

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS KLIRONG II

Uswatun Khasanah

Program Studi

Manajemen S1

Universitas Putra

Bangsa

uswatun.h13@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of leadership style, work motivation, and non-physical work environment on the morale of the employees of UPTD Puskesmas Klirong II Kebumen Regency. The sampling method used is a saturated sampling technique, which is taking a sample as a whole or all members of the population used as a sample. Respondents in this study were 46 employees of UPTD Puskesmas Klirong II Kebumen Regency. This study uses descriptive and statistical analysis methods which are validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, multiple linear regression analysis, t test, simultaneous F test, and coefficient test. The test in the t test shows that leadership style affects the morale of UPTD Puskesmas Klirong II employees, work information affects work morale, and non physical work environment affects work morale and leadership style, work motivation, and non-physical work environment together same or simultaneous effect on work morale.

Key words: leadership style, work motivation, and non-physical work environment

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yaitu mengambil sampel secara keseluruhan atau semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Responden dalam penelitian ini adalah 46 pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji simultan F, dan koefisien determinasi. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja dan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat netral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia. Sementara keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah perusahaan dan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Sebagaimana Handoko (2014) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Pusat Kesehatan Masyarakat (puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggungjawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011).

Menurut Hasibuan (2014) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang dilakukan mendalam terhadap pekerjaan. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen pegawai memiliki tingkat semangat kerja yang baik, meskipun bekerja selama pandemi Covid-19 dan pegawai dituntut untuk melakukan banyak tugas tambahan, namun pegawai Puskesmas Klirong II mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat karena sudah tanggung jawabnya, khususnya masyarakat Klirong. Hal tersebut

terbukti dengan tingkat semangat kerja di Puskesmas Klirong II pada tahun 2021 mengalami peningkatan. Hal ini didukung dengan presensi pegawai di Puskesmas Klirong II meningkat dari tahun sebelumnya selama pandemi Covid-19.

Tabel I-1
Presensi Per Tahun

No.	Tahun	Persentase
1.	2018	90%
2.	2019	91%
3.	2020	93%

Sumber: Data Presensi Puskesmas Klirong II

Berdasarkan data pada tabel diatas Puskesmas Klirong II dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2018 persentase tingkat presensi pegawai sekitar 90% hampir seluruh pegawai puskesmas presensi tepat waktu pada jam kerjanya. Kemudian pada tahun 2019 tingkat presensi untuk seluruh tenaga medis di Puskesmas Klirong II meningkat, persentase sekitar 91%, Kemudian pada tahun 2020 tingkat presensi untuk seluruh tenaga medis di Puskesmas Klirong II sudah baik, persentase sekitar 93%. Hal ini didukung dengan data presensi yang diperoleh di Puskesmas Klirong II bahwa tingkat presensi pegawai mengalami peningkatan pada setiap tahunnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu gaya kepemimpinan. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, membimbing, mempunyai kemampuan mengelola sekelompok orang dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Karena pegawai yang semangatnya cenderung rendah akan memberikan dampak yang tidak baik dan menurunkan prestasi kerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu gaya kepemimpinan, pendapat tersebut didasari oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Tjokorda Istri Dharmayanti, dkk (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan

Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar”.

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi kerja. Motivasi berpengaruh paling dominan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dalam organisasi. Motivasi berpengaruh positif pada semangat kerja pegawai (Nugroho, 2011). Apabila motivasi baik maka semangat kerja akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka semangat kerjanya akan menurun (Yahyo, 2013). Sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai harus memperhatikan tingkat semangat kerja pegawainya, karena semangat kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi para pekerjanya dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu motivasi kerja pendapat tersebut didasari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tjokorda Istri Dharmayanti, dkk (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.”

Faktor yang tidak kalah penting adalah faktor lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Faktor lingkungan kerja non fisik juga merupakan faktor yang perlu diteliti pada penelitian ini, karena lingkungan kerja non fisik yang kurang nyaman akan mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai, oleh karena itu faktor lingkungan kerja non fisik mempengaruhi tingkat semangat kerja pegawai dalam organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja non fisik, pendapat tersebut didasari oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Avreilistia dewi Sari pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Hero Supermarket. TBK, Cabang Superdome Semarang”.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Klirong II”**.

METODE

Semangat Kerja

Menurut Sri Widodo (2015) semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerjanya baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Indikator untuk mengukur semangat kerja pegawai menurut Nitisemito dalam Erlinda (2014) yaitu:

1. Presensi
2. Disiplin Kerja
3. Kerja Sama
4. Tanggung Jawab
5. Produktivitas Kerja

Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, memotivasi, membimbing dan mengelola sekelompok orang. Menurut Kartono (2016) gaya kepemimpinan dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan memotivasi
3. Kemampuan komunikasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan
5. Kemampuan mengendalikan emosi

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013) motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Indikator Motivasi Kerja menurut itu indikator motivasi menurut Syahyuti (2010), adalah sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai tujuan
2. Semangat kerja

3. Inisiatif dan kreatifitas.
4. Prestasi kerja

Lingkungan Kerja Non Fisik

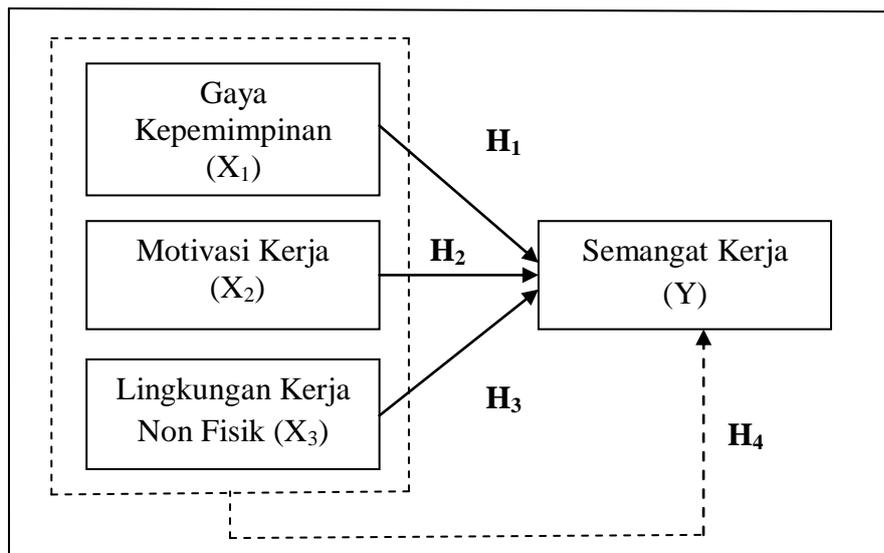
Menurut Sedarmayanti dalam Setyadi, Utami dan Nurtjahjono (2015) lingkungan kerja non fisik ialah mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Adapun indikator Lingkungan Kerja non Fisik menurut Stefano dalam Fath (2015) adalah sebagai berikut:

1. Prosedur kerja
2. Standar kerja
3. Pertanggung jawaban supervisor
4. Kejelasan tugas
5. Sistem penghargaan
6. Hubungan antar karyawan

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan pembahasan dan telah pustaka dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Klirong II” dapat dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar II-1
Model Empiris**



HIPOTESIS

H₁: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai

UPTD Puskesmas Klirong II Kabupaten Kebumen.

H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II Kabupaten Kebumen.

H₃: Diduga lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II Kabupaten Kebumen.

H₄: Diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II Kabupaten Kebumen.

OBJEK DAN SUBJEK PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan adalah variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas (*independent variable*), variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas (*independent variable*), variabel lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas (*independent variable*), dan variabel semangat kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Subjek penelitian ini adalah pegawai UPTD Puskesmas Klirong II.

TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dan menggunakan metode sampling jenuh yaitu semua pegawai UPTD Puskesmas Klirong II Kabupaten Kebumen yang berjumlah 46 orang.

ALAT ANALISIS DATA

Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data yaitu dengan menggunakan kuesioner atau angket. Metode penelitian yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda yang harus memenuhi uji asumsi klasik. Uji hipotesis yang dilakukan menggunakan uji t dan uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan program *SPSS for Windows version 21.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Butir pertanyaan dinyatakan

valid apabila (r_{hitung}) lebih besar dari (r_{tabel}) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel IV-5
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Gaya Kepemimpinan	1	0,598	0,290	Valid
	2	0,668	0,290	Valid
	3	0,880	0,290	Valid
	4	0,852	0,290	Valid
	5	0,804	0,290	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-5 diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,290) sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Motivasi Kerja	1	0,589	0,290	Valid
	2	0,726	0,290	Valid
	3	0,718	0,290	Valid
	4	0,784	0,290	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel VI-6 diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,290) sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Lingkungan Kerja Non Fisik	1	0,365	0,290	Valid
	2	0,629	0,290	Valid
	3	0,784	0,290	Valid
	4	0,845	0,290	Valid
	5	0,705	0,290	Valid
	6	0,717	0,290	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel VI-7 diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

(0,290) sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel lingkungan kerja non fisik dinyatakan valid.

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Semangat Kerja	1	0,709	0,290	Valid
	2	0,804	0,290	Valid
	3	0,837	0,290	Valid
	4	0,745	0,290	Valid
	5	0,586	0,290	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-8 diatas dapat dijelaskan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,290) sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel semangat kerja dinyatakan valid.

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r_{kritis}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X₁)	0,899	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X₂)	0,845	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)	0,872	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,873	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-9, menunjukkan bahwa empat instrument yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > r_{kritis} (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi antar variabel independen, maka pada model regresi tersebut terdapat problem multikolinearitas.

Tabel IV-10
Uji Multikolinieritas

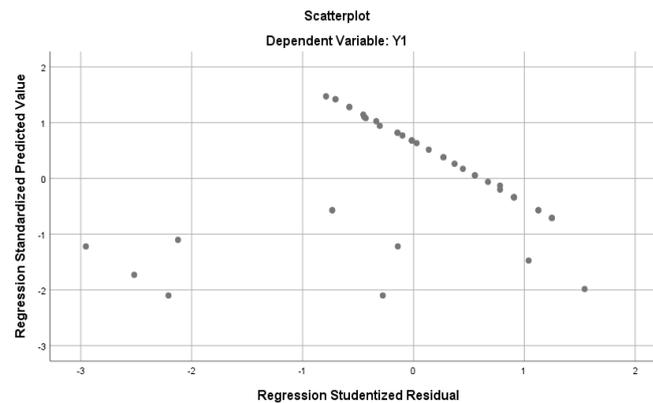
Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,893	1,120
Motivasi Kerja (X_2)	0,840	1,191
Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)	0,922	1,084

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-10 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas dengan variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji, sehingga model regresi dapat dipakai

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.



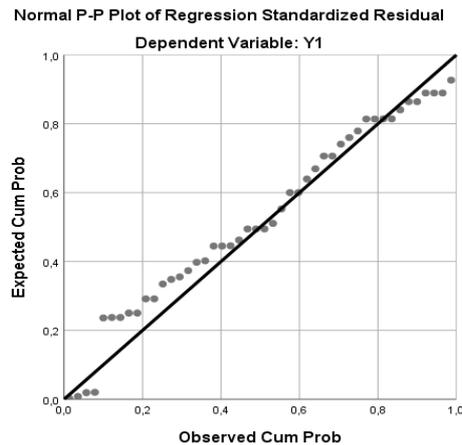
Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Gambar IV-2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik hasil uji heteroskedastisitas pada gambar IV-2 tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak.



Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Gambar IV-3
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas gambar IV-3 dapat diketahui bahwa pada grafik tersebut data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen.

Tabel IV-11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardize		
		Coefficients	S...td.	d		
Model		B	Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,141	2,695		1,537	,132
	X1	,364	,084	,523	4,354	,000
	X2	,501	,103	,603	4,867	,000
	X3	,250	,078	,380	3,218	,002

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV-11 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,141 + 0,364X_1 + 0,501X_2 + 0,250X_3 + \epsilon_1$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan beberapa hal:

1. Konstanta (a) = 4,141

Artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3) dianggap konstan maka semangat kerja (Y) pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen sebesar 4,141.

2. Variabel Independen

- a. Koefisien variabel gaya kepemimpinan (b_1) = 0,364

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,364 artinya setiap penambahan satu-satuan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1), maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,364 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

- b. Koefisien variabel motivasi kerja (b_2) = 0,501

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,501 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel motivasi kerja (X_2), maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,501 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

- c. Koefisien variabel lingkungan kerja non fisik (b_3) = 0,250

Koefisien regresi X_3 sebesar 0,250 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_3), maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar 0,250 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian uji t dalam penelitian ini adalah jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan atau hipotesis (H_a) diterima.

Tabel IV-12

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t tabel	t hitung	Signifikansi	Hipotesis
Gaya kepemimpinan	1,680	4,354	0,000	H ₁ diterima
Motivasi kerja	1,680	4,867	0,000	H ₂ diterima
Lingkungan kerja non fisik	1,680	3,218	0,002	H ₃ diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,354 $> t_{tabel}$ sebesar 1,680 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H1) diterima.

- b. Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,867 > t_{tabel}$ sebesar 1,680 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H2) diterima.

c. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja

Hasil uji t pada tabel IV-12 diatas menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $3,218 > t_{tabel}$ sebesar 1,680 dan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja atau dapat diartikan bahwa hipotesis (H3) diterima.

Uji simultan (Uji f)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji simultan F adalah dengan membandingkan $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel IV- 13
Ringkasan Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,329	3	14,443	11,869	,000 ^b
	Residual	51,106	42	1,217		
	Total	94,435	45			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan data tabel IV-13 diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 11,869 dengan nilai signifikan 0,000 karena nilai F_{hitung} sebesar $11,869 > F_{tabel}$ 2,82 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dengan variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel yang paling mempengaruhi variabel dependen.

Tabel IV-14
Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 ^a	,459	,420	1,10309

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data Primer Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi Adjusted R Square diperoleh 0,420 artinya 42,0% semangat kerja di pengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3), sedangkan sisanya 58,0% (100%-42,0%) disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,354 > t_{tabel}$ sebesar 1,680 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen. Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel gaya kepemimpinan. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen. Bagaimana gaya kepemimpinan disuatu organisasi, akan mampu mempengaruhi semangat kerja dari pegawainya. Dengan kata lain, semakin baik suatu gaya kepemimpinan yang ada pada UPTD Puskesmas Klirong II, maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai. Pemimpin yang mampu membina kerja sama dan hubungan yang baik dengan pegawainya, memiliki kemampuan yang efektivitas, selalu berpartisipasi, serta mampu mendelegasikan tugas dan wewewangnya dengan baik, akan mampu mengangkat semangat kerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjokorda Istri Dharmayanti, dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel motivasi kerja

(X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $4,867 > t_{tabel}$ sebesar $1,680$ sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen. Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel motivasi kerja mampu mempengaruhi semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen. Motivasi kerja merupakan atribut yang penting dilakukan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan kata lain semakin tinggi motivasi kerja yang didapatkan pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, maka akan mampu meningkatkan semangat kerja dari pegawai. Motivasi kerja berupa kebijakan perusahaan, pengawasan, hubungan antar pegawai serta terjaminnya rasa aman yang ada pada UPTD Puskesmas Klirong II mampu meningkatkan semangat kerja dari pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tjokorda Istri Dharmayanti, dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_3) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,218 > t_{tabel}$ sebesar $1,680$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen. Berdasarkan jawaban responden yang diperoleh dari hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel lingkungan kerja non fisik. Hal ini membuktikan bahwa saran yang diberikan variabel lingkungan kerja non fisik mampu mempengaruhi semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen. Lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang penting dilakukan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan kata lain semakin harmonis suasana kerja dan komunikasi yang didapatkan pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, maka akan mampu meningkatkan semangat kerja dari pegawai. Lingkungan kerja non fisik berupa hubungan antar pegawai, suasana kerja dan sistem penghargaan yang ada pada UPTD Puskesmas Klirong II mampu meningkatkan semangat kerja dari pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Avreilistia Dewi Sari yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja

Pengujian hipotesis keempat dimaksud untuk mengujigaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 11,869 dengan nilai signifikan 0,000, karena nilai f_{hitung} sebesar $11,869 > f_{tabel} 2,82$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pengujian hipotesis pertama (H_1) diterima, artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen.
2. Pengujian hipotesis kedua (H_2) diterima, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja dari seorang pegawai maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen.
3. Pengujian hipotesis ketiga (H_3) diterima, artinya lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi pula semangat kerja pegawai UPTD Puskesmas Klirong II, Kabupaten Kebumen.
4. Pengujian hipotesis keempat (H_4) diterima, artinya gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 11,869 dengan nilai signifikan 0,000 karena nilai f_{hitung} sebesar $11,869 > f_{tabel} 2,82$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Kesehatan RI. 2011. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 028/MENKES/PER/2011 Tentang Puskesmas*. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- Dharmayanti, Tjokorda Istri dkk. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. Universitas Hindu Indonesia: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*. Vol.1 (No.1).
- Fath, Robby Alam. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Hotel Bintang Dua di Yogyakarta). Universitas Negeri Yogyakarta: *Jurnal Ekonomi*.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Cetakan VI*. Semarang: Penerbit Balai Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Cetakan VII*. Semarang: Penerbit Balai Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, I Gde Kusuma dkk. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Serta Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Universitas Udayana: *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.6.2 (2017): 533-564.
- Kaphi, Heri Sapari. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Di PT. Indah Kiat Pulp And Paper TBK*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Banten: *Jurnal Ekonomi dan Publik*. Vol. 16 No 2 (2020).
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Miftah, Thoha. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nugroho, Basri Hasanuddin, Nurdin Brasit. 2011. Pengaruh Coaching Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individual (Studi Kasus pada Pegawai Bagian Support Services Departemen Production Services PT. International Nikel Indonesia, Tbk). *Jurnal*.
- Riadi, Muchlisin. 2019. Teori Indikator Dan Jenis Gaya Kepemimpinan. Diakses pada 29 April 2021, dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Santoso, Singgih. 2018. *Konsep Dasar dan Aplikasi SEM dengan Amos 24*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, S. E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.