

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Wiwin Candra

iw3574244@gmail.com

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Indra Prasetyo

Woro Utari

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to know and analyze the work environment to employee morale and performance of employees of Education and Culture Office of Indragiri Hulu Regency. In addition, to know and analyze the performance, performance, employees, employees, employees, employees, employees, employees, employees and employees. This type of research is explanatory research (explanatory research) and in this research is quantitative approach. The population in this study is the employees of Education and Culture Office of Indragiri Hulu Regency as many as 66 people and the sample in this study ruled 65 people. Data analysis was done by path analysis. The results showed the work environment, leadership, spirit and performance at the Department of Education and Culture of Indragiri Hulu Regency in good category. Work environment has a significant effect on morale. Leadership has no significant effect on morale. Work environment has a significant effect on employee performance. Leadership has a significant effect on employee performance. Work environment does not significantly affect employee performance through employee morale. Leadership has a significant effect on employee performance through employee morale

Keywords: *work environment, leadership, workplace, performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Selain itu juga untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dan kinerja pegawai, semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatif (*explanatory research*) dan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 66 orang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang. Analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, kepemimpinan, semangat kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dalam kategori baik. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai.

Kata kunci: lingkungan kerja, kepemimpinan, semangat kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi pemerintahan, sumber daya manusia atau yang disebut dengan pegawai, adalah unsur yang paling penting yang harus diperhatikan. Setiap instansi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, ini karena pegawai mempunyai peranan yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Instansi benar-benar dituntut mampu memberikan arahan yang positif kepada seluruh pegawai demi tercapainya tujuan organisasi dan peningkatan kinerja pegawai.

Sebagai abdi negara harus dapat mengaplikasikan apa yang menjadi komitmen serta yang tertuang dalam Panca Prasetya Korp Pegawai Negeri. Harus memiliki sifat loyalitas, dedikasi, integritas, kejujuran, keterampilan kerja serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan negara. Semua itu merupakan perwujudan pengabdian sebagai pegawai negeri dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Setiap instansi pasti menginginkan adanya lingkungan kerja yang sehat, dan setiap pegawai memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut Hasibuan (2005:94), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Sedangkan menurut As'ad (2007:140) menyatakan kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Orang dengan tingkat kinerja yang tinggi disebut produktif, sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya rendah, tidak mencapai standar dikatakan tidak produktif atau berkinerja rendah. Kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja didalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi dapat dilihat secara objektif. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan meningkatkan semangat kerja pegawai.

Keberhasilan dan kegagalan pembangunan tidak terlepas dari peran yang dimainkan oleh pegawai pemerintah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Peranan tersebut diwujudkan dalam bentuk disiplin kerja dalam organisasi yang menjadi penggerak bawahan dan menjadi satu kesadaran dalam pola manajemen pemerintahan dan manajemen pembangunan di daerah.

Pembangunan dibidang sumber daya manusia tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas pegawai pemerintahan. Pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk meningkatkan kualitas pegawai sebagai administrasi pembangunan yang memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggungjawab, berdisiplin dan memiliki motivasi tinggi sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan

dapat bekerja dengan perasaan senang dan bergairah. Semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan juga kepemimpinan pegawai.

Penciptaan lingkungan kerja bagi pegawai untuk meningkatkan gairah semangat kerja pegawai memang tidak mudah. Suatu instansi perlu menciptakan lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2011:27), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Sedangkan 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.

Dinamika organisasi dalam pemerintahan maupun sektor jasa lainnya ditentukan juga oleh suasana dalam organisasi yang diciptakan oleh tata hubungan/komunikasi antar pribadi (*interpersonal relationships*) yang berlaku di lingkungan organisasi tersebut. Tata hubungan antar pribadi dapat bersumber dari kepemimpinan (*leadership*) seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsinya. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari adanya perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lain dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja pegawai. Seorang pemimpin dapat disukai pegawainya, jika dalam penerapan kepemimpinannya dapat mengerti dan memahami keinginan serta kebutuhan para pegawai, sehingga dengan gaya

kepemimpinannya tersebut dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu, sampai saat ini belum banyak dilakukan penelitian yang dipakai sebagai dasar pengembangan kinerja pegawai. Masih banyak dijumpai pegawai yang bekerja sekedar untuk mencari nafkah guna menghidupi keluarga, bekerja sebagai formalitas dengan kegiatan apel pagi, mengisi presensi, kemudian mangkir tanpa peduli dengan tugas dan tanggung jawab, tanpa ada rasa bersalah kepada masyarakat yang telah memberinya gaji. Adapun yang dituntut adalah hak-haknya saja, bekerja dengan malas-malasan, korupsi jam kerja. Selain itu masih banyak dijumpai pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk, mengobrol, menelepon keluarga atau teman ataupun izin keluar untuk urusan yang tidak mempunyai kaitan dengan tugas pekerjaannya.

Berdasar uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian ini dengan beberapa tujuan, yaitu : untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Selain itu juga untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dan kinerja pegawai, semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja.

Sejumlah penelitian telah dilakukan berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Satu diantaranya adalah hasil penelitian Annisa (2015), yang berjudul 'Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air

Putih Samarinda'. Hasil penelitian menunjukkan semangat kerja kurang maksimal karena kurangnya semangat kerja dari para pegawai akibat tingkat kerjasama dan kepuasan kerja yang kurang sehingga pencapaian tujuan Kantor Kelurahan Air Putih belum optimal.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai, "sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Snell dan Wexley mendefinisikan kinerja sebagai kulminasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu : ketrampilan, upaya dan sifat eksternal (Yukl A.G, 2005 : 324). Tingkat ketrampilan merupakan bahan mentah. yang dibawa seseorang ke tempat kerjanya. Seperti pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal serta kecakapan-kecakapan teknis. Tingkat upaya digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan kondisi-kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung kinerja seseorang.

Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dan efisiensi dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu (Robbins, 2007 : 24). Dengan demikian kinerja dapat dikatakan sebagai perilaku kerja seseorang guna mencapai tujuan. Hasil yang dicapai menunjukkan efektifitas kerja yang bersangkutan. Perilaku kerja yang pada gilirannya mempengaruhi hasil kerja ada dua faktor, yakni : (1) faktor dari dalam individu, seperti ketrampilan dan upaya yang dimiliki, dan (2) faktor dari luar diri individu, seperti : keadaan ekonomi, kebijakan pemerintah, perubahan kurikulum, dan sebagainya.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dalam melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab sebagai pegawai. Teknik penilaian kinerja pada prinsipnya mempunyai kekuatan dan

kelemahan. Keberhasilan dalam penilaian kinerja, tergantung pada tujuan penilaian, sifat pekerjaan, karakteristik pegawai organisasi dan latar belakang organisasi. Trumbo dalam Supriadi (2009: 226). Ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur suatu kinerja, yaitu kualitas kerja (*qualitative of work*), Kuantitas kerja (*quantitative of work*), Kerja sama (*cooperation*), Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of the job*), Keterampilan (*dependability*), Kehadiran dan ketepatan waktu (*attendance and punctuality*), Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan organisasi (*knowledge of company policy and objectives*), Prakarsa dan pertimbangan (*initiative and judgment*), Pengawasan dan kemampuan teknis (*supervisory of technical potential*) (Trumbo dalam Supriadi, 2009: 226)

Standar kinerja menurut Alexander dalam Abe (2005:98), merupakan tolok ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi. Dalam hal ini tidak ada satu ukuran tunggal yang dapat mencakup semua aspek kinerja, tetapi yang diperlukan adalah seperangkat ukuran yang sesuai dengan aktifitas obyektif yang akan diukur. Kinerja individu merupakan dasar bagi kinerja suatu organisasi/satuan kerja, oleh karena itu seorang pimpinan/manajer haruslah mempunyai pengetahuan yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu.

Suyadi Prawirosentono (2008:2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Pengukuran dan penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi atau lembaga didalam menilai kinerja pegawainya. Untuk melihat seberapa jauh kinerja yang dilakukan seseorang, maka perlu adanya suatu pengukuran. Pengukuran merupakan kegiatan awal dari suatu proses penilaian. Yen dalam

Helmawati (2014) mendefinisikan pengukuran sebagai penetapan angka terhadap suatu obyek atau peristiwa dengan cara yang sistematis.

Rusli dalam Budiman (2013) mendefinisikan pengukuran kinerja sebagai pemberian angka (numerik) pada suatu obyek atau kejadian menurut aturan tertentu yang menyebabkan angka mempunyai arti kuantitatif. Berkaitan dengan pengukuran kinerja, pengukuran kinerja diartikan sebagai sesuatu untuk mencapai tujuan administratif, bimbingan dan konseling serta tujuan penelitian (J.L. Fajar dalam Arnie, 2007:56).

Menurut Efendi Hariandja (2009:195), pentingnya dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah (1) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk melakukan tindakan perbaikan (*Corective Action*) melalui *feedback* yang diberikan oleh satuan kerja, (2) penyesuaian gaji, yang dapat digunakan sebagai informasi untuk memberikan kompensasi yang layak kepada bawahan, sehingga dapat memotivasi mereka, (3) sebagai dasar dalam pengambilan keputusan untuk penempatan yang dilakukan sesuai dengan keahliannya, (4) sebagai acuan untuk membuat program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif, (5) sebagai dasar pertimbangan dalam perencanaan karier dan menyelaraskannya dengan kepentingan organisasi, (6) sebagai dasar dalam mengidentifikasi kelemahan-kelemahan didalam penempatan personal dan dalam mendesain pekerjaan sehingga dapat dilakukan tindakan perbaikan, (7) dengan dilakukannya penilaian yang obyektif, dapat memberikan kesempatan dan perlakuan yang adil kepada semua pegawai, (8) dapat membantu pegawai didalam mengatasi masalah internal maupun eksternal, (9) sebagai *feedback* pada pelaksanaan fungsi manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia secara keseluruhan.

Semangat Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:102) semangat kerja adalah 'suatu faktor kepuasan kerja, kegairahan akan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja'. S Ruky Achmad (2006:79) berpendapat semangat kerja adalah 'melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik'. Selanjutnya T. Hani Handoko (2008:109) mengatakan 'semangat kerja adalah setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik'.

Alexander Leighten dalam Moekijat (2010:55) mengatakan 'semangat atau moral kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama'. Bekerjasama menekankan dengan tegas hakikat saling berhubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama. Tujuan bersama" menjelaskan bahwa tujuan adalah satu yang semuanya menginginkan. Dengan demikian, semangat atau moral kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan dimana sikap dan perasaan dari seseorang atau sekelompok orang yang merasa terikat untuk melakukan pekerjaannya dengan cara bekerjasama, berdisiplin, mempunyai kepuasan jaminan keamanan dan lain-lain sehingga dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih banyak, lebih baik, dan lebih cepat dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Rachmawati (2008:86) ada beberapa indikasi yang mempengaruhi menurunnya semangat atau kegairahan kerja antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, tingkat kepindahan pekerja (*turnover*) tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang seringkali terjadi, pemogokan.

Pada lain pihak terdapat faktor-faktor yang memengaruhi meningkatnya semangat kerja pegawai di dalam organisasi. Handoko (2008:118) berpendapat pada pekerjaan yang

diinginkan pegawai adalah pemimpin yang baik, ingin diakui selayaknya sebagai manusia (harga diri), kesempatan untuk mengembangkan kerjanya, lingkungan kerja yang menyenangkan, adanya jaminan keamanan, perilaku yang adil dan jujur, gaji yang layak, jaminan hari tua yang baik, hubungan kerja yang harmonis.

Rachmawati (2008:92) berpendapat untuk dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan kegairahan kerja dilakukan hal-hal seperti gaji yang cukup, memerhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana santai sesekali, perhatian pada perlunya harga diri, penempatan pegawai pada posisi yang tepat, beri kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan, usahakan pegawai loyal, sesekali pegawai diajak berunding, pemberian insentif yang terarah, fasilitas yang menyenangkan.

Purwanto (2012:82) menyatakan semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat kerja memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Semangat kerja dapat diukur melalui hadir tepat waktu memiliki kemauan yang tinggi, memiliki disiplin yang tinggi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, merasa puas dalam bekerja.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_1) : Ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu kondisi atau suasana kerja yang menjelaskan apa yang akan terjadi pada pegawai dalam bekerja dan berinteraksi dengan organisasinya. Apakah rekan sekerja merangsang individu yang bersangkutan untuk melaksanakan pekerjaan atau tidak. Apakah atasan pegawai memberikan imbalan untuk hasil pekerjaan yang baik atau tidak. Dan apakah iklim yang ada memupuk perhatian para anggota

organisasi ataukah suasananya berupa formalitas dingin dan kaku serta dengan ketidakacuhan. Kondisi kerja ini dapat dikategorikan menjadi lingkungan kerja langsung, yaitu rekan sekerja dan atasannya. Rekan sekerja dan atasan berperan serta dalam memengaruhi pola kerja dan motivasi pegawai tersebut.

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah kualitas lingkungan yang berlangsung relatif lama dari internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, yang mempengaruhi perilakunya dan dapat digambarkan dalam batasan nilai-nilai dari sekumpulan karakteristik organisasi" Nimran dalam Umar (2009:578). Sedangkan menurut Forehand dan Gilmer, lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai sekumpulan karakteristik yang menggambarkan sebuah organisasi, yang membedakannya dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku anggotanya. Halpin dan Crofts menggambarkan iklim sebagai apa yang dirasakan oleh pegawai dari organisasi (Dessler, 2006 : 185-187).

Dalam pelaksanaannya, beberapa peneliti manajemen menggambarkan lingkungan kerja dalam pengertian sebagai otonomi, struktur, imbalan, pertimbangan, kehangatan dan dukungan. Hal ini sebagaimana hasil penelitian Walters dan kawan-kawan yang menyimpulkan bahwa "lingkungan kerja mewakili persepsi yang dimiliki oleh individu dari jenis organisasi dimana ia bekerja, dan perasaan mereka terhadap organisasi atas otonomi, struktur, imbalan, pertimbangan, kehangatan dan dukungan, serta keterbukaan" (Dessler, 2006 : 187).

Manusia akan dapat melaksanakan aktivitasnya, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Menurut Alex (2009) faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan. Selan penjelasan di atas, Sedarmayanti (2011:23) menambahkan faktor-faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya lingkungan

kerja hubungan antarpegawai dan hubungan pegawai dengan pimpinan.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H₂) : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu; H₃ : Ada pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu; H₄: Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya.

Kepemimpinan sangat diperlukan bila sesuatu organisasi ini sukses. Terlebih lagi bawahan yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi.

Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan kepemimpinan. Sukanto dalam Baron (2007) mengikhtisarkan ada 4 (empat) ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi yaitu kecerdasan (*intelegance*), kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas (*social maturity*

and breadth), motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap-sikap hubungan manusiawi.

Istilah kepemimpinan mempunyai banyak batasan dan masing-masing orang mendefinisikannya dengan rumusan yang berbeda-beda. Terdapat beberapa definisi mengenai kepemimpinan.

Siagian dalam Sondang (2008:24) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk memengaruhi perilaku orang lain. Dalam hal ini terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif dapat memberi sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Nimran dalam Umar (2009:54) mengemukakan kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku yang dikehendaki. Gorda dalam Gusti Ngurah (2011:125) mengemukakan kepemimpinan adalah sifat atau karakter seseorang didalam upaya untuk membina dan menggerakkan seseorang dan atau sekelompok orang agar mereka secara ikhlas untuk melaksanakan kegiatan tertentu sesuai dengan keinginan pemimpin dan atau keinginan bersama yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Dengan demikian, kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan seseorang untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan dan atau menggerakkan orang-orang lain agar mereka mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dalam hubungannya dengan kepemimpinan pada suatu organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai usaha pimpinan dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan pegawai oragnisasi agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi

masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu didalam situasi sosial suatu organisasi.

Rivai dalam Veithzal (2005:53) secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu fungsi konstruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, pengendalian. Seluruh fungsi kepemimpinan diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung a) Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, b) Pemimpin harus memberikan petunjuk yang jelas, c) Pemimpin harus berusaha mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, d) Pemimpin harus mengembangkan kerjasama yang harmonis, e) Pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan masalah sesuai batas tanggungjawab masing-masing, f) Pimpinan harus berusaha menumbuhkembangkan kemampuan memikul tanggungjawab, g) Pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali. Menurut Stoner dalam James (2006:165) menyatakan fungsi kepemimpinan adalah aktivitas yang dipertahankan kelompok dan berkaitan dengan tugas yang harus dilaksanakan oleh pemimpin atau orang lain, agar kelompok dapat berfungsi secara baik.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_5) : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu; H_6 : Ada pengaruh kepemimpinan secara langsung terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu; H_7 : Ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan untuk menerangkan pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Silalahi, 2009:59). Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Arikunto 2006:12) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut mengunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data serta penampilan hasilnya.

Lokasi penelitian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu yang beralamat Jl. Bupati Tulus No.19, Kp. Besar Kota, Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Riau 29319.'). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 66 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:90).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus sampling yaitu semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dan kemudian disebut sebagai responden. Sampel adalah bagian dari jumlah (penelitian populasi) yang mengumpulkan lembaran data koesioner (Sugiono, 2007:117).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dengan menggunakan teknik uji statistic melalui alat bantu program SPSS. Dengan teknik analisis demikian ini, maka pembuktian hipotesis dapat dilakukan.

Untuk melakukan analisis data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Memosisikan variabel intervening sebagai penghubung antara

variabel independen dan variabel dependen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

Sesuai dengan kerangka pemikiran maka dapat membuat dua persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_{y_1x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_1\varepsilon_1}$$

$$Y_2 = \rho_{y_2x_1}X_1 + \rho_{y_2x_2}X_2 + \rho_{y_2\varepsilon_2}$$

$$Y_1 + \rho_{y_2\varepsilon_2}$$

Dimana:

X1 = Lingkungan kerja

X2 = kepemimpinan

Y1 = Semangat kerja

Y2 = Kinerja

ρ = Koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu yang beralamatkan di Jalan Indragiri Nomor 7 Pematang Reba Kabupaten Indragiri Hulu Riau. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah dan tugas pembantuan di bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah.

Jumlah responden yang diteliti pada penelitian ini adalah sebanyak 66 responden yang berasal dari Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dan masing-masing responden dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status kepegawaian, eselon dan golongan.

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari sebanyak 42 orang berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 23 orang berjenis kelamin perempuan. Dari segi usia, tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun dan tidak ada responden berusia antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun. Responden

berusia antara 30 tahun sampai dengan 40 tahun sebanyak 14 responden. Responden berusia antara 40 tahun sampai dengan 50 tahun sebanyak 28 orang. Responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 23 orang.

Responden dengan tingkat pendidikan yang berpendidikan SLTP sebanyak 1 orang, berpendidikan SLTA sebanyak 11 orang, berpendidikan diploma sebanyak 1 orang, berpendidikan sarjana sebanyak 46 orang, dan yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 6 orang.

Berdasarkan masa kerja, tidak ada responden pegawai yang pengalaman kerjanya kurang dari 5 tahun, antara 5 sampai dengan 10 tahun ada 3 orang, antara 10 sampai dengan 15 tahun sebanyak 16 orang, antara 15 sampai 20 tahun ada 6 orang dan diatas 20 tahun sebanyak 40 orang. Berdasarkan status kepegawaian, sebanyak 25 orang PNS dan sebanyak 40 orang Non PNS. Sedangkan berdasarkan eselon, sebanyak 1 orang pada Eselon II, 5 orang eselon III, sebanyak 14 orang Eselon IV dan sebanyak 45 orang non struktural. Dan berdasarkan golongan pegawai dengan golongan IV, sebanyak 22 orang, sebanyak 36 orang golongan III, sebanyak 7 orang golongan II, tidak ada responden yang golongan I dan nongolongan.

Hasil

Sesuai dengan teknik analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) mengenai kerangka hubungan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu diperoleh hasil seperti pada rekapitulasi Tabel 1.

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

| Pengaruh Variabel | Pengaruh Variabel Penelitian | | Sisa ϵ_1 dan ϵ_2 | Total Pengaruh |
|---|------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|----------------|
| | Langsung | Melalui Semangat Kerja | | |
| Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja | 0.330 | - | - | 0.330 |
| Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja | 0.145 | - | - | 0.145 |
| Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, terhadap Semangat Kerja | 0.153 | - | 0.0.847 | 1.00 |
| Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 0.341 | - | - | 0.341 |
| | | 0.341 + (0.330 x 0.234) | - | 0.798 |
| Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai | 0.430 | - | - | 0.430 |
| | | 0.430 + (0.145 x 0.234) | - | 0.809 |
| Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 0.234 | - | - | 0.234 |
| Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 0.531 | - | 0.479 | 1.00 |

Sumber : Hasil penelitian, diolah

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.341 dan nilai t hitung sebesar 3.564 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.001 \leq 0.05$). Artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Dengan demikian dapat dikatakan peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0.341^2 = 0.116281$ atau sebesar 11.63%.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.430 dan nilai t hitung sebesar 4.709 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 \leq 0.05$) yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan. Dengan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai sebesar $0.430^2 = 0.1849$ atau sebesar 18.49%.

Pengaruh Langsung Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian hasil hipotesis pengaruh langsung variabel semangat kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.234 dan nilai t hitung sebesar 2.248 dengan nilai signifikansi sebesar 0.017. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.017 \leq 0.05$) yang berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh semangat kerja. Besarnya kontribusi variabel semangat kerja terhadap Kinerja pegawai hanya sebesar $0.234^2 = 0.054756$ atau sebesar 5.48%.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar $0.330^2 = 0.1089$ atau sebesar 10.89%, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar $0.341^2 = 0.116281$ atau sebesar 11.63% dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0.234^2 =$

0.054756 atau sebesar 5.48%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja pegawai melalui semangat kerja, yaitu: $0.341 + (0.330 \times 0.234) = 0.234 + 0.564 = 0.798$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja yaitu sebesar 0.798 atau sebesar 79.8%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, dan begitu juga pada semangat kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian pada jalur kedua lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui semangat kerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat kerja

Berdasarkan analisis sebelumnya bahwa besarnya kontribusi variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja sebesar $0.145^2 = 0.021025$ atau sebesar 2.11%, pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar $0.430^2 = 0.1849$ atau sebesar 18.49% dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0.234^2 = 0.054756$ atau sebesar 5.48%. Dengan demikian pengujian hipotesis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai melalui semangat kerja, yaitu sebesar: $0.430 + (0.145 \times 0.234) = 0.430 + 0.379 = 0.809$

Berdasarkan perhitungan tersebut pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai melalui semangat kerja yaitu sebesar 0.809 atau sebesar 80.9%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja dan pada jalur kedua kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai, pada semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Kondisi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan pada hasil analisis data deskriptif variabel lingkungan kerja memiliki nilai mean sebesar 3.7968 dalam kondisi baik, variabel kepemimpinan memiliki nilai mean sebesar 3.9538 dalam kondisi baik, variabel semangat kerja memiliki nilai mean sebesar 3.7354 dalam kondisi baik, begitu juga variabel kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.7666 dalam baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, semangat kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dalam kondisi baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Pada hasil analisis pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.330 dan nilai *t* hitung sebesar 2.741 dengan nilai signifikansi sebesar 0.008. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.008 \leq 0.05$) yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Dengan demikian dapat dikatakan peningkatan dan penurunan semangat kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu sebesar $0.330^2 = 0.1089$ atau sebesar 10.89%.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Pada hasil analisis pengaruh langsung variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.145 dan nilai *t* hitung sebesar 1.204 dengan nilai signifikansi sebesar 0.233. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05 ($0.233 \geq 0.05$) yang berarti kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Dengan demikian dapat dikatakan peningkatan dan penurunan semangat kerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan tapi tidak signifikan. Dengan besarnya kontribusi variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu hanya sebesar $0.145^2 = 0.021025$ atau sebesar 2.11%.

Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Pada hasil analisis pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.341 dan nilai *t* hitung sebesar 3.564 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.001 \leq 0.05$) yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Dengan demikian dapat dikatakan peningkatan dan penurunan Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Dengan besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu sebesar $0.341^2 = 0.116281$ atau sebesar 11.63%.

Pengaruh Langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan hasil analisis pengaruh langsung variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.430 dan nilai *t* hitung sebesar 4.709 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 \leq 0.05$) yang berarti kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Dengan demikian dapat dikatakan peningkatan dan penurunan Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh Kepemimpinan. Dengan besarnya kontribusi variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu sebesar $0.430^2 = 0.1849$ atau sebesar 18.49%.

Pengaruh Langsung Semangat kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Pada hasil analisis pengaruh langsung variabel semangat kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh dari nilai *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0.234 dan nilai *t* hitung sebesar 2.248 dengan nilai signifikansi sebesar 0.017. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.017 \leq 0.05$) yang berarti semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Dengan demikian dapat dikatakan peningkatan dan penurunan Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh semangat kerja. Akan tetapi besarnya kontribusi variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu hanya sebesar $0.234^2 = 0.054756$ atau sebesar 5.48%.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja Melalui Kinerja pegawai

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan pada hasil analisis data besarnya kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar $0.330^2 = 0.1089$ atau sebesar 10.89%, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar $0.341^2 = 0.116281$ atau sebesar 11.63% dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0.234^2 = 0.054756$ atau sebesar 5.48%. Dapat dikatakan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja melalui kinerja pegawai sebesar 0.798 atau 79.8%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, dan semangat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada jalur kedua lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja karena kedua jalur mempunyai pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan analisis data besarnya kontribusi variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja sebesar $0.145^2 = 0.021025$ atau sebesar 2.11%, pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar $0.430^2 = 0.1849$ atau sebesar 18.49% dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar $0.234^2 = 0.054756$ atau sebesar 5.48%. Dapat dikatakan pengaruh variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja melalui kinerja pegawai adalah sebesar sebesar 0.809 atau sebesar 80.9%. Kemudian jika dilihat pada jalur pertama kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja akan tetapi pada jalur kedua kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu juga pada semangat kerja

yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja.

SIMPULAN

Kondisi variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, semangat kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu dalam kategori baik. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Lingkungan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Kepemimpinan berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Meskipun kondisi variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, semangat kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu sudah dalam kategori baik, tapi masih perlu ditingkatkan lagi supaya bisa menjadi sangat baik.

Untuk itu perlu adanya peningkatan pada variabel lingkungan kerja karena variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri

Huluperlu dilakukan peningkatan pada lingkungan kerja dan kepemimpinan karena lingkungan kerja dan kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja pegawai .

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Agung, Gusti Ngurah. 2011. *Manajemen Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi Enam, Cetakan Ketigabelas, Rineka Cipta. Jakarta.
- Arnie Fajar. 2007. *Portofolio*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- As'ad 2007, *Manajemen Sumberdaya Manusi*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Dedi Supriadi. 2009. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Pegawai*. BPFE. Yogyakarta.
- Dessler. 2006. *Manajemen Personalialia*. Edisi ke tiga terjemahan. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gibson, James L, et al. 2006. *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*. Twelfth Edition. McGraw Hill.
- Greenberg dan Baron. 2007. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Pustaka Binaman. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Efendi. 2009. *Prestasi Kerja Dalam Organisasi*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah / Madrasah Melalui Managerial Skills*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpinan dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Mulyasa, H.E. 2012. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ngalim Purwanto. 2012. *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nimran, Umar. 2009. *Perilaku Organisasi*. Citra Media Surabaya. Surabaya.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit CV. Andi Offset. Yogyakarta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S., dan Timothy A. J. 2008, "Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour", Buku Terjemahan. Gramedia. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). PT Refika. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Soetjipto, Budi W. et al. 2007. *Paradigma Baru Sumber Daya Manusia*. Asmara Books. Yogyakarta.
- Suyadi Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo. Jakarta

Wukir. 2013 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Multi Pressindo. Yogyakarta.

Yukl. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks. Jakarta.