

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA**
(Studi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen)

Novri Puspitasari
Email: puspitanovri66@gmail.com

Ridwan Baraba, S.E.,M.M.
Dedi Runanto, S.E.,M.Si.
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOREJO

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen sebagai unsur pelaksana bidang pembangunan pendidikan di Kabupaten Kebumen. Berkaitan dengan sumber daya manusia permasalahan yang dihadapi adalah bagaimana cara meningkatkan semangat kerja pegawai. Berkaitan dengan hal ini, semangat kerja muncul karena adanya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh: (1) Gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, (2) Lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yang berstatus PNS yaitu berjumlah 102 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Purposive Sampling* dengan kriteria pegawai yang bukan merupakan pimpinan lembaga dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan *skala Likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban. Kuesioner telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja.

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia merupakan kekuatan sentral yang dapat menggerakkan segala aktivitas yang ada dan terjadi dalam sebuah organisasi atau instansi. Oleh karena itu demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi maka perlu dipelihara dan dikembangkan semangat kerja dari para pegawai sebagai sumber daya manusia suatu organisasi atau instansi.

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik

(Nitisemito, 2015:160). Adanya semangat kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas yang sudah diberikan sesuai bagiannya. Pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau instansi, sebagaimana dikemukakan oleh Nitisemito (2015:160) bahwa “dengan meningkatnya semangat dan kegairahan kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan atau pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya”. Dalam hal ini, untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dibutuhkan peran pemimpin dalam organisasi atau instansi.

Sementara itu, keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpinnya dalam suatu organisasi. Kartono (2008:34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Gaya kepemimpinan bermanfaat untuk mempengaruhi semangat kelompok, motivasi bersama, dan rasa setia kawan (Mangunhardjana, 1994:12). Oleh karena itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang baik diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Nitisemito (2015:183) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif pasti akan menimbulkan rasa senang yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat. Lingkungan kerja maksudnya adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015:183).

Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen sebagai unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Kebumen mengemban tugas sebagai pelaksana bidang pembangunan pendidikan di Kabupaten Kebumen. Dalam keberadaannya Dinas Pendidikan berfungsi memberikan pelayanan publik pada masyarakat. Guna menunjang hal tersebut perlu didukung dengan sumber daya manusia yang professional dan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang baik. Adanya gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang kondusif dapat

memberikan dampak positif bagi semangat kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, karena tanpa adanya gaya kepemimpinan dan lingkungan yang baik bagi pegawai akan sulit untuk organisasi mencapai hasil kinerja yang optimal.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu ibu Tri Peny Windhawati di Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen ditemukan fenomena atau permasalahan berupa semangat kerja pegawai yang rendah. Hal ini dilihat dari adanya peningkatan absensi pegawai. Seperti yang telah dikemukakan oleh Nitisemito (2015:163) bahwa salah satu indikasi turunnya atau rendahnya semangat kerja adalah adanya tingkat absensi yang naik atau tinggi. Berikut adalah data yang menunjukkan peningkatan absensi pegawai.

Table 1
Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen
Bulan Januari - Juni 2018

Bulan	Keterangan Absensi				Jumlah Absensi
	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa Keterangan	
Januari	-	-	-	-	-
Februari	1	-	-	-	1
Maret	1	1	-	1	3
April	6	1	1	20	28
Mei	5	9	1	21	36
Juni	2	4	1	31	38

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen

Berdasarkan tabel 1, jumlah absensi tanpa keterangan mengalami peningkatan dari bulan Januari ke bulan Juni. Dapat dilihat pula bahwa terjadi peningkatan yang signifikan dari bulan Maret ke bulan April yang awalnya 1 (satu) menjadi 20. Kemudian pada bulan Mei terjadi sedikit peningkatan yaitu menjadi 21, dan pada bulan selanjutnya kembali mengalami peningkatan yang cukup besar menjadi 31. Peningkatan jumlah absensi tersebut menjadi indikasi bahwa terdapat semangat kerja yang rendah pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

Permasalahan lain yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen yaitu dibutuhkannya pengawasan yang lebih intensif dari pemimpin sehingga pegawai lebih disiplin untuk hadir ke kantor. Selain itu, terdapat juga permasalahan yaitu kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen pindah lokasi, sementara kondisi beberapa ruangan lebih sempit dari kantor sebelumnya seperti misalnya bagian sekretariat yang secara struktural terdiri dari tiga bagian yaitu Subbagian

Perencanaan, Keuangan, serta Umum dan Kepegawaian namun karena keterbatasan ruangan letaknya menjadi terpisah sendiri-sendiri. Kondisi lingkungan kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen juga perlu diperhatikan karena lingkungan kerja yang ada masih kurang mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak pegawai.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut.

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2015: 160). Sedangkan menurut Moekijat (1999: 66) semangat kerja adalah sikap dari individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Sementara pendapat lainnya mengatakan bahwa semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Danim, 2004: 48). Semangat kerja sangat penting karena dengan semangat kerja setiap individu atau kelompok akan saling bekerjasama dengan giat,

disiplin dan penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Danim (2004:52) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, antara lain yaitu:

- 1) Kesadaran akan tujuan organisasi
- 2) Hubungan antar manusia dalam organisasi berjalan harmonis.
- 3) Kepemimpinan yang menyenangkan.
- 4) Tingkatan organisasi.
- 5) Upah dan gaji.
- 6) Kesempatan untuk meningkat atau promosi.
- 7) Pembagian tugas dan tanggung jawab.
- 8) Kemampuan individu.
- 9) Perasaan diterima dalam kelompok.
- 10) Dinamika lingkungan.
- 11) Kepribadian

b. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mangunhardjana (1994:12) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan bermanfaat untuk mempengaruhi semangat kelompok, motivasi bersama, dan rasa setia kawan. Kartono (2008:34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan Tjiptono (2001: 161) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi

dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 224).

Hersey dan Blanchard dalam Moeheriono (2014:387) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Pemimpin itu sendiri
- 2) Bawahan
- 3) Situasi di mana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan.

c. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Selain itu, Nitisemito (2015:183) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja. Robbins (2002) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sedarmayanti (2011:20) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Robbins (2002) berpendapat lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1) Lingkungan kerja fisik

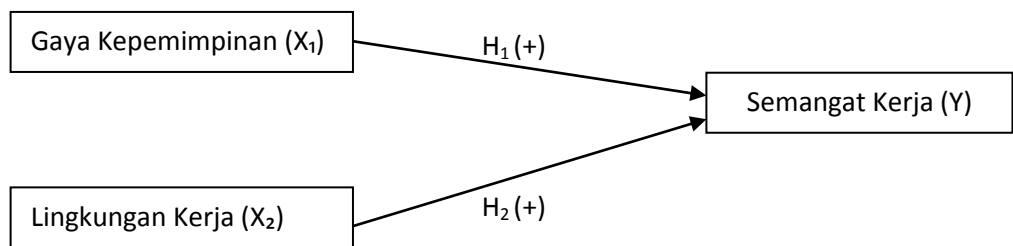
Lingkungan kerja fisik yang ada dalam perusahaan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan dan tampak secara fisik, antara lain yaitu:

- a) Suhu
- b) Kebisingan
- c) Penerangan
- d) Mutu Udara
- e) Ukuran Ruang
- f) Pengaturan Ruang Kerja
- g) Privasi

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan semua rekan kerja ataupun hubungan kerja dengan bawahan.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.
Kerangka Pikir

Keterangan:

—————> : Pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y)

D. HIPOTESIS

Berdasarkan hasil kajian teori, tinjauan pustaka dan kerangka pikir penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja

Moekijat (1995) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Mangunhardjana (1994:12) dalam kaitannya dengan semangat kerja menyatakan bahwa gaya kepemimpinan bermanfaat untuk mempengaruhi semangat kelompok, motivasi bersama, dan rasa setia kawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfahmi (2016) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan Saenuddin (2017) menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap semangat kerja. Penelitian lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) dan Bokos (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sehingga hipotesis yang disusun adalah:

H₁= Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

2. Lingkungan kerja terhadap semangat kerja

Nitisemito (2015:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif pasti akan menimbulkan rasa senang yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) dan Bokos (2018) juga menunjukkan hasil yang sama bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja. Sehingga hipotesis yang disusun adalah:

H₂= Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Semangat Kerja

Nitisemito (2015: 160) menyebutkan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Nitisemito dalam Darmawan (2013:80) menyebutkan faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

- 1) Absensi
- 2) Kerjasama
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Kedisiplinan

b. Gaya Kepemimpinan

Kartono (2008:34) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartono (2008:34) menyebutkan indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan antara lain, yaitu:

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Tanggung jawab
- 6) Kemampuan mengendalikan emosional.

c. Lingkungan Kerja

Robbins (2002) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, yang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Indikator dari variabel ini yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Ukuran ruang kerja
- 5) Tata letak ruang kerja
- 6) Privasi ruang kerja
- 7) Kebersihan
- 8) Suara bising
- 9) Penggunaan warna
- 10) Peralatan kantor
- 11) Keamanan kerja
- 12) Hubungan sesama rekan kerja
- 13) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Ghozali (2018: 51) menyebutkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan apakah instrumen tersebut valid atau tidak, digunakan ketentuan yaitu, Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% dan $df = N-2$, maka instrumen tersebut dikatakan valid. jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% dan $df = N-2$, maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

Berdasarkan uji validitas pada penelitian ini diketahui bahwa semua indikator pernyataan mempunyai koefisien korelasi di atas 0,3061 (r_{tabel} , dengan $n=30$, $df=28$) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator pernyataan yang diujikan valid, artinya bahwa semua butir pernyataan (instrumen) dalam kuesioner tersebut dapat mengukur variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018: 45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabel kuesioner dapat dilihat dari besarnya nilai *Cronbach's Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ (Nunnally dalam Ghozali, 2018: 46).

Berdasarkan hasil penelitian, pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$. Artinya item pernyataan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda untuk membuktikan hipotesis penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y). Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>p value</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,365	0,000	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	0,188	0,044	Positif dan Signifikan

Sumber: Data primer diolah, (2019)

Berdasarkan Tabel 2, model persamaan regresi berganda yang dapat dituliskan dari hasil pengujian tersebut adalah:

$$Y = 0,365X_1 + 0,188X_2$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Standardized Coefficients Beta* variabel gaya kepemimpinan bernilai 0,365 artinya gaya kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Hasil ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, maka dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
- Standardized Coefficients Beta* variabel lingkungan kerja bernilai 0,188 artinya lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif terhadap semangat kerja (Y). Hasil ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, maka dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

2. Pembahasan

a. Pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) adalah 0,365 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima karena gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen maka semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki pegawai. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan dan bertanggung jawab maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alfahmi (2016), Saenuddin (2017), Dewi (2016), dan Bokos (2018) dengan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

b. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y)

Berdasarkan Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,188 (bernilai positif) dengan signifikansi sebesar 0,044 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Artinya semakin baik lingkungan kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen maka semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki pegawai. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa apabila lingkungan kerja yang dimiliki oleh instansi tergolong baik dalam hal penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja, serta hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai. Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada

penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa (2015), Anwar (2013), Dewi (2016), dan Bocos (2018) dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

G. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen, maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfahmi, Muhammad. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Sinar Galuh Pratama. *Jurnal Ilmiah Research Sains* Vol.2 No.1 Januari 2016.
- Annisa, Noor. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *eJournal Administrasi Negara*, 3 (5), 2015 : 1452-1463.
- Anwar, Hairil. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 2013, 1 (1): 348-358.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bocos, Fitri Eskarani. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Sub Bidang SMA & SMK Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Nusa Tenggara Timur*. Skripsi: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan, dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Dewi, Nuning Nurna. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Pada PT. Setya Wardhana Sejahtera Sumenep*. Vol. I No. A , Juni 2016 hal. 1-10
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, H. Suad. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangunhardjana, A.M. 1994. *Kepemimpinan: Teori dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo
- Moekijat.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menejemen Kepegawaian)*. Bandung : Mandar Maju.
- _____.1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung : Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indah.
- Robbins, Stephen. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Prehalindo
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Madar Maju
- Saenuddin. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Biro Perlengkapan Provinsi Kepulauan Riau*. Skripsi: Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Total Quality Manajement*. Yogyakarta: Andi