

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang

Mursalin

Akuntansi, FE Universitas PGRI Palembang

mursalin@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh dan membuktikan Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang secara Parsial dan Simultan. Penelitian dilakukan di Universitas PGRI Palembang dan sebagai objek penelitian adalah seluruh pegawai Universitas PGRI Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 465 orang. Dari jumlah populasi tersebut diambil 30 orang untuk sampel uji coba instrumen dan 50 orang untuk uji sampel data. Dalam rangka menganalisis data penelitian dipergunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dari hasil perhitungan melalui SPSS *for windows*, diperoleh nilai koefisien regresi untuk constanta = 13,293, koefisien kepemimpinan = -0,373, koefisien disiplin kerja = 0,351 dan koefisien lingkungan kerja fisik = 1,034, sehingga persamaan regresi berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 13,293 - 0,373 X_1 + 0,351 X_2 + 1,034 X_3 + e$. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel secara simultan (uji-F) tentang pengaruh kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) dengan semangat kerja (Y) diperoleh nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang. Berdasarkan perhitungan melalui SPSS *for windows* dapat diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,670 atau 67% berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) dengan variabel terikat yaitu semangat kerja (Y) adalah kuat dan positif.

Saran yang dapat diberikan adalah pimpinan harus memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, pimpinan harus memberikan sanksi kepada pegawai yang melalaikan tugas, setiap pegawai harus mematuhi jadwal kehadiran kerja, pimpinan harus mengingatkan pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal, dan pimpinan harus meningkatkan sarana maupun prasarana yang dibutuhkan pegawai untuk mendukung pekerjaan mereka.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja.*

A. PENDAHULUAN

Universitas PGRI Palembang sebagai salah satu universitas yang bergerak di bidang pendidikan. Dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan tidak terlepas dari peran aktif tenaga kerja atau karyawan yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya berupaya mewujudkan sistem dan iklim pendidikan yang baik.

Kondisi yang ada saat ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai masih kurang, pimpinan terkadang kurang memperhatikan para pegawai, daftar hadir pegawai belum dijadikan sebagai salah satu indikator penilaian terhadap disiplin kerja, disiplin pegawai masih sangat rendah, tanggung jawab terhadap tugas masih rendah, pemberian *reward* dan *punishment* belum menjadi kebiasaan, sebagian pegawai masih berusaha mencari jalan

agar lebih sedikit bekerja, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Kondisi-kondisi di atas menarik minat penulis untuk melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas PGRI Palembang.*"

B. KAJIAN TEORI

1. Kepemimpinan

a. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan adalah sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen, dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2006: 157).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Pembinaan, teladan, memberi perintah, memotivasi bawahan sedemikian rupa melalui berbagai aktivitas yang dilakukan sehingga mau bekerja dengan bergairah, dan bersedia bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai

hasil optimal (Hasibuan, 2016: 193).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

Tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. (Hasibuan, 2016: 194)

3. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pengertian lingkungan kerja fisik

Segala sesuatu yang ada yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik, dan lain-lain (Nitisemito, 2009: 183).

b. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik

Pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan.

4. Semangat Kerja

a. Pengertian semangat kerja

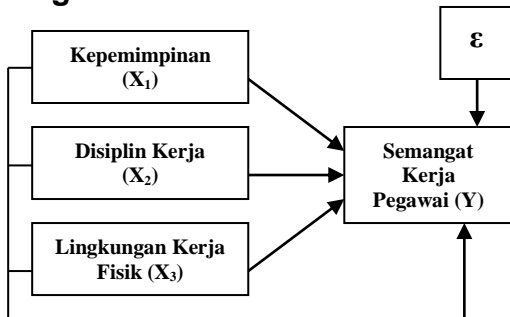
Kemampuan kelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama (Moekijat, 2010: 130).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan

Gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sekali-kali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapat perhatian, tempatkan para pegawai pada posisi yang tepat, berikan kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan yang perlu diperhatikan, usahakan agar para pegawai mempunyai loyalitas, sekali-kali para pegawai perlu juga diajak berunding,

pemberian insentif yang terarah, dan fasilitas yang menyenangkan.

Kerangka Penelitian



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.
2. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.
3. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.
4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

C. METODE PENELITIAN

1) Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas PGRI Palembang yang beralamat di Jalan A. Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Kecamatan Seberang Ulu I Palembang dan sebagai objek penelitian dan populasi adalah seluruh pegawai tetap Universitas PGRI Palembang yang berjumlah 465 orang.

Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2017.

2) Populasi dan Teknik Sampling

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara *stratified sampling* selanjutnya ditarik secara random dengan menggunakan metode *simple random sampling* atau pengambilan secara acak sederhana.

Menurut Arikunto (2010: 112) apabila populasi dibawah 100, sebaiknya diambil semua. Apabila populasi diatas 100, sebaiknya diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut, maka besarnya sampel yang diambil 15% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 80 orang, dengan rincian 30 orang digunakan untuk uji coba instrumen dan 50 orang untuk uji sampel data.

D. JENIS DAN SUMBER DATA

1. Data Primer
2. Data Sekunder.

E. METODE PENGUMPULAN DATA

1. Kuesioner
2. Dokumentasi.

F. INSTRUMEN PENELITIAN

Agar instrumen penelitian valid dan andal, maka sebelum digunakan perlu diuji coba (*pre test*) terlebih dahulu. Valid adalah instrumen sebagai alat ukur benar-benar mengukur apa yang diukur. Andal artinya instrumen sebagai alat ukur dapat memperoleh hasil ukur yang ajeg (konsisten) atau tetap asas. Sugiyono (2010: 22) menyatakan penelitian harus memenuhi persyaratan keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*reliability*). Prinsip keabsahan dapat dipenuhi bila instrumen tersebut mengukur sesuatu yang harus diukur.

Prinsip keandalan dapat dipenuhi bila instrumen dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten serta tidak berfluktuasi dan terkontaminasi (bias) oleh waktu dan tempat.

1. Uji Validitas

Validitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kesahihan, ketepatan, dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut dapat mengukur atau memberikan hasil ukur sesuai dengan apa yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2010: 228) dalam pengujian validitas, untuk mencari harga korelasi dengan menggunakan *Korelasi Pearson Product Moment* dalam Program SPSS.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010: 97) reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Crombach's Alpha*.

G. UJI ASUMSI KLASIK

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas.

H. TEKNIK ANALISIS DATA

1. Analisis uji regresi berganda

Metode analisis regresi berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan satu variabel dependen dengan tiga variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari tiga variabel, yaitu kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3), sedangkan variabel dependen adalah semangat kerja (Y).

2. Analisis uji korelasi berganda

Metode analisis uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), lingkungan kerja fisik (X_3), dengan variabel semangat kerja (Y).

3. Analisis uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Jika koefisien determinasi bernilai nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Dan jika koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

I. UJI HIPOTESIS

Uji hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan mengenai satu atau lebih populasi, pengujian hipotesis berhubungan dengan penerimaan atau penolakan suatu hipotesis.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang diuji adalah secara simultan menggunakan Uji-F dan secara parsial menggunakan Uji-t.

Uji Validitas

- a. Dari hasil perhitungan untuk variabel semangat kerja (Y) dari 23 butir pertanyaan diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari alpha 0,05 sehingga semua pertanyaan dinyatakan valid.

J. HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

1) Uji Coba Instrumen

Tabel 1
Hasil Uji Validasi Variabel Semangat Kerja (Y)

Butir Pertanyaan	Signifikan	$\alpha=5\%$	Kesimpulan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,002	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,003	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid
11	0,000	0,05	Valid
12	0,000	0,05	Valid
13	0,001	0,05	Valid
14	0,000	0,05	Valid
15	0,000	0,05	Valid
16	0,039	0,05	Valid
17	0,004	0,05	Valid
18	0,000	0,05	Valid
19	0,000	0,05	Valid
20	0,000	0,05	Valid
21	0,010	0,05	Valid
22	0,000	0,05	Valid
23	0,028	0,05	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS for windows ver. 20.0

- b. Dari hasil perhitungan untuk variabel kepemimpinan (X_1) dari 20 butir pertanyaan diketahui butir pertanyaan nomor 2 dan 7 memiliki nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,05, sehingga dinyatakan tidak valid dan di buang dari kuesioner.

Tabel 2
Hasil Uji Validasi Variabel Kepemimpinan (X_1)

Butir Pertanyaan	Signifikan	$\alpha=5\%$	Kesimpulan
1	0,038	0,05	Valid
2	0,091	0,05	Tidak Valid
3	0,014	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid

5	0,000	0,05	Valid
6	0,001	0,05	Valid
7	0,275	0,05	Tidak Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,018	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid
11	0,000	0,05	Valid
12	0,001	0,05	Valid
13	0,000	0,05	Valid
14	0,000	0,05	Valid
15	0,000	0,05	Valid
16	0,000	0,05	Valid
17	0,000	0,05	Valid
18	0,000	0,05	Valid
19	0,001	0,05	Valid
20	0,003	0,05	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS for windows ver. 20.0

- c. Dari hasil perhitungan untuk variabel disiplin kerja (X_2) dari 15 butir pertanyaan diperoleh nilai signifikan semuanya lebih kecil dari alpha 0,05 sehingga semua pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Butir Pertanyaan	Signifikan	$\alpha=5\%$	Kesimpulan
1	0,001	0,05	Valid
2	0,004	0,05	Valid
3	0,001	0,05	Valid
4	0,011	0,05	Valid
5	0,009	0,05	Valid
6	0,009	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,005	0,05	Valid
9	0,001	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid
11	0,001	0,05	Valid
12	0,004	0,05	Valid
13	0,000	0,05	Valid
14	0,013	0,05	Valid
15	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS for windows ver. 20.0

- d. Dari hasil perhitungan untuk variabel lingkungan kerja fisik (X_3) dari 20 butir pertanyaan diperoleh nilai signifikan lebih besar dari alpha 0,05, sehingga semua pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validasi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3)

Butir Pertanyaan	Signifikan	r tabel ($\alpha=5\%$)	Kesimpulan
1	0,015	0,05	Valid
2	0,001	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid

4	0,002	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid
11	0,000	0,05	Valid
12	0,000	0,05	Valid
13	0,000	0,05	Valid
14	0,003	0,05	Valid
15	0,001	0,05	Valid
16	0,000	0,05	Valid
17	0,003	0,05	Valid
18	0,000	0,05	Valid
19	0,004	0,05	Valid
20	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS for windows ver. 20.0

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan (X_1)	,904	0,6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	,804	0,6	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	,925	0,6	Reliabel
4	Semangat Kerja (Y)	,936	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS for windows ver. 20.0

2) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan indikator nilai VIF dan *tolerance* yang dapat dilihat pada hasil penelitian dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini

terbebas dari persoalan atau problem multikolinearitas, karena nilai VIF dan *tolerance* masing-masing di bawah dan di atas *cut off value* yang ditetapkan.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X_1)	0,113	8,855
Disiplin Kerja (X_2)	0,446	2,243
Lingkungan Kerja Fisik (X_3)	0,144	6,923

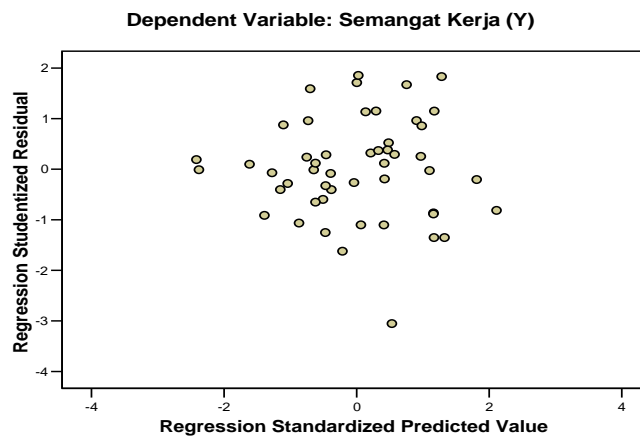
Sumber: Data primer yang diolah SPSS for windows ver. 20.0

b. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian nampak bahwa noktah-noktah terpencair dengan tidak membentuk pola seperti cerobong asap di sekitar garis diagonal (menyebarkan lalu menyempit atau

sebaliknya), di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dinyatakan bahwa pada model regresi dalam penelitian ini terjadi homoskedastisitas daripada heteroskedastisitas.

Scatterplot



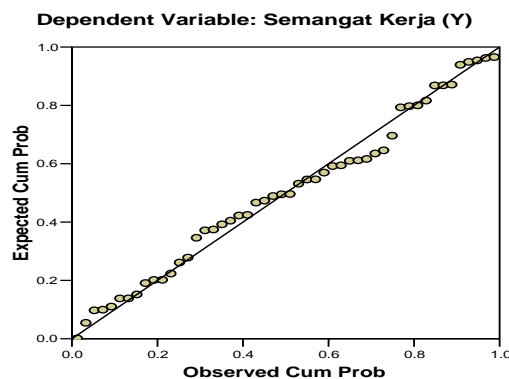
Gambar 2: Grafik Scatterplot

c. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil penelitian nampak bahwa sebaran (pencaran) data berada di sekitar

garis diagonal dan tidak ada yang terpencair jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3: Normal Probability Plot

3) Analisis Butir-butir Instrumen

a. Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisis butir instrumen dapat dilihat bahwa dari 23 butir pertanyaan yang disebarkan ke responden diperoleh rata-rata skor dari setiap butir pertanyaan dan rata-rata keseluruhan butir pertanyaan menunjukkan hasil di atas 3 (ragu-ragu) yang artinya variabel semangat kerja berdasarkan indikator di atas menunjukkan tingkat yang memuaskan responden. Dari 23 butir instrumen di atas terdapat rata-rata skor terendah yaitu butir nomor 15 dengan rata-rata 3,48 yang perlu mendapat perhatian untuk lebih ditingkatkan lagi, sehingga dapat diperoleh semangat kerja yang lebih baik.

b. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Berdasarkan analisis butir instrumen dapat dilihat bahwa dari 18 butir pertanyaan yang disebarkan ke responden diperoleh rata-rata skor dari setiap butir pertanyaan dan rata-rata keseluruhan butir pertanyaan menunjukkan hasil di atas 3 (ragu-ragu) yang artinya variabel kepemimpinan berdasarkan indikator di atas menunjukkan tingkat yang memuaskan responden. Dari 18 butir instrumen di atas terdapat rata-rata skor terendah yaitu butir nomor 6 dengan rata-rata 2,80 yang perlu mendapat perhatian untuk lebih ditingkatkan lagi, sehingga dapat diperoleh tanggapan responden yang lebih baik.

c. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan analisis butir instrumen dapat dilihat bahwa dari 15 butir pertanyaan yang disebarkan ke responden diperoleh rata-rata skor dari setiap butir pertanyaan dan rata-rata keseluruhan butir pertanyaan menunjukkan hasil di atas 3 (ragu-ragu) yang artinya variabel disiplin kerja berdasarkan indikator di atas menunjukkan tingkat yang memuaskan responden. Dari 15 butir instrumen di atas terdapat rata-rata skor terendah yaitu butir nomor 6 dengan rata-rata 2,74 yang perlu mendapat perhatian untuk lebih ditingkatkan lagi, sehingga dapat diperoleh disiplin kerja yang lebih baik.

d. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

Berdasarkan analisis butir instrumen dapat dilihat bahwa dari 20 butir pertanyaan yang disebarkan ke responden diperoleh rata-rata skor dari setiap butir pertanyaan dan rata-rata keseluruhan butir pertanyaan menunjukkan hasil di atas 3 (ragu-ragu) yang artinya variabel lingkungan kerja fisik berdasarkan indikator di atas menunjukkan tingkat yang memuaskan responden. Dari 20 butir instrumen di atas terdapat rata-rata skor terendah yaitu butir nomor 7 dengan rata-rata 3,20 yang perlu mendapat perhatian untuk lebih ditingkatkan lagi, sehingga dapat diperoleh lingkungan kerja fisik yang lebih baik lagi.

4) Analisis Regresi

Dari hasil perhitungan melalui SPSS *for windows*, diperoleh nilai

koefisien regresi untuk konstanta = 13,293, koefisien kepemimpinan = -0,373, koefisien disiplin kerja = 0,351 dan koefisien lingkungan kerja fisik = 1,034, sehingga persamaan regresi berganda sebagai berikut: $\hat{Y} = 13,293 - 0,373 X_1 + 0,351 X_2 + 1,034 X_3 + e$.

Dimana: konstanta sebesar 13,293 menyatakan bahwa jika mengabaikan kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik, maka skor semangat kerja adalah 13,293, koefisien regresi X_1 sebesar -0,373 bernilai negatif menyatakan bahwa setiap pengurangan satu satuan skor kepemimpinan akan mengurangi skor semangat kerja sebesar -0,373 dengan menjaga skor disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3) tetap/konstan, koefisien regresi X_2 sebesar 0,351 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor disiplin kerja akan meningkatkan skor semangat kerja sebesar 0,351 dengan menjaga skor kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_3) tetap/konstan, dan koefisien regresi X_3 sebesar 1,034 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja fisik akan meningkatkan skor semangat kerja sebesar 1,034 dengan menjaga skor kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) tetap/konstan.

5) Analisis Korelasi

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS *for windows* dapat diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,670 atau 67% berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) dengan variabel terikat yaitu semangat kerja (Y) adalah kuat dan positif.

Berdasarkan perhitungan melalui SPSS *for windows* dapat di

interpretasikan bahwa angka Adjusted R Square sebesar 0,413 memberikan makna bahwa secara simultan atau serentak ketiga variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel semangat kerja sebesar 41,3%, sedangkan sisanya 58,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini atau *error (e)*.

6) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel secara simultan (uji-F) tentang pengaruh kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja fisik (X_3) dengan semangat kerja (Y) diperoleh nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

Berdasarkan uji hipotesis variabel secara parsial (uji-t) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai taraf signifikansi kepemimpinan sebesar 0,278 atau signifikansi yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 diterima, H_a ditolak. Hal ini dapat diartikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.
2. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap semangat kerja (Y) diperoleh nilai

taraf signifikansi sebesar 0,083 atau signifikansi yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 diterima, H_a ditolak. Hal ini dapat diartikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik (X_3) terhadap semangat kerja (Y) nilai taraf signifikansi sebesar 0,009 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak, H_a diterima. Hal ini dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja pegawai Universitas PGRI Palembang.

K. Kesimpulan dan Saran

1. Kesimpulan

- a. Upaya meningkatkan kepemimpinan adalah pemimpin harus melaksanakan berbagai kebijakan yang mengarah kepada upaya mendorong pegawai untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang mampu memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan lembaga.
- b. Upaya meningkatkan disiplin kerja adalah dengan penyusunan jadwal kegiatan dan pelaksanaan program sesuai jadwal dan adanya panduan teknis setiap pelaksanaan kegiatan yang akan menciptakan keteraturan pelaksanaan kegiatan sesuai tujuan, target, dan sasaran yang telah ditetapkan.
- c. Upaya meningkatkan lingkungan kerja fisik adalah dengan tetap menjaga lingkungan kerja yang

bersih dan nyaman, memperbaiki dan menambah sarana dan prasarana yang rusak, mengatur ruang gerak yang baik bagi pegawainya dalam melakukan mobilitas kegiatannya yang ada di dalam ruangan kerja.

2. Saran

- a. Pimpinan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi maupun yang loyal kepada lembaga, sehingga dapat mendorong semangat kerja pegawai.
- b. Pimpinan juga harus mempertimbangkan pemberian sanksi kepada pegawai yang melalaikan tugas.
- c. Diharapkan setiap pegawai mematuhi jadwal kehadiran, dan diharapkan pimpinan terus mengingatkan pegawai untuk hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal.
- d. Untuk kenyamanan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman pimpinan harus meningkatkan sarana maupun prasarana yang dibutuhkan pegawai untuk mendukung pekerjaan, terutama untuk kenyamanan ruangan seperti AC dan kipas angin walaupun sudah ada tapi belum memenuhi kriteria yang diinginkan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- (MSDM). Penerbit Astabrata Bali. Denpasar.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moekijat. 2010. *Sumber Daya Manusia (SDM)*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2009. *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom Remaja Rosdakarya. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ke-16. CV Alfabeta. Bandung.