

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI OLEH KEPEMIMPINAN (STUDI PADA DINAS PERPUSTAKAAN KABUPATEN NIAS SELATAN)

Sinar Hati Duha¹, Timotius Duha², Progresif Buulolo³

ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang dimediasi oleh kepemimpinan pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang dimediasi oleh kepemimpinan pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja yang ditunjukkan dengan nilai $\beta = 0,810$ dengan nilai *p value* sebesar <01 dan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepemimpinan yang ditunjukkan dengan nilai $\beta = 0,410$ dengan nilai *p value* sebesar <01 dan secara parsial kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai yang ditunjukkan dengan nilai $\beta = 0,052$ dengan nilai *p value* sebesar $0,36$ dan peran kepemimpinan tidak mampu memediasi antar variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kepemimpinan

A. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dikatakan berhasil jika secara efektif dan efisien dapat mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal dan profesional. Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi memiliki kedudukan yang penting dalam pelaksanaan proses kerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam pelaksanaannya, manusia dalam organisasi menjadi sumber kekuatan yang utama dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting dalam organisasi yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa adanya kemampuan yang dimiliki oleh orang-orang dalam suatu organisasi maka tujuan dari pada organisasi tidak akan tercapai. Salah satu hal yang harus di perhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya semangat kerja yang positif.

¹ Alumni Prodi manajemen STIE Nias Selatan (sinarhatiduhaa@gmail.com)

² Dosen Tetap STIE Nias Selatan (timotiusfanduha@gmail.com)

³ Dosen Tetap STIE Nias Selatan (gracebuulolo@gmail.com)

Semangat kerja merupakan aktifitas yang dilakukan untuk dapat meningkatkan produktifitas kerja. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh semangat kerja pegawainya, suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja dengan harapan tujuan dari pada organisasi akan tercapai. Yulianta (2001:51) mengemukakan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Namun demikian, dengan adanya pelaksanaan organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan yang seimbang, antara pimpinan dan bawahan sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, perlu adanya faktor yang mendorong seseorang melakukan aktifitas tertentu, salah satunya yaitu faktor lingkungan kerja. Dalam suatu organisasi faktor lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja para pegawai. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman, nyaman dan menungkingkan para pegawainya untuk dapat bekerja secara optimal sehingga mempengaruhi semangat kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai akan memiliki semangat didalam bekerja sehingga produktifitas dapat meningkat. Pada umumnya pegawai cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga efesiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian penting bagi pimpinan untuk memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya. Oleh sebab itu, setiap organisasi harus mendorong dan memotivasi pegawainya agar bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya melalui peranan kepemimpinan.

Untuk mewujudkan semangat kerja yang positif dibutuhkan seorang pemimpin yang profesional. Tentunya pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi bawahannya didalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab guna mencapai produktifitas pegawai dalam organisasi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi, maka akan terciptanya hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan. Pada dasarnya kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang guna melakukan suatu pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu hubungan komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan perlu dibina dan dipelihara

agar terciptanya suasana lingkungan kerja yang kondusif. Perpustakaan Umum Kabupaten Nias Selatan merupakan sebuah lembaga atau organisasi yang mengelola di bidang informasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai pengguna perpustakaan atau pemustaka. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu untuk berperan dalam mewujudkan segala visi misi dan tujuan tentunya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun pada kenyataannya Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan masih memiliki kendala dalam mencapai tujuannya seperti hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis, menurunnya semangat kerja pegawai, lingkungan kerja yang kurang mendukung, fasilitas yang masih belum lengkap. Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepemimpinan (Studi Pada Dinas Perpustakaan kabupaten Nias Selatan)”**.

B. TINJAUAN LITERATUR

1. Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Dalam beberapa organisasi masalah lingkungan kerja sangat diperhatikan sekali karena, lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana para pegawai melakukan aktifitasnya dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti dalam sarastia (2016), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkasa dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Widiyanti (2015), lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan keaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Selanjutnya menurut Basuki dan Susilowati dalam Setiawan (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melakukan aktifitas.

2. Konsep Kepemimpinan

Suatu organisasi dapat berhasil jika didalam organisasi tersebut memiliki seorang pemimpin yang professional. Kepemimpinan merupakan suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin didalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Ordway Tead dalam Duha (2014:109) “kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Selanjutnya menurut Siagian (2009:62) mengatakan bahwa “kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya”. Sedangkan menurut Terry (2015:5) merumuskan bahwa “kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”.

3. Konsep Semangat Kerja

Agar tujuan organisasi dapat tercapai, maka diperlukan semangat kerja yang tinggi. Menurut Nitisemito dalam Putri (2018), semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik. Selanjutnya menurut Nurmansyah dalam Sudjahjo (2017), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat dengan hasil yang lebih baik, adapun kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan menurut Tohardi dalam Marpaung (2013), semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsenkuensi dalam mengejar tujuan bersama.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pegawai yang bekerja akan bertahan dan tidak menimbulkan tingkat kemalasan, jika lingkungan kerja sesuai dengan yang diharapkan, sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan dari organisasi. Menurut Mangkunegara dalam Widiantari (2015), lingkungan kerja adalah suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya ala-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan semangat kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya, serta tersedianya fasilitas yang memadai

sehingga para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya menurut Nitisemito dalam Anwar (2013), dalam melaksanakan pekerjaan kantor faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh semua pihak. Dimana lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan sehingga para pekerja akan merasa bosan dan malas dalam menyelesaikan tugasnya.

5. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai

Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja, hal ini dinyatakan oleh Panggabean dalam Sudjahjo (2017) yang mengatakan bahwa "Dengan adanya beraneka ragam keinginan dan kebutuhan dari setiap pegawai maupun kelompok dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat menyesuaikan tujuan individu dengan tujuan organisasi". Sehingga dengan demikian tingkah laku pegawainya dapat didorong dan diarahkan didalam mencapai tujuan bersama yang dilandasi dengan adanya semangat kerja. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai diperlukan seorang pemimpin yang profesional yang dapat memberikan motivasi kepada pegawai didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang dinyatakan oleh Siagian dalam Asnawi (1999) bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan dan perilaku yang mendorong timbulnya dan terpeliharanya semangat kebersamaan. Sebaliknya, jika hanya gaya kepemimpinan lebih menitik beratkan pada tugas saja, maka rasa kemanusiaan akan terusik sehingga semangat kerja tidak akan optimal. Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Indikator Lingkungan Kerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sadarmayanti (2009), adalah sebagai berikut :

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja.
3. Kebisingan ditempat kerja.
4. Bau tidak sedap ditempat kerja.

5. Keamanan ditempat kerja.

7. Indikator kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan . Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan adalah:

1. Pemimpin menjadi teladan adalah tingkah laku pimpinan sebagai teladan bawahan yang diukur dari persepsi pegawai tentang baik buruknya sifat-sifat pimpinan dalam memberikan arahan.
2. Pembagian tugas pekerjaan dengan baik dan jelas adalah kemampuan pemimpin untuk mendelegasikan tugas dan pekerjaan kepada bawahannya.
3. Pengambilan keputusan adalah kemampuan pemimpin untuk mengambil keputusan dengan cepat dan bijaksana.
4. Bimbingan terhadap bawahan adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan bimbingan terhadap bawahan.
5. Memberikan umpan balik adalah kemampuan pemimpin untuk memberikan informasi kepada bawahan mengenai keefektifitas pekerjaan.

8. Indikator Semangat kerja

Indikator semangat kerja merupakan pengukuran tingkat semangat kerja pegawai ditempat kerja. Menurut Moekijat dalam Utami (2010) indikator semangat kerja terdiri dari:

1. Kesetiaan adalah sikap mental pegawai yang ditunjukkan pada keberadaan organisasi. Dengan demikian, kesetiaan yang tinggi dapat mendorong tingginya kepedulian terhadap organisasi.
2. Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan adanya perasaan senang dalam diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.
3. Kerjasama adalah suatu tindakan seseorang dengan yang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka dengan berdasarkan untuk mencapai tujuan dari pada organisasi.
4. Kebanggaan dalam dinas merupakan adanya kegembiraan dalam diri pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi kepadanya.
5. Ketaatan dalam kewajiban merupakan tindakan pegawai dalam peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi apakah dapat ditaatinya.

9. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Widiantary (2015), yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru”. Tujuan penelitian yang dilakukan oleh widiantary adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai puskesmas sidomulyo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi semangat kerja adalah 54,1 %. Dan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dewi Kansa Putri (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja Pegawai sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kesehatan kabupaten Tabanan Bali”. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten tabanan bali. Penelitian ini menggunakan Path Analysis sebagai metode data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten tabanan bali.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sudarmi (2006), yang berjudul “pengaruh kompensasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada rumah makan (waralaba) gama resto dan steak gerai purwokerto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada rumah makan (waralaba) gama resto dan steak gerai purwokerto. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang berarti secara bersama-sama terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari perhitungan uji F, di mana diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel, yang artinya terdapat pengaruh yang berarti dari variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Berdasarkan perhitungan uji t, di mana diperoleh ttabel lebih kecil daripada thitung masing-masing variabel. Berdasarkan perhitungan uji F maupun uji t dapat disimpulkan bahwa naik secara parsial, variabel kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis pertama diterima.

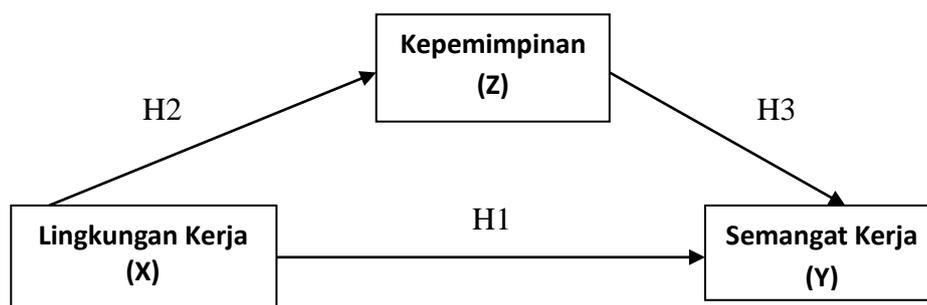
10. Kerangak Berfikir

Agar pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, terdapat beberapa hal yang menjadi pemicunya, antara lain lingkungan kerja dan kepemimpinan. Lingkungan kerja

mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya jika lingkungan sekitarnya bersih, aman dan nyaman. Kepemimpinan juga memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawainya. Kepemimpinan yang baik akan memimbulkan gairah dan semangat kerja pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian singkat diatas serta penjelasn tentang latar belakang penelitian dan tinjauan pustaka dengan teori-teori yang sudah dijelaskan sebelumnya terhadap penelitian ini, maka dapat digambarkan kerangka berpikir dibawah ini sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber : Hasil Olahan Penulis 2020

Keterangan :

Lingkungan Kerja (X) = Variabel Bebas

Kepemimpinan (Z) = Variabel Penghubung (*Intervening*)

Semangat Kerja (Y) = Variabel Terikat.

C.METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:3) penelitian kuantitatif adalah “penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* atau angka yang diperoleh jawaban responden yang akan diolah dengan metode statistik (pemakaian model)”.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:117), populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dengan demikian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan sebanyak 42 orang pegawai. Menurut Sugiyono (2012:118) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut

3. Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan diperoleh langsung dari lokasi penelitian.

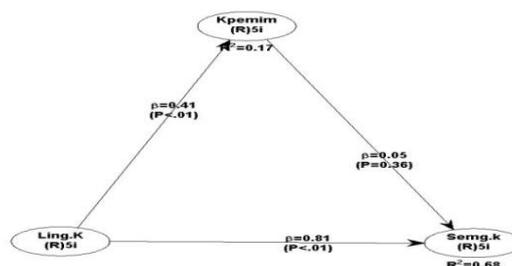
4. Metode Analisis Data

Agar suatu data yang terkumpul dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Dalam menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang dimediasi oleh kepemimpinan pada Dinas perpustakaan Kabupaten Nias Selatan dengan menggunakan analisis jalur. Tujuan metode teknik analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Analisis ini dibantu dengan alat bantuan software WarpPLS versi 15 dengan ketentuan uji T pada tingkat signifikan $\text{Alpha}=0,05$ atau $P<0,05$, dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikan pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

D.HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan tujuan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengaruh total dari suatu variabel eksogen ke variabel endogen.

Hasil Penelitian



Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, dapat jelaskan bahwa: Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja yang dapat diamati melalui koefisien jalur sebesar 0,810 atau 81% dan nilai *p-value*nya <01. Angka ini menunjukan bahwa jika terjadi peningkatan pada lingkungan kerja sebesar 100% atau 1 satuan, maka semangat kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,810 atau 81% dan begitu juga dengan sebaliknya, jika terjadi penurunan lingkungan kerja maka semangat kerja akan menurun sebesar 0,810 atau 81%. R^2 dapat dilihat pada effect size, dimana nilainya sebesar 0,680 berarti bahwa variabel lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan kabupaten Nias Selatan sebesar 68% dan sisanya 32% dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepemimpinan pada Dinas Perpustakaan kabupaten Nias Selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepemimpinan yang dapat diamati melalui nilai koefisien jalur sebesar 0,410 atau 41% dan nilai *p-value*nya <01. Angka ini menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan pada variabel kepemimpinan sebesar 100% atau 1 satuan, maka lingkungan kerja akan meningkat sebesar 0,410 atau 41% dan begitu pula dengan sebaliknya, jika terjadi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,410 atau 41% maka kepemimpinan akan menurun sebesar 0,410 atau 41%. R^2 dapat dilihat pada effect size, dimana nilainya sebesar 0,167 berarti variabel lingkungan kerja mempengaruhi variabel kepemimpinan sebesar 16% dan sisanya 84% dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap variabel semangat kerja pegawai yang dapat diamati melalui nilai koefisien jalur sebesar 0,052 atau 05,2% dengan nilai *p-value* sebesar 0,365.

Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan setelah dimediasi oleh kepemimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai lebih besar dari pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai setelah dimediasi oleh kepemimpinan sebesar

0,0205 atau 2,05%. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa kepemimpinan tidak mampu memediasi antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Artinya bahwa tanpa adanya kepemimpinan, semangat kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja.

E. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikaitkan dengan kajian teori yang ada maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai $\beta = 0,810$ atau 81% dan *p-value* sebesar <01 . Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi kesalahan sebesar 5% atau 0,05, sehingga dengan *p-value* sebesar <01 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan kabupaten Nias Selatan.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa $\beta = 0,410$ atau 41% dan *p-value* sebesar <01 . Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Sehingga dengan *p-value* sebesar <01 , menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan.
3. Variabel kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa $\beta = 0,052$ atau 05,2% dan *p-value* sebesar 0,365. Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi kesalahan sebesar 5% atau 0,05, sehingga dengan *p-value* 0,365 menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Nor. 2015. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. *eJurnal Administrasi Negara* . Volume 3. No.5 2015:1452-1463.
- Anwar Hairil. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintah*. Volume 1;348-358.

- Arianto, Dwi Agung, Nugroho. 2014. Analisis penyebab dan dampak rendahnya semangat kerja guru di SLB-C Yanspenlup Labupaten Demek. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Volume 11. No 1 Maret 2014.
- Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asnawi, Sahlan. (1999). Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*. ISSN 0215-8884. No.2. Halaman 86-92.
- Duha, Timotius 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, 1-Yogyakarta: Deepublish. September 2014.
- Djawa, Sutrisno K. 2017. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banggai. *Jurnal Emor*. Volume 2; 75-89.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putri Ni Made Dewi kansa. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada dinas kesehatan kabupaten tabanan bali. STMIK Royal- AMIK Royal. Halaman 667-672.
- Sedarmayanti. Nurcahayani & Brimantyo. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.HP. Metals Indonesia, Ngoro-Mojokerto, Jawa Timur. *Jurnal Bisnis dan manajemen*. Volume 3 No.2 Juni 2016.
- Setiawan Sef Afif. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening (Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Syhariah. *Skripsi*. Salatiga: Program Studi Perbankan syhariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Cetakan 2. Jakarta: Rineka Cipta.
-P. 2010. *Teori dan Praktek kepemimpinan*. Cetakan 6. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistyo Nor Rika Dinata Inbar, Endang Siti Astuti, M. Chyo Widyo. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 58. No. 2 Mei 2018.
- Sutjahjo, Gandhi, Sri Langgeng, Ratnasari. 2017. Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja tenaga Pendidikan. *Jurnal Inspirasi dan Manajemen*. Volume 1; 99-112.

Sutrisno, Edi. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Peneta Letak: jeffry. Percetakan: Kharisman Putra Utama: Penerbit kencana Pramedia Group.

Terry, George. 2014. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Utami Ari Dwi. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Kondisi Kerja dan Rekan Kerja terhadap Semanga Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.

Widiantary. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Pekan Baru. *Jurnal Fekom*. Volume 3 No.2 Juni 2016.