

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA YANG BERDAMPAK PADA  
KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA PALEMBANG**



**DWI ARIESTIANAH  
NIM. 92218029**

**T E S I S**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**TAHUN 2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA YANG BERDAMPAK PADA  
KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA PALEMBANG.**

**TESIS**

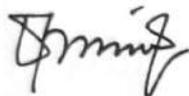
**NAMA : DWI ARIESTIANAH  
NIM : 92218029**

**Disetujui dan telah disampaikan kepada Tim Penguji Tesis  
Pada Tanggal : 12 September 2020**

**Pembimbing**

**Ketua**

**Anggota**



**Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIDN/NBM: 022106601**



**Dr. Omar Hendro, SE., M.Si  
NIDN/NBM: 0213106902/790437**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Omar Hendro, SE., M.Si  
NIDN/NBM: 0213106902/790437**

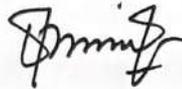
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA YANG BERDAMPAK PADA  
KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA PALEMBANG.**

**NAMA : DWI ARIESTIANAH  
NIM : 92218029**

**TESIS**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Magister  
Manajemen dalam bidang Ilmu Manajemen yang telah disetujui oleh Tim  
Penguji pada tanggal seperti tertera di bawah ini :  
Palembang, 12 September 2020**

**Ketua**



**Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si  
NIDN/NBM: 022106601**

**Sekretaris**



**Dr. Omar Hendro, SE., M.Si.  
NIDN/NBM: 0213106902/790437**

**Anggota I**



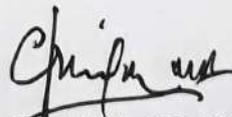
**Dr. Fatimah, SE., M.Si  
NIDN/NBM: 0205026201/859197**

**Anggota II**



**Dr. Sri Rahayu, SE., MM.  
NIDN/NBM: 0206016702/790999**

**Anggota III**



**Dr. Choiriyah, SE., M.Si  
NIDN/NBM: 0211116203**

*MOTTO :*

- *“Siapa yang berjalan di suatu jalan untuk menuntut ilmu pengetahuan, Allah akan memudahkannya menuju jalan ke sorga”. (HR.Muslim)*
- *“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain dan hanya kepada Allah hendaknya kamu berharap”.(QS.Alam Nasyra:7-8)*
- *“Janganlah pernah menyerah dalam menghadapi tantangan dalam hidup, selalu berusaha dan bersemangatlah niscaya Allah akan meridhoi”.(Penulis)*

*Kupersembahkan untuk:*

- *Ayah dan Ibu tercinta terima kasih atas Ridho dan Do'a yang diberikan untukku.*
- *Suamiku Tercinta Heru Arlando yang selalu memberi motivasi dan semangat untukku.*
- *Anakku Tercinta Aisyah Raihanah Hanun yang menjadi penyemangatku*
- *Saudara-saudaraku, keluarga besarku yang selalu menjadi motivatorku.*
- *Rekan seperjuangan dan Almamaterku.*

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Dwi Ariestianah  
NIM : 92218029  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Program Studi Manajemen Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang,

Agustus 2020

Yang membuat pernyataan



Dwi Ariestianah  
NIM.92218029

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA  
PEGAWAI DINAS SOSIAL KOTA PALEMBANG**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang berdampak pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Pendekatan penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Palembang yang berjumlah 96 orang. Sampel penelitian ini dihitung dengan rumus Slovin, tingkat kesalahan 5% maka jumlah sampel 77 pegawai sebagai responden. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, inferensial dan analisis jalur. Penelitian ini bertujuan menjawab seluruh rumusan masalah yang ada dalam objek penelitian. Kesimpulan pertama, bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai. Kedua, Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai. Ketiga, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Keempat, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Kelima, Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Keenam, Kepemimpinan melalui Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai. Ketujuh, Lingkungan melalui Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Jalur yang lebih efektif adalah jalur antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja Pegawai.

Peneliti memberikan rekomendasi, pertama harus dipertahankan Semangat Kerja Pegawai mempunyai kontribusi terbesar terhadap Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Pegawai. Pengawasan dan evaluasi harus dilakukan, karena Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai, masih bernilai rendah. Pimpinan seharusnya memberikan contoh yang baik sehingga kinerja meningkat pada Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang perlu ditingkatkan. Perlu adanya pengawasan dan evaluasi dari pimpinan.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja**

# **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT ON WORK SPIRIT IMPACT ON PERFORMANCE PEGAWAI SOCIAL SERVICE, PALEMBANG CITY**

## **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of leadership, work environment on morale which has an impact on the performance of the Palembang City Social Service staff. The research approach is quantitative research with associative research type. The population of this study were 96 employees of the Palembang City Social Service. The sample of this research is calculated by using the Slovin formula, the error rate of 5%, the sample size is 77 employees as respondents. The analysis model used in this research is descriptive statistical analysis, inferential and path analysis. This study aims to answer all problem formulations in the research object. The first conclusion, that leadership has a significant effect on employee morale. Second, the work environment, has a significant effect on employee morale. Third, leadership has a significant effect on the performance of the Palembang City Social Service Employees. Fourth, the work environment has a significant effect on employee performance. Fifth, morale has a significant effect on employee performance. Sixth, leadership through morale has a significant effect on employee performance. Seventh, the environment through morale has a significant effect on the performance of the Palembang City Social Service Employees. A more effective path is the path between leadership and employee performance through employee morale. Researchers provide recommendations, first, it must be maintained that employee morale has the greatest contribution to employee performance and employee work environment. Monitoring and evaluation must be carried out, because leadership towards employee morale is still of low value. Leaders should set a good example so that the performance of the Palembang City Social Service Employees needs to be improved. There needs to be supervision and evaluation from the leadership.

**Keywords: Leadership, Work Environment, Work Spirit and Performance**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'laikum Wr. Wb*

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang”**. Tesis ini disusun dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Ilmu Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Abid Djazuli, SE., MM. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Dr. Sri Rahayu, SE., MM. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Omar Hendro, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Prof. Dr. Hj.Zunaidah, SE, M.Si. selaku Ketua Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Dr. Omar Hendro, SE., M.Si. selaku Anggota Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan dalam menyelesaikan tesis ini.

6. Seluruh dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

7. Kepala Dinas dan Seluruh Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang

Dengan selesainya penyusunan tesis ini, peneliti berharap dapat memberikan manfaat yang baik, serta menjadi arahan dalam perjalanan pengetahuan. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan yang telah diberikan oleh pihak-pihak yang membantu dalam penyelesaian tesis ini.

*Amin ya Robbal Alamiin.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 2020

Peneliti

Dwi Ariestianah  
NIM.92218029

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian .....	13

### **BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

A. Kajian Pustaka .....	14
1. Kepemimpinan .....	14
a. Macam Gaya Kepemimpinan.....	17
b. Indikator Kepemimpinan .....	19
c. Kesuksesan Kepemimpinan .....	20

2. Lingkungan Kerja .....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	22
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	24
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	25
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	26
e. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja .....	29
f. Jenis Lingkungan Kerja .....	30
3. Semangat Kerja .....	33
a. Pengertian Semangat Kerja .....	33
b. Pentingnya Semangat Kerja .....	35
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	36
d. Indikator Semangat Kerja .....	40
4. Kinerja Pegawai .....	42
a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	44
b. Manfaat Penilaian Kinerja .....	46
c. Dimensi Kerja .....	47
d. Indikator-Indikator Kinerja .....	48
e. Upaya Peningkatan Kinerja .....	51
B. Penelian Terdahulu .....	52
C. Kerangka Pemikiran .....	64
D. Hipotesis Penelitian .....	64
<b>BAB III     METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Objek Penelitian .....	66

B. Metode Penelitian .....	66
C. Operasional Variabel .....	67
D. Populasi dan Sampel .....	68
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang Digunakan ...	70
1. Metode Pengumpulan Data .....	70
2. Instrumen Pengumpulan Data .....	71
3. Jenis Data yang Digunakan .....	72
F. Metode Pengujian Data .....	73
1. Uji Validitas .....	73
2. Uji Reliabilitas .....	73
G. Metode Analisis .....	74
1. Analisis Statistik Deskriptif .....	74
2. Analisis Statistik Inferensial .....	75
3. Analisis Jalur Path .....	75
H. Rancangan Analisis Data .....	76
 <b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	79
1. Visi dan Misi Dinas Sosial Kota Palembang .....	79
2. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Palembang .....	80
3. Karakteristik Responden .....	82
4. Uji Validitas .....	84
5. Distribusi Jawaban Responden .....	88
6. Analisis Data Penelitian .....	94

a. Pengujian Model Dengan Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	94
b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	99
c. Pengujian Hipotesis .....	101
B. Pembahasan .....	107
1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai .....	107
2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai .....	108
3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .....	109
4. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	110
5. Pengaruh Variabel Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	112
6. Pengaruh Kepemimpinan Melalui Semangat Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai .....	113
7. Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	114
C. Implikasi Penelitian .....	115

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	118
B. Saran .....	119

DAFTAR PUSTAKA .....	121
----------------------	-----

LAMPIRAN .....	124
----------------	-----

## DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 1.1 Data Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	5
TABEL 1.2 Capaian Indikator Kinerja Tahun 2019 .....	9
TABEL 1.3 Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil Tahun 2019 .....	10
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu .....	52
TABEL 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	68
TABEL 3.2 Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang .....	70
TABEL 3.3 Skor Data Skala Likert .....	72
TABEL 4.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	82
TABEL 4.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	82
TABEL 4.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pegawai .....	83
TABEL 4.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Pegawai .....	84
TABEL 4.5 Uji Validitas Variabel Kinerja (Z) .....	85
TABEL 4.6 Uji Validitas Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) .....	86
TABEL 4.7 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Pegawai ( $X_2$ ) .....	86
TABEL 4.8 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	87
TABEL 4.9 Uji Reliabilitas Variabel .....	88
TABEL 4.10 Deskripsi Data Indikator Pada Variabel Kepemimpinan .....	89
TABEL 4.11 Deskripsi Data Indikator Pada Variabel Lingkungan Kerja .....	90
TABEL 4.12 Deskripsi Data Indikator Pada Variabel Semangat Kerja .....	91
TABEL 4.13 Deskripsi Data Indikator Pada Variabel Kinerja Pegawai .....	93
TABEL 4.14 Hasil Estimasi Dengan Metode Path Analysis .....	97
TABEL 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	100
TABEL 4.16 Hasil Estimasi Dengan Metode Path Analysis .....	101

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1 Kerangka Pemikiran .....	64
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kota Palembang .....	81
GAMBAR 4.2 Hasil Analisis Jalur .....	96

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penentu yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan maupun dalam lembaga pemerintahan. SDM memberikan pengaruh yang besar melalui tenaga, ide, keahlian, tanggung jawab serta kreatifitas yang dimilikinya. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis terhadap semua kegiatan institusi/organisasi. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk dapat mengelola SDM yang dimiliki dengan baik untuk kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Kontribusi SDM dalam suatu organisasi sangatlah dominan, karena SDM adalah sebagai penghasil kerja (outcome) bagi organisasi. Sehingga keberhasilan sebuah organisasi sangatlah ditentukan oleh SDM yang bekerja didalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2003:244) Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. Berdasarkan pengertian tersebut dapatlah dimaknai bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangatlah ditentukan oleh

SDM yang bekerja didalam organisasi tersebut. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi SDM untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi.

Perilaku Kepemimpinan seorang pemimpin organisasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi SDM. Kepemimpinan tercermin dari sikap dan perilaku pemimpin yang menunjukkan pola tingkah laku dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya serta mengkoordinasikan tugas kerja setiap pegawai. Perilaku kepemimpinan yang dibentuk dari sikap dan pola tingkah laku didukung dengan adanya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan. Perilaku kepemimpinan yang berorientasi hubungan difokuskan pada kualitas dari hubungan dengan bawahan, sedangkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi tugas adalah tertuju hanya pada tugas-tugas yang harus diselesaikan bawahan tanpa memperhatikan kualitas dari hubungan itu sendiri. Komunikasi yang baik dari pimpinan kepada bawahannya pun dapat menjadi solusi bagi pegawai yang menghadapi pekerjaan yang akan diselesaikannya.

Lingkungan kerja pun menjadi faktor penting lainnya yang mempengaruhi SDM dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan pegawai bekerja,

sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan pegawai dalam bekerja. Menurut Nitisemito (2002) mengelompokkan indikator lingkungan kerja menjadi tiga yakni fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja dan hubungan antara pegawai dengan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat bekerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 21) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pegawai sewaktu pegawai melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pegawai pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: 1) lingkungan kerja fisik, dan 2) lingkungan kerja non fisik”. “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Menurut Sedarmayanti (2009: 31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Dinas Sosial Kota Palembang adalah Dinas yang memiliki penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang sosial. Setiap pegawainya memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk memiliki semangat kerja yang tinggi pula untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang ada. Kepala Dinas selaku pemimpin tertinggi di Dinas Sosial dituntut memiliki kepemimpinan yang baik, memiliki sikap kepemimpinan yang berorientasi hubungan agar dapat menggerakkan setiap pegawainya untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga dapat mewujudkan hasil kerja yang produktif. Dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh seorang Sekretaris Dinas, tiga orang Kepala Sub Bagian dan empat orang Kepala Bidang. Adapun data pegawai Dinas Sosial Kota Palembang berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Data Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang Berdasarkan**  
**Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	S2	20	20,83
2	S1	39	40,62
3	DIII	4	4,16
4	SMU / SMK / SMEA	30	31,25
5	SLTP	3	3,12
Jumlah		96	100

*Sumber : Dinas Sosial Kota Palembang, 2020*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan Pegawai di Kantor Dinas Sosial Kota Palembang yakni S2 berjumlah 20 orang (20,83%), selanjutnya S1 berjumlah 39 orang (40,62%), DIII berjumlah 4 orang (4,16%), SMU berjumlah 30 orang (31,25%), dan yang terakhir SLTP berjumlah 3 orang (3,12%). Jenjang pendidikan ini tentu berimplikasi pada kinerja serta pemahaman atas pekerjaan yang dijalankan oleh pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Sosial Kota Palembang ditemukan bahwa komunikasi dan pemberian apresiasi atas hasil kerja pegawai dari seorang pimpinan masih kurang. Hal ini dikarenakan jadwal pimpinan yang padat sehingga tidak dapat selalu berkomunikasi secara langsung dengan seluruh pegawai, sehingga pimpinan tidak mengetahui semua karakter masing-masing pegawai. Dari hasil wawancara juga menunjukkan bahwa hampir semua pegawai akan merasa senang jika mendapatkan apresiasi atas hasil kerja

meskipun hanya berupa pujian. Hal itu akan sangat mempengaruhi dan membangkitkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi langsung yang dilakukan bahwa adanya fasilitas kerja yang lengkap di Dinas Sosial Kota Palembang meliputi sarana prasarana yang dimiliki berupa gedung, peralatan kantor, perlengkapan, kendaraan dan sebagainya. Kondisi lingkungan kerja di Dinas Sosial Kota Palembang dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, namun masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Sedangkan fasilitas kerja yang belum memenuhi standar terutama pada dinas sosial yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Fasilitas itu meliputi ruang pelayanan yang sempit dan kecil sehingga kurang memadai jika banyak masyarakat yang datang untuk mengurus pembuatan kartu KIS, dan keperluan lainnya, serta di Dinas Sosial tidak memiliki ruang rapat dan ruang kerja yang sempit dikarenakan lahan kantor yang tidak memadai.

Untuk fasilitas kerja lain seperti penerangan, suhu udara, tingkat keamanan sudah cukup baik karena jumlah lampu sebagai penerangan telah tercukupi. Terdapat banyak jendela sebagai ventilasi dan Air Conditioner sebagai penyejuk. Hubungan antar rekan kerja juga sudah cukup baik dibuktikan melalui keakraban satu sama lain ketika bekerja. Dalam satu periode, Dinas Sosial Kota Palembang biasanya mengadakan acara Outbond bersama yang difungsikan untuk menjalin keakraban dan kerjasama antar pegawai. Selain itu, outbond tersebut juga berfungsi untuk

mendekatkan hubungan pegawai dengan atasan di Dinas Sosial Kota Palembang.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Sosial, semangat kerja masih kurang terutama pada pegawai yang memasuki usia pensiun. Semangat kerja pegawai juga dipengaruhi oleh tingkat usia. Beberapa pegawai pada usia tidak produktif bahkan menjelang masa pensiun ini salah satunya mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi terkini berbasis komputer dan internet. Pegawai Dinas Sosial yang memasuki masa pensiun memiliki keterbatasan dalam pengelolaan teknologi informasi. Padahal sebagian besar kegiatan di dinas telah menggunakan komputer.

Berdasarkan penjelasan dari hasil temuan penelitian sebelumnya, maka penelitian ini merupakan pengembangan penelitian terdahulu, terutama penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan kompensasi pada kinerja karyawan UD.Terus di Bali oleh I Ketut Kusuma Yogi Antara tahun 2015 menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi berpengaruh positif bagi kinerja karyawan, penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT.Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City) bahwa variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Sementara itu, pada penelitian ini lebih menekankan kepada pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang memiliki dampak pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang. Pada penelitian ini menambahkan satu variabel yaitu semangat kerja, sehingga perlu dilakukan lagi penelitiannya. Dengan demikian yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penambahan variabel dan obyek penelitian. Selanjutnya dalam penelitian ini akan meneliti variabel kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yang menjadi variabel terikat. Sedangkan variabel terikat yaitu semangat kerja ( $Y$ ) dan Kinerja ( $Z$ ) yang ditambahkan sebagai variabel dalam penelitian. Sementara penelitian sebelumnya hanya terbatas pada pengaruh terhadap kinerja. Hal inilah yang merupakan gap research penelitian ini, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan.

Adapun fenomena yang terjadi berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi maupun wawancara seperti yang telah dijelaskan diatas yaitu kurangnya komunikasi dan pemberian apresiasi dari pimpinan kepada bawahan sehingga dapat menurunkan semangat kerja dari pegawai. Lingkungan kerja juga mempengaruhi semangat dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana lingkungan kerja yang sempit mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, dikarenakan ruang kerja yang sempit mengakibatkan penyimpanan dokumen-dokumen sangat tidak efektif dan membutuhkan waktu jika dokumen tersebut diperlukan. Dan hal ini tentunya dapat mempengaruhi semangat dari pegawai dalam

melaksanakan pekerjaan yang nantinya tentu akan mempengaruhi kinerjanya juga

Menurut Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kualitas, kuantitas dan hasil kerja perkerjaan berupa kinerja pegawai yang dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

**Tabel 1.2**  
**Capaian Indikator Kinerja Tahun 2019**

<b>Aspek/Fokus/Bidang/Urusan/Indikator Kinerja Daerah Pembangunan Daerah</b>	<b>Satuan</b>	<b>Target 2019</b>	<b>Realisasi 2019</b>	<b>Keterangan</b>
Persentase penyandang cacat fisik dan mental, serta lanjut usia tidak potensial yang telah menerima jaminan sosial	%	83	83	Target terpenuhi
Persentase PMKS skala kota yang memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar	%	88	81,11	target tidak tercapai dikarenakan jumlah kuota bantuan dari pusat terbatas dikarenakan masih banyak daerah lain di Indonesia yang belum mendapatkan bantuan
Persentase PMKS yang tertangani	%	100	100	Target terpenuhi
Persentase Wahana Kesejahteraan Sosial Berbasis Masyarakat (WKBSM) yang menyediakan sarana prasarana kesejahteraan sosial	%	50	50	Target terpenuhi
Persentase korban bencana yang dievakuasi dengan menggunakan sarana prasarana tanggap darurat lengkap	%	100	100	Target terpenuhi
Persentase korban bencana yang menerima bantuan sosial selama masa tanggap darurat	%	100	100	Target terpenuhi

*Sumber : Dinas Sosial Kota Palembang, 2020*

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai yang terlihat dari hasil capaian kinerja Dinas Sosial Kota Palembang sudah cukup baik, dikarenakan dari keenam indikator yang ada di Dinas Sosial Kota Palembang, kelima indikatornya sudah tercapai sesuai dengan target yang ditetapkan. Namun akan sangat baik jika keenam indikator tersebut dapat tercapai.

Indikator lain yang menunjukkan adanya kinerja yaitu ketepatan waktu. Berikut merupakan data kehadiran pegawai Dinas Sosial Kota Palembang selama kurun waktu satu tahun.

**Tabel 1.3**  
**Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil pada**  
**Dinas Sosial Kota Palembang Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah Absensi
				S	I	A	
1	Januari	96	23	10	8	-	18
2	Februari	96	20	5	10	-	15
3	Maret	96	21	6	5	-	11
4	April	96	22	8	12	-	20
5	Mei	96	4	5	4	-	9
6	Juni	96	15	12	9	-	21
7	Juli	96	23	38	10	-	48
8	Agustus	96	23	12	6	-	18
9	September	96	21	9	6	-	15
10	Oktober	96	23	7	7	-	14
11	November	96	21	14	5	-	19
12	Desember	96	20	34	15	-	49

*Sumber : Dinas Sosial Kota Palembang, 2020*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang banyak izin dan sakit, terutama angka yang paling tinggi di tunjukkan pada bulan Desember 2019.

Dengan melihat fenomena yang diuraikan pada latar belakang penelitian ini, perlu dilakukan penelitian untuk melihat pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang berdampak pada kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Palembang

## **B. Rumusan Masalah**

Berkaitan dengan latar belakang masalah maka permasalahan yang perlu dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
5. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan melalui semangat kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, melalui semangat kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk dapat menjawab beberapa masalah yang di hadapi Dinas Sosial Kota Palembang. Tujuan penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
3. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.
5. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang
6. Pengaruh kepemimpinan melalui semangat kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang
7. Pengaruh lingkungan kerja melalui semangat kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang.

#### **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kepustakaan dan memperkuat teori-teori yang telah penulis dapatkan semasa perkuliahan, terutama tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan tentang kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang berdampak pada kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang.

##### **2. Manfaat praktis**

- a. Bagi Dinas, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pegawai Dinas Sosial Kota Palembang dengan cara memahami pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan untuk meningkatkan pengetahuan tentang kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai

## DAFTAR PUSTAKA

- Aziizah, Rachmawati Deasy. 2018. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di SMA PPMI ASSALAM Surakarta.*” *Industrial Engineering Journal* 7(2):18–24.
- Berdi, B. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma St. Carolus.* *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online).*
- Dayanti, Wulan Ria. 2014. “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Ketelitian (Conscientiousness) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah PAUD di Medan Deli.*” *Jurnal Pendidikan Dan Pengawasan, Vol 2 No. 2 Oktober 2014* 2(2):33–49.
- Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, Sofyan Idris. 2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 36- 45 Volume 2, No. 1, Januari 2018 - 36 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.*
- Djoko Setyo Widodo, 2014. *Influence of Leadership and Work Environment to Job Satisfaction and Impact to Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java).* *Journal of Economics and Sustainable Development* www.iiste.org ISSN 2222-1700 (Paper) ISSN 2222-2855 (Online) Vol.5, No.26, 2014 62 Djoko Setyo Widodo Doctoral Program of Management Science, Merdeka Malang University Malang Indonesia.
- Emron et al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. *Perilaku Organisasi.* Alfabeta, Bandung.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen.* Universitas Diponegoro
- Firmansyah, AH. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja SMA Internasional Budi Mulia 2 Yogyakarta.* *Jurnal Manajerial Bisnis.*
- Flippo, Edwin B. 1988. *Manajemen Personalial. Edisi Ke-enam Jilid I.* (Alih Bahasa oleh Mohamad Masud. Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Ketiga.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2007. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Cetakan Empat. Semarang: Universitas diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goyena, Rodrigo. 2019. "Kepuasan Kerja & Kinerja." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9):1689–99.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara:2005
- Husna, Nikmatul. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam." *Journal Of Residu*, Volume 3, Issue 17 Mei 2019 ISSN Print: 2598-814x Issn Online: 2598-8131 Pengaruh 53(9):1689–99.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke – 10. Andi. Yogyakarta.
- Martinus, Patahuddin, Syahrul. 2019. *Pengaruh Tunjangan Profesi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Biringkanaya*. Penelitian dan Evaluasi Pendidikan. Program Pascasarjana Universitas Negeri Makassar
- Maulana, Muhammad Kausar. 2019. "Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jelajah Laut Nusantara Jakarta." *Jurnal Ekonomi Dan Industri* 20(1).
- Miner, John. 1998. *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. New.
- Oktavianti, R., Soedjarwo, & Basuki, I., *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Komitmen Dan Kinerja Guru SMA Se Kota Semarang*. Pascasarjana Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya.
- Purnama, I., Nyoto, Komara AH. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Komitmen Organisasi Guru Di SMA Negeri Kota Amlapura*.
- Putra, BW. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri Jakarta Utara*. *Jurnal Ekonomi dan Industri* Volume 20, No.2, Mei-Agustus.
- Qausya Faviandhani, Denis Fidita Karya, Resti Pringgadini Ari Widjaja. 2018. *Gaya Kepemimpinan Paternalistik, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Rumah Sakit Swasta X di Kabupaten Pacitan)*. JANAKA *Jurnal Pengabdian Masyarakat STAI Darussalam Nganjuk* ISSN : 2654-8186 (Online) - 2654-7686 (Print)

- Rahma, M. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Diklat, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya Terhadap Kinerja Guru di SMPN kota Semarang*. Mahasiswa Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIKI.
- Rizki Kurniawan 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja yang Berdampak pada Prestasi Kerja. JEM: Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang. Vol 5, No. 1, Edisi Juli 2019, hal 115-134
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*.
- Sedamaryanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Yogyakarta:Mandar Maju:2003
- Sholihin, Moh. 2019. “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan AMA YPK Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.*” Albama 9(2):95–134.
- Sri Langgeng Ratnasari1 , Gandhi Sutjahjo. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 1, (2), 2017, 99-112 e-2579-9401, p-2579-9312.
- Sutrisno, Edi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tunjungsari, Peni. 2011. “*Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung.*” Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia 1(1):1–14.
- Veithzal Rivai et al. 2008. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wardhana., Endri, Victor P. K. Lengkong., and Rita N. Taroreh. 2019. “*Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan Di Tvri Manado.*” Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 7(1):541–50.