



Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Alindra Wati S. Noe*, Robiyati Podungge, Valentina Monoarfa

Universitas Negeri Gorontalo

Abstrak: Riset ini bertujuan guna menemukan seberapa besar (1) pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo (3) pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Fenomena rendahnya semangat kerja di instansi tersebut tercermin dari tingginya tingkat perputaran tenaga kerja, keterlambatan kehadiran, serta penundaan penyelesaian tugas. Riset ini menerapkan metode kuantitatif melalui kuesioner yang disebarakan pada 75 partisipan yakni pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Metode analisa menggunakan regresi linier berganda antara lain uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta uji t dan uji F untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menyatakan baik kepemimpinan maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan secara nyata pada semangat kerja pegawai, baik secara sebagian dan Bersama-sama. Kepemimpinan yang efektif, ditandai dengan kemampuan analisis, komunikasi, keberanian, dan kemampuan mendengar, serta lingkungan kerja yang membantu, seperti sarana prasarana, sirkulasi udara, dan hubungan kerja yang seimbang, berkontribusi dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan pegawai. Secara statistik, pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo sebanyak 71,6%, pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai sebanyak 72,7%, sementara itu secara Bersama-sama kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 78,7% terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Pegawai.

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v6i4.3056>

*Correspondence: Alindra Wati S. Noe

E-mail: alindra20noe@gmail.com

Received: 22-08-2025

Accepted: 22-09-2025

Published: 22-10-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to determine the extent of (1) the influence of leadership on employee morale at the Gorontalo City Education Office, (2) the influence of the work environment on employee morale at the Gorontalo City Education Office, and (3) the influence of leadership and the work environment on employee morale at the Gorontalo City Education Office. The phenomenon of low employee morale in this institution is reflected in high employee turnover, tardiness, and delays in completing tasks. This research applied a quantitative method through a questionnaire distributed to 75 participants, namely civil servants at the Gorontalo City Education Office. The analysis method used multiple linear regression, including validity, reliability, classical assumptions, and t and F tests to test the hypothesis. The results of the study indicate that both leadership and work environment have a positive and significant effect on employee morale, both individually and collectively. Effective leadership, characterized by analytical skills, communication, courage, and listening skills, as well as a supportive work environment, such as infrastructure, air circulation, and balanced working relationships, contribute to increasing employee motivation and discipline. Statistically, leadership has a 71.6% influence on the work enthusiasm of employees at the Gorontalo City Education Office, while the work environment has a 72.7% influence. Together, leadership and the work environment have a 78.7% influence on the work enthusiasm of employees at the Gorontalo City Education Office.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Moral.

Pendahuluan

Tenaga Pekerja adalah faktor primer untuk menentukan keberhasilan suatu instansi. Pada persaingan global yang semakin ambisius, organisasi dituntut untuk memiliki pegawai dengan semangat kerja tinggi agar dapat mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja (Ilham, 2021) Semangat kerja berhubungan langsung dengan produktivitas, tingkat ketidakhadiran, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai (Andami, 2022). Rendahnya semangat kerja sering ditunjukkan melalui tingginya tingkat perputaran pegawai, keterlambatan, dan penundaan penyelesaian tugas, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi (Ariana, 2020). Dalam konteks sektor publik, khususnya pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, fenomena menurunnya semangat kerja pegawai terlihat dari meningkatnya tingkat keluar-masuk pegawai (*labour turnover*), keterlambatan, serta tidak tercapainya target penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Kondisi ini menandakan adanya faktor-faktor organisasi yang belum optimal dalam mendukung kinerja pegawai. Dua faktor penting yang sering disebut dalam literatur adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kepemimpinan dipandang sebagai elemen kunci yang dapat memengaruhi perilaku pegawai melalui arahan, motivasi, serta pembentukan iklim kerja yang kondusif (Sepriana 2022). Pemimpin yang efektif mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya dengan membangun kepercayaan, memberikan penghargaan, serta menjadi teladan dalam pelaksanaan tugas. Namun, sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang beragam. (Al Hakim, 2022) Menemukan jika kepemimpinan tidak berpengaruh secara pada semangat kerja, berbeda dengan temuan (Permadi, 2023) yang menunjukkan adanya pengaruh positif sebesar 60,8%. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya ruang perdebatan mengenai sejauh mana kepemimpinan berperan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Selain kepemimpinan, lingkungan kerja turut memainkan peran penting. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang psikososial diyakini bisa menaikkan semangat dan efisiensi (Aslia, 2019). Penelitian (Pasaribu, 2021) membuktikan adanya korelasi nyata antara kualitas lingkungan kerja dan semangat kerja sebesar 51,3%. Namun, penelitian (Wardani, 2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berpengaruh signifikan apabila dipertimbangkan bersama variabel lain seperti motivasi dan beban kerja. Temuan yang tidak konsisten ini menegaskan perlunya kajian lebih lanjut di berbagai konteks organisasi publik.

Berdasarkan fenomena empiris pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dan beragam hasil riset terdahulu, riset ini difokuskan pada pengujian pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. Secara khusus, riset ini memiliki tujuan: (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai, (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai, dan (3) mengetahui pengaruh secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Hasil riset ini di dinantikan dapat memberi kontribusi teoretis dalam memperbanyak referensi tentang faktor-faktor penentu semangat kerja, serta kontribusi praktis bagi organisasi publik, khususnya dalam merancang kebijakan kepemimpinan dan perbaikan

lingkungan kerja. Sehingga riset ini bukan sekedar relevan untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga penting bagi peningkatan kinerja instansi pemerintah di tingkat daerah.

Dugaan sementara riset ini yaitu:

- Diduga bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh baik dan secara nyata pada semangat kerja pegawai.
- Diduga bahwa lingkungan kerja pengaruh baik dan secara nyata pada semangat kerja pegawai.
- Diduga bahwanya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara Bersama memiliki berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai.

Metodologi

Metodologi riset ini dirancang guna menguji pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Riset menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional, karena fokus utama adalah menganalisis hubungan antarvariabel yang dapat diukur secara statistic (Azis, 2024). Hasil penelitian didapat melalui penyebaran kuesioner kepada 75 partisipan yang ditetapkan secara khusus dengan *purposive sampling*, (Kurniawati, 2021) yaitu pegawai negeri sipil tetap yang bekerja di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Lokasi pelaksanaan riset berada di kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, dengan periode pelaksanaan dari November 2024 hingga Mei 2025. Variabel yang diteliti terdiri atas kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan semangat kerja (Y) pada setiap variabel dioperasionalkan berdasarkan indikator yang relevan menurut teori dan penelitian terdahulu.

Untuk menguji validitas dan reliabilitasnya Instrumen penelitian menggunakan analisis *Pearson correlation* serta Cronbach's Alpha untuk memastikan akurasi pengukuran (Noor, 2022). Selanjutnya, setelah mengumpulkan data selanjutnya dianalisa memamai aplikasi lunak SPSS versi 26. Analisis meliputi statistik deskriptif sehingga memberikan gambaran umum responden, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas) untuk menjamin kesesuaian riset ini, serta analisa regresi linier berganda untuk pengujian dugaan sementara riset ini. Seluruh tahapan riset, mulai dari perancangan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis, dilakukan secara sistematis guna memastikan bahwa hasil penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Tabel 1. Variabel dan Sumber Data

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator
1.	Semangat Kerja (Y)	(Prasetyo, 2020) Semangat kerja mencerminkan keadaan psikologis individu yang menunjukkan rasa antusias, ketekunan, dan motivasi saat melaksanakan pekerjaan. Tingginya semangat kerja bisa terlihat dari sikap	(Andami, 2022:12) 1. Absensi 2. Kerja sama 3. Kepuasan kerja 4. kedisiplinan

No	Variabel	Konsep Variabel	Indikator
		positif, dedikasi, dan komitmen seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.	
2	Kepemimpinan (X_1)	(Putra, 2020) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan membimbing karyawan atau anggota organisasi agar tujuan bersama dapat tercapai. Proses ini mencakup kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, serta memfasilitasi individu maupun kelompok dalam organisasi.	(Hasyim 2020:49) 1. Kemampuan analisis 2. Keterampilan komunikasi 3. Keberanian 4. Kemampuan mendengar
3	Lingkungan Kerja (X_2)	(Shara, 2023) Lingkungan kerja meliputi segala elemen disekeliling pegawai yang berpotensi mempengaruhi pengerjaan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja ini antara lain segi jasmani, lingkungan, dan mental di dunia pekerjaan dan bisa berdampak langsung maupun tidak langsung pada kinerja dan semangat kerja pegawai.	(Susanti, 2021) 1. Fasilitas 2. Kebisingan 3. Sirkulasi udara 4. Hubungan kerja

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Reliabilitas Data

Untuk memastikan seberapa jauh instrumen penelitian ini bisa menilai variabel yang diteliti secara akurat yaitu Uji validitas. (Darmanah, 2020) mengungkapkan kuisisioner dinyatakan benar jika item pertanyaan memiliki nilai hubungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5%. Riset ini uji validitasnya dilaksanakan pada 30 responden dengan aplikasi SPSS versi 26. Hasil temuan dapat dilihat jika seluruh item pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja mempunyai nilai $r_{hitung} >$ daripada r_{tabel} (0,361), hingga seluruh pernyataan pada angket menunjukkan valid. Sehingga instrumen penelitian ini bisa dipakai dalam pengumpulan data karena mampu merepresentasikan kondisi yang sebenarnya di lapangan.

(Ismail, 2023) Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten. Uji reliabilitas memakai Cronbach's Alpha untuk menilai kestabilan tanggapan responden. Kuisisioner dianggap reliabel apabila tanggapan responden pada pernyataan stabil dari waktu ke waktu. Pada uji reliabilitas, sebuah instrumen dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ (60%), sedangkan jika $< 0,60$ (60%), instrumen dipandang tidak reliabel. Simpulan uji reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja telah ditentukan berdasarkan kriteria tersebut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Alpha cronbach	Keterangan
Kepemimpinan	0,737	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,666	Reliabel
Semangat Kerja	0,801	Reliabel

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Uji Statistik Deskriptif

(Ali, 2019) menganalisis dan menggambarkan hasil data dari jawaban kuesioner yang telah disebarakan kepada para responden. Data pada riset ini berasal pada variabel bebas, yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), serta variabel terikat, yakni Semangat Kerja (Y), yang didapat melalui angket kemudian diolah menggunakan SPSS Versi 26. Dalam analisis deskripsi data untuk masing-masing variabel yang selesai diolah, terdapat nilai rata-rata, tengah, sering muncul, dan simpangan. Hasil uji statistic deskriptif ketiga variable antara lain:

Tabel 3. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan (X_1)	75	54	75	64.89	5.62
Lingkungan Kerja (X_2)	75	46	70	58.32	6.15
Semangat Kerja (Y)	75	52	74	63.41	5.97

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

(Daulay, 2020) Uji normalitas ialah prosedur yang digunakan untuk menemukan apakah variable independent dan variabel dependen memiliki alokasi normal atau tidaknya. Suatu bentuk regresi diharapkan mempunyai alokasi normal atau mencapai normal. uji normalitas ini menerapkan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S test), Pada uji Kolmogorov-Smirnov, data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymptotic Significance $> 0,05$. Adapun landasan kesimpulan uji K-S yaitu antara lain:

- apabila nilai probabilitas K-S $< 0,05$, jadi H_0 ditolak, yang bermakna data tidak berdistribusi normal.
- apabila nilai probabilitas K-S $> 0,05$, jadi H_0 diterima, yang bermakna data terdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig	Hasil Pengujian
Kepemimpinan (X_1)	0,200	Normal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,200	Normal
Semangat Kerja (Y)	0,200	Normal

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Uji Linieritas

(Sirait, 2021) Uji linearitas diterapkan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang bersifat langsung antar variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). eksperimen dilakukan melalui uji F pada tingkat signifikansi 5% dengan dukungan program SPSS versi 26.0. Hasil pengujian linearitas bisa tampak pada tabel ANOVA, tepatnya pada kolom sig. di baris *Deviation from Linearity*. apabila nilai sig. $\geq 0,05$, jadi variabel bebas dan terikat memiliki korelasi linear. Sedangkan apabila nilai sig. $< 0,05$, jadi korelasi keduanya tidak kolinear.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel		Sig	Keterangan
Bebas	Terikat		
X1	Y	0,688	linier
X2	Y	0,108	linier

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Uji Multikolinieritas

(Zulganef, 2018) Uji multikolinieritas digunakan untuk mengukur terdapat tidaknya korelasi kuat antara variabel independen pada regresi. Pengujian dijalankan dengan mengamati nilai (VIF). ketika tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 , jadi bisa ditarik simpulan tidak ada multikolinieritas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
X1 dan X2	0,306	3,270	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Uji Heteroskedastisitas

(Sugiono, 2029) Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan ada tidaknya ketidaksesuaian varian residu antar observasi dalam bentuk regresi. uji ini memakai Teknik Glejser sehingga mendapatkan nilai absolut residual pada variabel bebas. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga bentuk dikatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Asymp. Sig	Hasil Pengujian
Kepemimpinan (X1)	0,200	tidak terjadi Heteroskedasitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,200	tidak terjadi Heteroskedasitas
Semangat Kerja (Y)	0,200	tidak terjadi Heteroskedasitas

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis pertama

Dugaan sementara pertama pada riset ini dinyatakan bahwasanya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Uji dugaan sementara ini dilakukan menggunakan analisis regresi sederhana.

Tabel 8. Uji Regresi X1 - Y

Sumber	koef	r	r ²	t	sig	Keterangan
Konstanta	19,024	0,846	0,716	13,553	<0,000	Positif dan signifikan
Kepemimpinan	0,708					

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Berlandaskan analisis data diatas maka dilihat nilai koefisien determinasi (R²) sebanyak 0,716. Hal tersebut mengungkapkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh sebanyak 71,6% terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. kemudian dibantu SPSS 26.0, diperoleh nilai t_{hitung} 13,553, dan t_{tabel} dengan signifikansinya 5% yaitu 1,666. Jika t_{hitung} > t_{tabel}, variabel tersebut dianggap memiliki pengaruh signifikan. Hasil pengujian menunjukkan t_{hitung} 13,553 > t_{tabel} 1,666, yang berarti Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh secara nyata pada Semangat Kerja (Y)

Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua riset ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Semangat Kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Uji dugaan sementara menerapkan kajian regresi sederhana. Rangkuman dari kajian regresi sederhana disajikan sebagai berikut.

Tabel 9. Uji Regresi X2-Y

Sumber	koef	r	r ²	t	sig	Keterangan
Konstanta	22,362	0,852	0,727	13,931	<0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja	0,816					

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Berlandaskan analisis data nilai koefisien determinasi (R²) sebanyak 0,727 menunjukkan jika Lingkungan Kerja (X2) memberikan pengaruh sebanyak 72,7% pada Semangat Kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, sedangkan 27,3%. Kemudian dengan dibantu SPSS 26.0, didapat nilai t_{hitung} 13,931 dan t_{tabel} dalam signifikansinya 5% yaitu 1,666. jika t_{hitung} > t_{tabel}, variabel dianggap berpengaruh secara nyata. Hasil pengujian menunjukkan t_{hitung} 13,931 > t_{tabel} 1,666, yang menandakan bahwasanya Lingkungan Kerja (X2) berdampak secara nyata pada Semangat Kerja (Y).

Uji hipotesis ketiga

Dugaan sementara ketiga pada riset ini menyatakan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan memengaruhi Semangat Kerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Uji dugaan sementara diterapkan dengan memakai kajian

regresi ganda. Berdasarkan data didapatkan SPSS 26.0, hasil analisis regresi ganda dapat disajikan berikut ini.

Tabel 10. Uji Regresi Ganda

Sumber	koef	r	r ²	F	Sig	Keterangan
Konstanta	16,891					
Kepemimpinan	0,371	0,887	0,787	132,907	<0,000	Positif dan signifikan
Lingkungan Kerja	0,462					

Sumber : Data diolah Peneliti 2025

Berdasarkan analisis data, nilai koefisien determinasi (R^2) sebanyak 0,787 hal tersebut membuktikan jika Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bersamaan memiliki pengaruh sebesar 78,7% pada Semangat Kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, sedangkan 21,3%. Kemudian dengan menggunakan SPSS 26.0, didapat nilai F_{hitung} sebanyak 132,907, dan F_{tabel} dalam tingkat signifikansi 5% yaitu 3,124. jika F_{hitung} sama > F_{tabel} , variabel dianggap berpengaruh signifikan. Hasil riset menyatakan F_{hitung} 132,907 > F_{tabel} 3,124, yang menandakan bahwa Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersamaan mempunyai dampak nyata pada Semangat Kerja (Y).

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan di dinas Pendidikan Kota Gorontalo, kepemimpinan yang dirasakan pegawai pada pimpinan sesuai dengan indikator kepemimpinan yaitu kemampuan analisis, keterampilan komunikasi, keberanian, dan kemampuan mendengar. Dari keempat indikator kepemimpinan tersebut, indikator kemampuan analisis mendapatkan skor tinggi, hal ini menunjukkan pegawai dapat merasakan secara langsung bahwa pimpinan memiliki kemampuan untuk menganalisis serta mengidentifikasi masalah secara tepat sebelum mengambil keputusan. Terutama cepat dan tepat dalam memberikan solusi yang logis sekaligus mempertimbangkan dampak jangka panjang dari setiap pengambilan keputusan. Sebaliknya, indikator yang memperoleh skor rendah dari keempat indikator adalah keterampilan komunikasi dimana dalam hal menyesuaikan cara komunikasi dengan kondisi dan kebutuhan pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan namun hal tersebut tidak menjadi suatu tindakan yang membuat pegawai menilai kepemimpinan yang diterapkan pimpinan tersebut tidak baik.

Kepemimpinan yang dirasakan pegawai berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai di dinas Pendidikan kota Gorontalo, dalam penelitian ini kepemimpinan berpengaruh sebesar 71,6% dimana pengaruhnya ini tergolong besar. Hal ini disebabkan oleh pimpinan senantiasa mendengarkan dan mempertimbangkan setiap masukan dari pegawai tidak hanya mendengarkan tapi langsung menindaklanjuti saran serta masukan yang diberikan dengan menganalisis dan mengidentifikasi terlebih dahulu, selain itu pimpinan juga senantiasa cepat dan tepat dalam merespon situasi darurat dilingkungan kerja dengan mempertimbangkan dampak jangka Panjang setiap mengambil keputusan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang di terapkan oleh pimpinan maka akan semakin tinggi pula

Semangat kerja pegawainya.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Berlandaskan hasil riset yang dilaksanakan pada dinas Pendidikan Kota Gorontalo, lingkungan kerja yang dirasakan pegawai sesuai dengan indikator lingkungan kerja yaitu fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja. Dari keempat indikator, indikator hubungan kerja dinilai baik oleh pegawai Hal ini mencakup hubungan saling menghargai antar rekan sejawat, dan bebas menyampaikan ide serta pendapat tanpa merasa tertekan menunjukkan bahwa aspek sosial dalam lingkungan kerja di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo cukup kuat dan kondusif, yang merupakan faktor penting dalam menjaga semangat kerja pegawai.

Sebaliknya jika dilihat lebih dalam, indikator kebisingan dan sirkulasi udara dapat menjadi perhatian karena dinilai kurang oleh beberapa pegawai dibandingkan dengan indikator lain selain sifatnya yang cenderung fisik dan langsung memengaruhi kenyamanan kerja pegawai. Namun, hal ini tidak menjadi hal yang serius di kalangan pegawai dikarenakan mereka masih dapat menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, dengan adanya hubungan antar rekan kerja dan dukungan atasan dinilai lebih dominan dalam memengaruhi semangat kerja mereka. Hasil penelitian ini, Lingkungan kerja berpengaruh sebesar 72,7% dimana pengaruhnya tergolong besar hal ini dikarenakan oleh fasilitas yang disediakan mendukung kelancaran pegawai dalam menjalankan tugasnya, selain fasilitas yang tersedia peralatan yang ada juga siap digunakan serta dipelihara secara rutin. "Hubungan kerja yang harmonis dan saling menghargai, baik antar pimpinan dan pegawai maupun antara teman sejawat, turut berperan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai pada lingkungan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh sebesar 78,7 % terhadap semangat kerja pegawai dimana pengaruhnya tergolong besar hal ini dikarenakan kepemimpinan yang diterapkan pimpinan tergolong hal yang diharapkan oleh para pegawai yakni mendengarkan dan mempertimbangkan setiap masukan dari pegawai serta langsung menindaklanjuti saran serta masukan yang diberikan, hal tersebut sangat dirasakan oleh pegawai sehingga pegawai memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dikarenakan merasa dihargai dan didengar ketika memberikan ide atau saran.

Selain itu lingkungan kerja juga memiliki pengaruh besar terhadap semangat kerja, meskipun dalam hal kebisingan beberapa pegawai merasa terganggu tetapi sebagian besar pegawai merasa nyaman dari segi fasilitas yang diberikan instansi sangat memadai dan dipelihara secara rutin serta hubungan kerja dengan rekan sejawat maupun dengan atasan terjalin dengan baik. hal ini juga menjadi salah satu hal meningkatkan semangat kerja pegawai didinas Pendidikan kota Gorontalo, karena hubungan kerja menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dimana hal ini Pegawai merasa betah, termotivasi, dan bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan

optimal. Hubungan kerja yang baik memungkinkan terjalinnya komunikasi yang terbuka, baik dalam konteks pekerjaan maupun secara informal, yang memperkuat rasa kebersamaan dan solidaritas antar pegawai.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, baik secara parsial maupun simultan. Secara statistik, kepemimpinan berpengaruh sebesar 71,6%, lingkungan kerja sebesar 72,7%, dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 78,7% terhadap semangat kerja pegawai. Temuan ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dan semakin kondusif lingkungan kerja yang diciptakan, maka semakin tinggi pula tingkat semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja menjadi faktor strategis dalam membentuk semangat kerja pegawai di sektor publik. Pemimpin yang memiliki kemampuan analisis, komunikasi yang efektif, serta sikap terbuka terhadap masukan bawahan dapat menumbuhkan rasa dihargai dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh fasilitas memadai serta hubungan sosial yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan menyenangkan. Dengan demikian, instansi perlu memperkuat gaya kepemimpinan yang partisipatif serta melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap lingkungan kerja fisik maupun sosial.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memperluas cakupan variabel dengan mempertimbangkan faktor lain seperti motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja pegawai. Secara praktis, Dinas Pendidikan Kota Gorontalo diharapkan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merancang program pengembangan kepemimpinan dan peningkatan kualitas lingkungan kerja. Upaya seperti pelatihan kepemimpinan, perbaikan fasilitas kerja, serta pembinaan hubungan interpersonal antarsesama pegawai dapat menjadi strategi efektif dalam mempertahankan dan meningkatkan semangat kerja secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Andami, R. P. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PLN UPT Cabang Pekanbaru Skripsi.
- Al Hakim, U. W., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(1), 54–61. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i1.569>
- Ali, Z., Bhaskar, Sb., & Sudheesh, K. (2019). Descriptive statistics: Measures of central tendency, dispersion, correlation and regression. *Airway*, 2(3), 120. https://doi.org/10.4103/arwy.arwy_37_19

- Ariana, F. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika Pekanbaru. *Jom Fekon*, 2(1), 1–15.
- Aslia A, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–90. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Azis, M. B., & Savitri, S. I. (2024). Pengaruh Keahlian Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Fesyen Global Di Kota Tangerang. *JORAPI: Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(1), 333–341. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/joaiia/index333>
- Darmanah. (2020). Metodologi Penelitian. CV. Hira Tech.
- Daulay, N. H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam Tahun 2020.
- Diaz, M., Barquez, R., & Verzi, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 36(June), 5860.
- Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 44–56. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.422>
- Ilham, Z., Pananrangi, A. R., & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Asn Di Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 3(1), 7–11. <https://doi.org/10.35965/jpan.v3i1.119>
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., Tajuddin, I., & Abbas, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 233-246
- Kurniawati, Putri. (2021). Kepemimpinan Pendidikan. Universitas Nusantara PGRI Kediri, 01, 1–7.
- Noor, A. (2022). Machine Translated By Google Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Moral Karyawan Di Pendidikan Tinggi Machine Manajemen Universitas Shinawatra Gedung BBD, Fakultas Seni Liberal , Universitas Shinawatra Pasaribu, P. D. (2021). *JOM FISIP Vol. 4 No. 1 – Februari 2017 Page 1*. 4(1), 1–15.
- Permadi, K. O., Kadek, N., & Rasminingsih, N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. 12(4), 738–743.
- Prasetyo, N. (2020). Risk : Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi Volume 1 Nomor 2 Tahun 2020. *Risk: Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 1(2), 56–71. <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek>
- Putra, R. N., & Rizqi, M. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tuju Kuda Hitam Sakti. *Jurnal Manajemen Bisnis*.

- Sepriana, Yonathan Palinggi, G. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (Kpu) Kabupaten Kutai Barat. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 1(April), 20–27.
- Pasaribu, R. (2021). Lingkungan kerja dan semangat kerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45–57.
- Shara, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Aparatur Sipil Negara Di Kecamatan Sijunjung. 7, 1–10.
- Sirait, L. P., & Afrindo. (2021). Metode Penelitian. Repository STEI. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, 45.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Saba,Jaya.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Wardani, R., Amri, S., & Nurhidayati. (2022). Pengaruh lingkungan, beban, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Praya. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(3), 112–123.
- Zulganef, D. (2018). Metode Penelitian Bisnis Dan Manajemen (Rachmi (Ed.); 1st Ed.). Pt Refika Aditama.