

**Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Peran Pemimpin Terhadap  
Semangat Kerja Karyawan Non Medis RSUD Purbowangi Kabupaten  
Kebumen**

**Bayu Nur Hendra Wiratama<sup>1</sup>, Dr. E. Didik S., S.E., M.M<sup>2</sup>,  
Epsilandri Septyarini, S.E., M.M<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa  
bayunurhendraw@gmail.com<sup>1</sup>, didiks@ustjogja.ac.id<sup>2</sup>,  
epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence of competence, training, and the role of leaders on non-medical employees of Purbowangi Hospital, Kebumen Regency. The population and samples used in this study were all non-medical employees of Purbowangi Hospital, Kebumen Regency, totaling 50 people using the saturated sample method. The data collection method uses the distribution of questionnaires through google forms. Data analysis techniques use normality tests, multicollinearity tests, heteroskedasticity tests, t tests (partial), f tests (simultaneous), multiple linear regression tests, and coefficients of determination ( $R^2$ ). The results of this study show that competence has a positive and significant effect on employee morale, training has a positive and significant effect on employee morale, the role of leaders does not have a positive and significant effect on employee morale, and competence, training, and the role of leaders simultaneously affect employee morale.*

**Keywords:** competence, training, leader role, morale.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan, dan peran pemimpin terhadap karyawan non medis RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan non medis RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner melalui google form. Teknik analisis data menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji t (parsial), uji f (simultan), uji regresi linier berganda, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, peran pemimpin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan kompetensi, pelatihan, dan peran pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompetensi; Pelatihan; Peran Pemimpin; Semangat Kerja

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya. Tugas manajemen sumber daya manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan, dan melaksanakan program pembangunan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan Ardamy, Marbawi, S.E (2016). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam sebuah organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, menuntut setiap organisasi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi kedepannya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan.

Dalam sebuah organisasi semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para pegawainya dalam bekerja, jika semangat kerja pegawai tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja pegawai rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik Agustini, Fauzia, S.E (2019). Menurut Acshan (2014) berpendapat bahwa banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tak berpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada diluar dari diri pegawai tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah faktor disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi dan kepemimpinan.

Kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Mulyasa (2003) dalam buku (Harjoyo, & Dewi 2019) mengemukakan kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Kompetensi yang dimiliki karyawan dapat ditingkatkan melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan. Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali

karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Kasmir (2017) mendefinisikan pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan. Artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

Menurut Bangun (2012) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Saat ini sebuah organisasi berupaya mencari orang dengan kemampuan kepemimpinan karena perusahaan percaya, orang seperti ini membawa aset khusus untuk organisasi mereka dan akhirnya akan meningkatkan profit. Dalam sebuah organisasi, pemimpin mempunyai fungsi dan peran yang sangat sentral. Fungsi dan peran kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin merupakan kekuatan utama untuk menggerakkan sebuah organisasi. Pemimpin yang efektif mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pekerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kompetensi yang unggul, pelatihan yang memadai sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan, dan peran pemimpin yang dapat bertanggung jawab dengan baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan. Disaat masa pandemi semangat kerja para karyawan RSU Purbowangi Kabupaten Kebumen bisa mengalami penurunan dan juga dilaksanakannya penilaian akreditasi Rumah Sakit pada awal tahun.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja, pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja, pengaruh peran pemimpin terhadap semangat kerja, dan pengaruh kompetensi, pelatihan, dan peran pemimpin terhadap semangat kerja karyawan non medis RSU Purbowangi Kabupaten Kebumen.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi**

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam buku Tsauri (2013), Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Menurut Acshan (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik keperibadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja. Apabila seorang karyawan kurang memiliki keahlian maka akan membuat seorang karyawan tersebut kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan apapun dan membuat semangat kerja menjadi menurun.

Indikator variabel kompetensi menurut Gordon dalam jurnal S. Chandrasekhar and Laily Noor Ikhsanto (2020) menyebutkan bahwa indikator kompetensi karyawan terdiri dari: 1) Pengetahuan (*Knowledge*), 2) Pemahaman (*Understanding*), 3) Kemampuan/Ketrampilan (*Skill*), 4) Nilai (*Value*), 5) Sikap (*Attitude*), dan 6) Minat (*Interest*).

### **Pelatihan**

Menurut Andrew F. Sikula dalam buku Harjoyo, & Dewi (2019) pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Menurut Dessler (2015) dalam buku Mahmudah E., M.Si, dan Endang S., SE., MM. (2017) pelatihan merupakan proses untuk mengajarkan kepada karyawan baik karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada keterampilan yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka.

Indikator yang mempengaruhi pelatihan menurut Mangkunegara (2016) antara lain: 1) Instruktur, 2) Peserta, 3) Materi, 4) Metode, 5) Tujuan, dan 6) Sasaran.

### **Peran Pemimpin**

Menurut Hasibuan (2011), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Thoha (2013) bahwa semangat kerja karyawan akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya. Untuk itulah, suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya.

Menurut Kartono (2008) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) Kemampuan mengambil keputusan, 2) Kemampuan memotivasi, 3) Kemampuan komunikasi, 4) Kemampuan mengendalikan bawahan, 5) Tanggung jawab, dan 6) Kemampuan mengendalikan emosional.

### **Semangat Kerja**

Menurut Nitisemito dalam jurnal S. Chandrasekhar and Laily Noor Ikhsanto (2020), Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan Agustini, Fauzia, S.E (2019).

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam jurnal S. Chandrasekhar and Laily Noor Ikhsanto (2020), semangat kerja karyawan berkaitan dengan: 1) Produktivitas karyawan, 2) Tingkat absensi, 3) Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*), 4) Kerusakan, 5) Kegelisahan karyawan, 6) Tuntutan dari karyawan, dan 7) Pemogokan kerja oleh karyawan.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Kerja**

Dalam sebuah perusahaan, kompetensi karyawan yang baik dan berkualitas cukup dibutuhkan bagi perusahaan. Agar dapat berjalan sesuai tujuan dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan S. Chandrasekhar and Laily Noor Ikhsanto (2020) dan Cresida, Elin Herlina (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja**

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja seperti adanya kesempatan karyawan untuk melakukan pengembangan diri melalui kegiatan pelatihan-pelatihan. Dengan adanya pelatihan-pelatihan kepada para karyawan akan meningkatkan kemampuan dan kompetensi seorang karyawan. Hal tersebut akan mendorong semangat bekerja karyawan saat menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dari penelitian yang dilakukan Pangkey, Areros, and Tatimu (2022) dan Simamora, Machasin, and Restuti (2015) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H2: Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

### **Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Semangat Kerja**

Dalam sebuah perusahaan peran pemimpin dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dengan cara mempengaruhi dan memotivasi para karyawan. Dengan penerapan peran pemimpin yang baik dan tegas, bawahan akan merasa percaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Dari penelitian yang dilakukan Efendi et al., (2019) dan Cresida, Elin Herlina (2020) menyatakan bahwa peran pemimpin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

H3: Peran pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja

### **Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Peran Pemimpin Terhadap Semangat Kerja**

Dalam sebuah perusahaan karyawan yang berkompetensi baik dan yang telah dilatih untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu maka karyawan tersebut akan memiliki kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dengan kompeten,

dan peran pemimpin yang dapat menginspirasi dan mempengaruhi karyawan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian kompetensi, pelatihan, peran pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan.

H4: Kompetensi, pelatihan, dan peran pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja

## METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2013) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (X) yaitu Kompetensi (X1), System Pelatihan (X2), dan Peran Pemimpin (X3) dan variabel dependen (Y) yaitu Semangat Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Non medis RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen yang berjumlah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 50 orang dari karyawan non medis RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang akan dibagikan kepada karyawan non medis yang menjadi sampel di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

**Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabilitas**  
 Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2023

Variabel	Pertanyaa n	r- hitun g	r- tabel	Keteranga n	Koefisien Cronbach' s Alpha	Keteranga n
Kompeten si (X1)	X1.1	0,921	0,278	Valid	0,963	Reliabel
	X1.2	0,930	0,278	Valid		
	X1.3	0,906	0,278	Valid		
	X1.4	0,927	0,278	Valid		
	X1.5	0,959	0,278	Valid		
	X1.6	0,869	0,278	Valid		
Pelatihan (X2)	X2.1	0,921	0,278	Valid	0,962	Reliabel
	X2.2	0,885	0,278	Valid		
	X2.3	0,931	0,278	Valid		
	X2.4	0,931	0,278	Valid		
	X2.5	0,920	0,278	Valid		
	X2.6	0,916	0,278	Valid		
	X3.1	0,922	0,278	Valid	0,960	Reliabel

Peran	X3.2	0,897	0,278	Valid		
Pemimpin	X3.3	0,931	0,278	Valid		
(X3)	X3.4	0,920	0,278	Valid		
	X3.5	0,922	0,278	Valid		
	X3.6	0,893	0,278	Valid		
Semangat	Y.1	0,560	0,278	Valid	0,686	Reliabel
Kerja (Y)	Y.2	0,558	0,278	Valid		
	Y.3	0,681	0,278	Valid		
	Y.4	0,712	0,278	Valid		
	Y.5	0,656	0,278	Valid		
	Y.6	0,526	0,278	Valid		
	Y.7	0,523	0,278	Valid		

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian memiliki nilai koefisien Cronbach's Alpha  $> 0.60$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan hasil data yang diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 2 Uji Kolmogorov-Smirnov**

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41961655
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.080
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.052 <sup>c</sup>

Berdasarkan dari hasil data pada tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa residual mengikuti distribusi normal, karena nilai Asymp.signifikansi yang diperoleh sebesar  $0,052 > 0,05$ .

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel independen. Metode untuk mendiagnosa adanya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan hasil data sebagai berikut:

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**  
 Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.020	2.666		4.134	0.000		
Kompetensi	0.213	0.233	0.238	0.914	0.366	0.202	4.960
Pelatihan	0.038	0.250	0.042	0.152	0.880	0.183	5.461
Peran Pemimpin	0.315	0.192	0.361	1.639	0.108	0.282	3.543

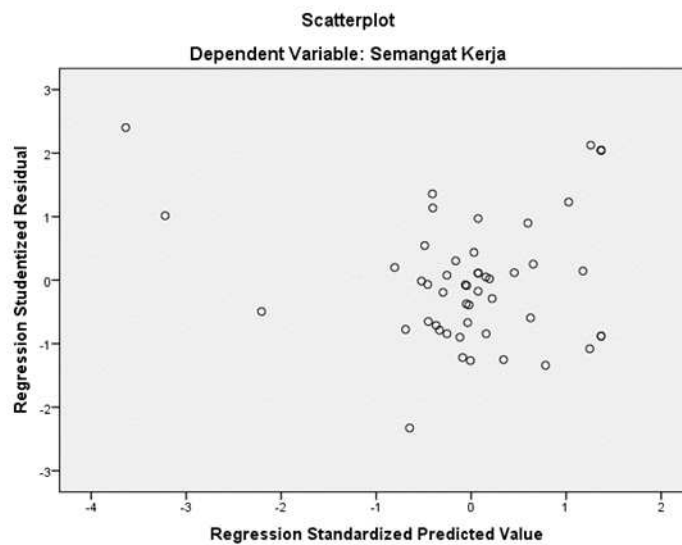
a. *Dependent Variable: Semangat Kerja*

Berdasarkan dari hasil data pada tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa tidak di temukan multikolinieritas dalam variabel independen, sehingga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk penelitian. Karena seluruh variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Peran Pemimpin (X3) yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai independen dengan nilai residualnya dengan melihat gambar berikut:





**Gambar 1 Grafik Scetterplot**  
 Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

### Regresi Linier Berganda

**Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda**  
 Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.020	2.666		4.134	0.000
Kompetensi	0.213	0.233	0.238	0.914	0.366
Pelatihan	0.038	0.250	0.042	0.152	0.880
Peran Pemimpin	0.315	0.192	0.361	1.639	0.108

a. *Dependent Variable: Semangat Kerja*

Berdasarkan dari hasil data tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi untuk variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>), Pelatihan (X<sub>2</sub>), Peran Pemimpin (X<sub>3</sub>) terhadap Semangat Kerja (Y) sebagai berikut:

$$Y = 11,020 + 0,213X_1 + 0,038X_2 + 0,315X_3$$

## UJI HIPOTESIS

### Uji T (Parsial)

**Tabel 5 Uji T (Parsial)**

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.535	2.028		9.635	.000
Kompetensi	.375	.131	.641	2.869	.006
Pelatihan	-.267	.100	-.470	-2.672	.011
Peran Pemimpin	-.195	.109	-.337	-1.793	.080

a. *Dependent Variable:* Semangat Kerja

Berdasarkan dari hasil data Uji T pada tabel 5 dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Diketahui nilai sign  $0,006 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,869 > 2,013$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka variabel Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

b. Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Diketahui nilai sign  $0,011 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,672 > 2,013$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka variabel Pelatihan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

c. Pengaruh Peran Pemimpin (X3) Terhadap Semangat Kerja (Y)

Diketahui nilai sign  $0,080 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,793 < 2,013$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka variabel Peran Pemimpin (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Semangat Kerja (Y).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 6 Uji F (Simultan)**

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	337.185	3	112.395	9.023	0.000 <sup>b</sup>
Residual	572.995	46	12.456		
Total	910.180	49			

a. *Dependent Variable:* Semangat Kerja

b. *Predictors:* (Constant), Peran Pemimpin, Kompetensi, Pelatihan

Berdasarkan dari hasil data Uji F pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Peran Pemimpin (X3) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Semangat Kerja (Y) karena nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $9,023 > 2,80$ .

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.609 <sup>a</sup>	0.370	0.329	3.529

a. Predictors: (Constant), Peran Pemimpin, Kompetensi, Pelatihan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Berdasarkan pada hasil tabel 7 dapat diketahui koefisien determinasi R Square sebesar  $0,370 > 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel independen Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), dan Peran Pemimpin (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja (Y) karyawan non medis RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen sebesar 0,370 atau 37%.

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan dari hasil uji T, yaitu nilai sign  $0,006 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,869 > 2,013$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Hal ini berarti semakin baik dan bagus kompetensi yang dimiliki masing-masing individu akan mempengaruhi semangat kerja karyawan di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh S. Chandrasekhar and Laily Noor Ikhsanto (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Chitose Internasional Tbk.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan dari hasil uji T, yaitu nilai sign  $0,011 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,672 > 2,013$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Semangat Kerja ( $Y$ ). Hal ini berarti semakin meningkat dan semakin bagus kualitas pelatihan, baik dari pemateri, materi maupun teknis pelatihan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangkey, Areros, and Tatimu (2022) yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Seniman Coffe Studio di Ubud.

### **Pengaruh Peran Pemimpin Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan dari hasil uji T, yaitu nilai sign  $0,080 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,793 < 2,013$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Peran Pemimpin ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Semangat Kerja ( $Y$ ). Hal ini berarti semakin baik peran seorang pemimpin tidak akan mempengaruhi semangat kerja karyawan di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al., (2019) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis.

### **Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Peran Pemimpin Terhadap Semangat Kerja**

Berdasarkan dari hasil uji F, yaitu nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan F hitung  $9,023 > 2,80$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ), dan Peran Pemimpin ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Semangat Kerja ( $Y$ ). Hal ini berarti semakin baik kompetensi, pelatihan, dan peran pemimpin akan mempengaruhi secara bersama-sama semangat kerja karyawan di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil analisis data penelitian diatas yang telah dilakukan di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen, variabel pelatihan

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen, variabel peran pemimpin tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan non medis di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen, dan variabel kompetensi, pelatihan, dan peran pemimpin berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan non medis di RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil uji statistik deskriptif diatas untuk RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen dapat diberikan saran pada variabel kompetensi khususnya pada mempunyai pengetahuan yang luas terkait tugas pekerjaan mendapatkan nilai terendah sebesar 3,92 yang berarti masih ada sebagian responden tidak setuju kalau mempunyai pengetahuan yang luas terkait tugas pekerjaan. Maka dari itu perlu adanya peningkatan kompetensi untuk para karyawan. Pada variabel pelatihan khususnya pada pembicara dapat menjelaskan dengan baik dan jelas mendapatkan nilai terendah sebesar 3,84 yang berarti masih ada sebagian responden tidak setuju kalau pembicara dapat menjelaskan dengan baik dan jelas. Maka dari itu perlu dilakukannya persiapan yang matang bagi pembicara untuk menyiapkan materi pelatihan. Dan pada variabel peran pemimpin khususnya pada pemimpin dapat mengambil keputusan dengan baik dalam mengatasi masalah dan pemimpin dapat memotivasi para karyawan untuk semangat bekerja mendapatkan nilai terendah sebesar 3,84 yang berarti masih ada sebagian responden tidak setuju kalau pemimpin dapat mengambil keputusan dengan baik dalam mengatasi masalah dan pemimpin dapat memotivasi para karyawan untuk semangat bekerja. Maka dari itu perlu dilakukannya evaluasi kepada para pemimpin.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan agar bisa dijadikan sebagai saran pertimbangan, bahan evaluasi, dan kebijakan di masa yang akan datang demi kesuksesan RSUD Purbowangi Kabupaten Kebumen.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Acshan. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agustini, Fauzia, S.E, MBA. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press, Biro Rektor Lt.I.
- Ardamy, Marbawi, S.E, MM. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktek Dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Cresida , Elin Herlina, Ali Muhidin. (2020). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)." *Business Management And Entrepreneurship Journal* 2 (3): 169-79.

- Efendi, Bahrudi, Damanik Amik, Stikom Tunas, and Bangsa Pematangsiantar. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru." *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan* 2 (2): 101–9. <http://ejournal.upg45ntt.ac.id/index.php/ciencias/index>.
- Harjoyo, & Dewi, Desilia P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. (2008). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mahmudah E., M.Si, Endang S., SE., MM., DBA. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA MANAJEMEN PRESS.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pangkey, G B, W A Areros, and V Tatimu. (2022). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Aryaduta Hotel Manado." *Productivity* 2 (2): 570–75. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/42340%0A>  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/viewFile/42340/37423>.
- S. Chandrasekhar, F.R.S., and jurusan teknik mesin Laily Noor Ikhsanto. (2020). *Liquid Crystals* 21 (1): 1–17.
- Sangidah, Ummi, Prayekti Prayekti, and Epsilandri Septyarini. (2021). "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 4 (1): 116–35. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i1.531>.
- Simamora, F., M. Machasin, and S. Restuti. (2015). "Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Kantor Wilayah Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 2 (1): 33769.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Parsada.
- Tsauri, Sofyan. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.