

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT DAMAI INDAH GOLF BUMI SERPONG DAMAI

Aulan Yestika Putri¹, Whina Ratnawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ yestikaaulan03@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen02057@unpam.ac.id

Abstract

This Research aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee performance at PT Damai Indah Golf Bumi Serpong Damai. This research uses quantitative methods to research certain populations or samples, sampling is generally random and data analysis is quantitative/statistical. The results of this research found that partially leadership style and work environment had a positive and significant effect on work morale. Leadership style is the quality and quantity of work results achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. In this case, the influence of a leader is very decisive, because to realize goals, the company needs to apply a leadership style or work pattern that is consistent with the work situation it faces. Apart from that, a leader in carrying out his duties must try to create and maintain good relationships with his subordinates so that they can work productively. In this way, company productivity can be indirectly increased. The success of a leader in his leadership style, where there are differences in behavior between individuals faced, will support the formation of an effective leadership style. The purpose of this research is to determine the influence of leadership style and work environment on employee morale at PT Damai Indah Golf Bumi Serpong Damai. The population in this study were all employees of PT Damai Indah Golf Bumi Serpong Damai, totaling 50 employees. Determining the number of sample taken as respondents using a saturated sample, namely using the entire population as a sample. The data collection techniques used in this research were questionnaires and interviews. The analysis techniques used in this research are multiple linear regression analysis, classical assumptions, hypothesis testing, and coefficient of determination.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Morale

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Damai Indah Golf Bumi Serpong Damai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengambilan sampel pada umumnya secara random dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Gaya kepemimpinan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang

konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung pun produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan. Keberhasilan seorang pemimpin dalam gaya kepemimpinannya, dimana terdapat perbedaan perilaku antar individu yang dihadapi akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Damai Indah Golf Bumi Serpong Damai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Damai Indah Golf Bumi Serpong Damai yang berjumlah 50 karyawan. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi menjadi sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Angket (Quisioner) dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Kata Kunci Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Semangat Karyawan

1. PENDAHULUAN

Perusahaan yang baik melibatkan sejumlah faktor penting yang berkontribusi terhadap kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan dalam persaingan bisnis. Hal ini mencakup memiliki visi dan misi yang jelas, lingkungan kerja yang kondusif, prosedur kerja yang terstruktur, sumber daya manusia yang berkualitas, dan memberikan tunjangan bagi karyawan. Perusahaan yang memiliki visi dan misi yang jelas mampu memberikan arah dan tujuan yang jelas bagi seluruh anggota organisasi. Selain visi misi, lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas. Dengan lingkungan kerja yang baik, hal tersebut dapat membuat proses kerja terstruktur dan membantu mencegah terjadinya masalah atau gangguan dalam pelaksanaan tugas. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset berharga bagi perusahaan, dengan terbentuknya sumber daya manusia yang berkualitas, perlunya pemberian tunjangan bagi karyawan agar dapat mensejahterakan mereka.

Di zaman era globalisasi saat ini kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia tersebut dimanfaatkan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya

manusia yang berkualitas. Sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar.

Di dalam tabel ini, menyajikan tabel yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan terstruktur mengenai hasil pra survey mengenai semangat kerja. Tabel ini berisi informasi mengenai semangat kerja karyawan yang dikumpulkan dari hasil kuesioner.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Semangat Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Karyawan	Target %
		Ya	%	Tidak	%		
1	Disiplin						
	Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target	12	46.0	8	54.0	20	100
2	Kerjasama						
	Dalam menyelesaikan tugas karyawan bekerja sama dan saling membantu	10	68.0	10	32.0	20	100
3	Kepuasan kerja						
	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan	11	56.0	9	44.0	20	100
4	Tanggung Jawab						
	Karyawan bersedia bertanggung jawab terkait pekerjaannya	8	62.0	12	38.0	20	100

Sumber Hasil Kuesioner, Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa semangat kerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai semangat kerja karyawan yang mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti mengenai tanggung jawab yang

masih perlu ditingkatkan lagi seperti contoh dalam bersedia bertanggung jawab terkait pekerjaannya yang berjumlah 12 karyawan yang tidak setuju. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang akan diberikan menjadi kurang menarik menurut tanggapan karyawannya. Berdasarkan tabel 1.1 indikator yang penilaian paling rendah indikator tanggung jawab pada pernyataan no 4 yaitu karyawan tidak bersedia bertanggung jawab terkait pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai gaya kepemimpinan pada PT Damai Indah Golf Bumi Serpong Damai maka dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara, yang terdiri dari indikator mengenai Gaya kepemimpinan dengan sampel sebanyak 20 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut di peroleh data pada tabel 1.2:

Tabel 1.2
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban				Karyawan	Target %
		Ya	%	Tidak	%		
Kemampuan mengambil keputusan							
1	Pimpinan mengikutsertakan anda dalam pengambilan keputusan	11	60.0	9	40.0	20	100
Kemampuan memotivasi							
2	Pimpinan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya tempramen tapi menyenangkan	10	40.0	10	60.0	20	100
Kemampuan bekerjasama							
3	Pimpinan mampu menjalin kerjasama dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawannya	5	54.0	15	46.0	20	100
Kemampuan mengendalikan bawahan							
4	Pribadi pimpinan layak menjadi panutan bagi karyawan	12	52.0	8	48.0	20	100
Kemampuan mengendalikan emosional							
5	Pimpinan di kantor merupakan pemimpin yang terkadang tempramen tapi menyenangkan	14	64.0	6	34.0	20	100

Sumber: Hasil Kuesioner, Data Diolah (2024).

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa gaya kepemimpinan pada PT Damai Indah Golf Bumi Serpong Damai secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kepemimpinan yang mendapatkan kecenderungan

belum maksimal penerapannya dari karyawan, seperti mengenai pimpinan kurang dalam memberikan contoh seperti pimpinan tidak menjalin kerjasama dengan bawahannya yang berjumlah 15 karyawan yang tidak setuju. Hal tersebut menyebabkan bila pekerjaan yang akan diberikan menjadi kurang menarik menurut tanggapan karyawan. Berdasarkan tabel 1.2 indikator yang penilaian paling rendah indikator kemampuan bekerja sama pada pernyataan no 3 yaitu pimpinan tidak menjalin kerjasama dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil pra survey yang dilakukan terhadap 20 karyawan mengenai lingkungan kerja karyawan juga menunjukkan adanya masalah seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Karyawan	Target %
		Ya	%	Tidak	%		
Fasilitas kerja							
1	Sarana dan prasana yang disediakan oleh perusahaan ini, mendukung saya untuk lebih kreatif dalam bekerja	10	66.0	10	34.0	20	100
Kondisi kerja							
2	Suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja	4	46.0	16	54.0	20	100
Hubungan dengan rekan kerja							
3	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	13	63.0	7	47.0	20	100
Hubungan pimpinan dan bawahan							
4	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan	12	56.0	8	44.0	20	100

Sumber: Hasil Kuesioner, Data Diolah (2024).

Tabel 1.3 dapat diketahui bahwa karyawan PT Damai Indah Golf Bumi Serpong Damai menyatakan setuju dengan kondisi pada PT Damai Indah Golf Bumi Serpong Damai salah satunya adalah sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan sangat menunjang sebesar 16 responden (54%). Salah satu faktor meningkatnya semangat kerja karyawan untuk bekerja karena adanya sarana dan prasarana yang mendukung agar karyawan semangat untuk mengerjakan tugas dan kewajiban yang sesuai dengan bidangnya.

Pemimpin yang profesional adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk

melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas organisasi. Tentunya pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam mengelola, mengarahkan, mempengaruhi, memerintah, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Karena karyawan yang semangatnya cenderung rendah akan memberikan dampak yang tidak baik dan menurunkan prestasi kerja karyawan dalam organisasi, sehingga tujuan dari organisasi tidak tercapai.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari bahasa Inggris management dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus atau mengukur. Secara etimologi, kata manajemen diambil dari bahasa Prancis kuno, yakni "*management*" yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia manajemen mempunyai arti yaitu penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan untuk mencapai sasaran. Manajemen dikatakan ilmu karena manajemen sebagai satu bidang ilmu pengetahuan berusaha sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Pengertian manajemen menurut Hasibuan (2020:10) "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia yang diterapkan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia mengandung dua pengertian utama yaitu pengertian manajemen dan manajemen sumber daya manusia. Manajemen mengandung pengertian

sebagai suatu proses pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya manusia, sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang melakukan aktivitas. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi hal yang bersifat sangat penting dan tidak mudah bagi suatu perusahaan. Perusahaan wajib mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas.

Suatu organisasi berhasil dalam mencapai tujuannya serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat tergantung pada para pemimpinnya. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Oleh sebab itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Kartono (2020:34) "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain". Menurut Segala (2018:43) "Gaya kepemimpinan dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri"

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan.

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melakukan proses produksi tersebut. Dengan lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan para pegawai akan bekerja optimal. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi

karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah.

Menurut Leighton dalam Moekijat (2016:131) semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh penulis. Menurut Sugiyono (2017:267) "Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang terdapat dilaporkan oleh peneliti". Pengujian validitas digunakan dengan menggunakan analisis faktor yang bertujuan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan terklarifikasi pada variabel yang telah dilakukan.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan

secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

b. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2018:342) berpendapat "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik". Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghazali (2018:160) berpendapat "Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal". Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2018:105) berpendapat bahwa "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)". Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel

independen yang nilai korelasiantar sesama variabel independen sama dengan nol.

- 3) Uji Heteroskedastisitas
 Menurut Ghozali (2018:139) berpendapat “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

c. Analisis Regresi Linier

Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat “Regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung”. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama.

d. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

e. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitungkan dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain diluar variabel dianggap konstan.

f. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2017:213) berpendapat “hipotesis merupakan

jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (x1)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (n=50-2)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,773	0,271	Valid
	X1.2	0,816	0,271	Valid
	X1.3	0,683	0,271	Valid
	X1.4	0,841	0,271	Valid
	X1.5	0,779	0,271	Valid
	X1.6	0,832	0,271	Valid
	X1.7	0,659	0,271	Valid
	X1.8	0,878	0,271	Valid
	X1.9	0,851	0,271	Valid
	X1.10	0,876	0,271	Valid

Sumber Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan hasil yang sangat baik. Seluruh item memiliki nilai *rhitung* > *rtabel* yang menunjukkan seluruh item valid. Dengan demikian, instrumen dapat digunakan selanjutnya dalam penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (x2)

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (n=50-2)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,848	0,271	Valid
	X2.2	0,806	0,271	Valid
	X2.3	0,810	0,271	Valid
	X2.4	0,780	0,271	Valid
	X2.5	0,631	0,271	Valid
	X2.6	0,540	0,271	Valid
	X2.7	0,722	0,271	Valid
	X2.8	0,776	0,271	Valid
	X2.9	0,760	0,271	Valid
	X2.10	0,810	0,271	Valid

Sumber Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan hasil yang sangat baik. Seluruh item memiliki nilai *rhitung* > *rtabel* yang menunjukkan seluruh item valid. Dengan demikian, instrumen dapat digunakan selanjutnya dalam penelitian.

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Karyawan (y)				
Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel (n=50-2)	Keterangan
Semangat Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,912	0,271	Valid
	Y.2	0,914	0,271	Valid
	Y.3	0,820	0,271	Valid
	Y.4	0,831	0,271	Valid
	Y.5	0,835	0,271	Valid
	Y.6	0,716	0,271	Valid
	Y.7	0,817	0,271	Valid
	Y.8	0,795	0,271	Valid
	Y.9	0,864	0,271	Valid
	Y.10	0,888	0,271	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat disimpulkan bahwa hasil dari perhitungan yang dilakukan untuk variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang sangat baik. Seluruh item memiliki nilai *r hitung* > *r tabel* yang menunjukkan seluruh item valid. Dengan demikian, instrumen dapat digunakan selanjutnya dalam penelitian

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (x1)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.870
N of Items	10

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Dari hasil tabel diatas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai Cronbach's Alpha diatas 0,6 yaitu 0,870. Sehingga dapat dikatakan pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah reliabel.

Tabel 4.13

Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (x2)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.901
N of Items	10

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas diatas menyatakan bahwa semua variabel Lingkungan Kerja mempunyai Cronbach's Alpha diatas 0,6 yaitu 0,901. Sehingga dapat dikatakan pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah reliabel.

Tabel 4.14

Hasil Uji Reliabilitas Semangat Kerja Karyawan (y)	
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.923
N of Items	10

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Dari hasil tabel diatas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kinerja Karyawan mempunyai Cronbach's Alpha diatas 0,6 yaitu 0,923. Sehingga dapat dikatakan pernyataan variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik
 1) Uji Normalitas

Tabel 4.15

Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov) One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		50
Normal Parameters, b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,5952099
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.129
	Negative	-.140
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed)		.2000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas, bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.16

Hasil Uji Multikolinearitas							
Coefficients							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
		B	Std. Error				
1	(Constant)	3.282	3.640		.901	.372	
	Gaya Kepemimpinan	.145	.183	.14	.811	.000	.178 5.629
	Lingkungan Kerja	.775	.188	.724	4.09	.000	.178 5.629

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 diatas nilai VIF dari semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja sebesar 5.629, sedangkan untuk nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 0,10 yaitu sebesar 0,178 di kedua variabel tersebut. Dengan demikian tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17

Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser						
Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.244	2.460		1.725	.091
	Gaya Kepemimpinan	.023	.124	.06	.183	.857
	Lingkungan Kerja	-.074	.129	-.200	-.570	.567

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Hasil output uji glejser pada tabel 4.17 diatas terlihat bahwa nilai signifikan yang didapatkan melebihi $> 0,05$ yaitu sebesar 0,857 pada variabel Gaya Kepemimpinan dan 0,567 pada variabel Lingkungan Kerja. Dengan demikian, hasil data yang dihasilkan tidak menyebabkan terjadinya heteroskedastisitas

4) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18
 Hasil Uji Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan (x1)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.131	3.965		2.048	.000
	Gaya Kepemimpinan	.830	.085	.802	9.318	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

- a) Nilai konstan sebesar 8,131 diartikan jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berubah maka telah terdapat nilai semangat kerja karyawan (Y) sebesar 8,131.
- b) Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,830 diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Semangat Kerja karyawan (Y) sebesar 0,830.

Tabel 4.19
 Hasil Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (x2)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.582	3.605		.991	.000
	Lingkungan Kerja	.914	.075	.857	11.512	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

- a) Nilai konstan sebesar 3,582 diartikan jika variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berubah maka telah terdapat nilai semangat kerja karyawan (Y) sebesar 3,582.
- b) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,914 diartikan apabila konstan tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan satu (1) unit pada variabel Lingkungan Kerja (X2)

akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada semangat kerja karyawan (Y).

Tabel 4.20
 Hasil Uji Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan (x1) dan Lingkungan Kerja (x2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (y)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.282	3.640		.901	.000
	Gaya Kepemimpinan	.149	.183	.144	.811	.000
	Lingkungan Kerja	.775	.185	.724	4.095	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

- a) Nilai konstanta sebesar 3,282 menunjukkan nilai variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) tanpa dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas.
- b) Nilai koefisien regresi (β_1) sebesar 0,149 menunjukkan adanya pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).
- c) Nilai koefisien regresi (β_2) sebesar 0,775 menunjukkan adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

5) Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (x1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (y)

		Correlations	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.803**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi pada tabel 4.22 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,803 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000. Dengan demikian, variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Lingkungan Kerja (x2)
 Terhadap Semangat Kerja Karyawan (y)

		Lingkungan Kerja	Semangat Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation		.857**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.857**	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Data Diolah SPSS Versi 27. 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi pada tabel 4.23 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,857 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000. Dengan demikian, variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sangat kuat.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (x1) dan Lingkungan Kerja (x2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (y)

		Model Summary							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.680a	.463	.442	2.991	.463	21.554	1	50	.000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber Data Diolah SPSS Versi 27. 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,680 atau 68%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa besarnya pengaruh Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 68% yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) merupakan hubungan yang positif. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799. Dengan demikian, variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

6) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Gaya Kepemimpinan (x1)
 Terhadap Semangat Kerja Karyawan (y)

		Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.803a	.644	.631	3.055	

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Sumber Data Diolah SPSS Versi 27. 2024

Berdasarkan tabel 4.25 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,644 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 64,4% dengansisanya 35,6%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (x2)
 Terhadap Semangat Kerja Karyawan (y)

		Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.857a	.734	.724	2.640	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber Data Diolah SPSS Versi 27. 2024

Berdasarkan tabel 4.26 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,734 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan (Y) sebesar 73,4% dengansisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan (x1) dan Lingkungan Kerja (x2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (y)

		Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.859a	.738	.727	2.650		

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber Data Diolah SPSS Versi 27. 2024

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.27 diatas, diketahui bahwa nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,738. Nilai tersebut berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 46,3%. Sedangkan 53,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

7) Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan (x1)
 Terhadap Semangat Kerja Karyawan (y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.888	4.007			1.969	.000
	Gaya Kepemimpinan	.836	.090	.802		9.302	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Sumber Data Diolah SPSS Versi 27. 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.007 diatas diketahui bahwa thitung 9,302 > ttabel 1,677 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (x2)
 Terhadap Semangat Kerja Karyawan (y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	3.557	3.614	.983	.000
	Lingkungan Kerja	.913	.080	11.496	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.29 diatas diketahui bahwa thitung 11,496 > ttabel 1,677 atau signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan.

Tabel 4.30
 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	930.287	4	465.144	65.743	.000b
	Residual	332.533	41	7.074		
	Total	1262.820	45			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
 Sumber: Data Diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan data tabel 4.30 diatas dapat diketahui nilai Fhitung 65.743 > Ftabel 2,790 atau signifikan 0,000 < 0,05. Hasil tersebut bermakna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian yang telah peneliti dapatkan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh X1 dan Y dengan hasil dari uji regresi linier sederhana $Y = 8,131 + 0,830 X1$. Dan nilai korelasi sebesar 0,803 dengan nilai koefisiensi determinasi 0,644 atau sebesar 64,4%. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (9,302 > 1,677) yang dimana berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Damai Indah Golf.
- Terdapat pengaruh X2 dan Y dengan hasil dari uji regresi linier sederhana $Y = 3,582 + 0,914 X2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,857 dengan

nilai koefisiensi determinasi 0,734 atau sebesar 73,4%. Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel (11,496 > 1,677) yang dimana berarti terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Damai Indah Golf.

- Terdapat pengaruh X1 dan X2 dengan hasil dari uji regresi linier sederhana $Y = 3,282 + 0,149 X1 + 0,775 X2$. Dan nilai korelasi sebesar 0,680 dengan nilai koefisiensi determinasi mendapatkan nilai 0,738 atau sebesar 73,8% Dan untuk uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel (65,743 > 2,790) yang artinya berpengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Damai Indah Golf.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Aceh: UNIMAL PRESS. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Riau: Zanafa Publishing.
- Amri, S., Hafizin, & Satriawan, et al. (2022). Pengantar Ilmu Manajemen. Nusa Tenggara Barat: Seval Literindo Kreasi.
- Arikunto, S. (2018). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Batubara, S. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi), 3(1), 40–58.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Semangat Kerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan. Banten: CV. AA. Rizky Press.
- Erri, D. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. Jurnal Inovasi Penelitian, 1(10), 1–208.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2019). Pengantar Manajemen (3 in 1). Yogyakarta: Mediatara
- Estinah. (2020). Jurnal Manajemen, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Dinas Sosial Kota Palembang.
- Gandung, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja dan Perilaku Berorganisasi. Serang: CV. AA Rizky.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.

- Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Hamsani. (2020). *Organizational Citizenship Behavior di Bank Syariah*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- [11] Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- [12] Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [14] Khaeruman, Marnisarah, L., & Idrus, S. et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV. AA. Rizky Press.
- [15] Krisnandi, H., Efendi, S., & Edi, S. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU- UNAS.
- [16] Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [17] Maulana, A., & Syamsuddin, R. A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. National Label Kabupaten Tangerang*. JORAPI Journal of Research and Publication Innovation, 2(1), 700–708.
- [18] Mulyadi, & Winarso, W. (2020). *Pengantar Manajemen*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- [19] Novia Ruth, S., Syamsuriansyah, Reni, C., & Maya Rizki, S. (2021). *Semangat Kerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- [20] Nur Alam, A. R., Nural, N., & Nurlia, N. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama*. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 6(1), 49–55.
- [21] Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- [22] Robbins, S., & Coulter, M. (2019). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2018). *Statistika Parametrik*. Jakarta: PT. Gramedia.
- [23] Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [24] Segala, S. (2018). *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta: Prenadamedia.
- [25] Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–195.
- [26] Setiana, A. R., & Dewi, L. S. (2022). *Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan*. Surabaya: Global Aksara Pers.
- [27] Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan*. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281.
- [28] Sinar Hati Duba. (2021). *Jurnal Ilmiah Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai yang dimediasi oleh kepemimpinan (studi pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Nias Selatan)*.
- [29] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [30] Sunarsi, D., Hadion, W., Dodi, P., & Andi, D. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Jakarta*. The World of Business Administration Journal, September, 117–123.
- [31] Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [32] WidyaAmrita. (2021). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata; Vol 1 No 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan*.