

Moh. Rifai 152010200009
Skripsi.docx
by

Submission date: 24-Sep-2021 10:56AM (UTC+0700)

Submission ID: 1656186719

File name: Moh. Rifai 152010200009 Skripsi.docx (597.44K)

Word count: 7838

Character count: 50485

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PADA CV. HIMPUNAN ABADI DI SURABAYA

Moh Rifai, rifai.newstyle@gmail.com
Fakultas Bisnis, Hukum, Dan Ilmu Sosial
Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstract. *This thesis is not published. Management Study Program. Faculty of Law, Business and Social Sciences, Muhammadiyah University, Sidoarjo. This study aims to determine the effect of Work Environment, Organizational culture, and leadership style against the spirit of the work in the CV. Himpunan Abadi in Surabaya. The analytical tool used is tabulating the questionnaire, collecting data in the form of validity and reliability tests. The hypothesis in this study is that there is the influence of Work Environment, Organizational culture, and leadership style against the spirit of the work. To test this hypothesis data analysis tools are used in the form of multiple linear regression. The results of the simultaneous test show that Work Environment, Organizational culture, and leadership style against the spirit of the work have a simultaneous influence on employee performance and partial test shows that Work Environment, Organizational culture, and leadership style against the spirit of the work in the CV. Himpunan Abadi in Surabaya and Leadership style the most significant effect.*

Keywords: *Work Environment, Organizational culture, leadership style and the spirit of the*

Abstrak. Skripsi ini tidak dipublikasikan. Program Studi Manajemen. Fakultas Hukum, Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pada CV. Himpunan Abadi Di Surabaya. Alat analisis yang digunakan adalah melakukan tabulasi terhadap kuesioner, pengumpulan data yang berupa uji validitas dan reliabilitas. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja. Untuk menguji hipotesis ini digunakan alat analisis data berupa regresi linier berganda. Hasil penelitian Uji simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap Semangat Kerja dan Uji parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial di CV. Himpunan Abadi dan Gaya Kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang paling signifikan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja

Pendahuluan

Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dan wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Hal tersebut juga tidak luput dari semangat kerja seorang karyawan yang mana semangat kerja merupakan melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin dibantu oleh yang lain yakni karyawan.

Pemimpin harus menciptakan dan mempertahankan suatu kondisi kerja tertentu sehingga pegawai dapat diarahkan agar bisa melaksanakan tugasnya. Dalam hal ini seorang pemimpin harus memberikan semangat kerja kepada bawahannya, agar suasana didalam perusahaan tetap harmonis.

Dalam kenyataannya, walaupun awalnya setiap karyawan mempunyai itikad yang baik untuk membantu tujuan perusahaan, tapi seiring dengan perkembangannya, itikad baik yang ditunjang oleh semangat dapat berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Bila lingkungan kerja tidak mendukung dalam kegiatan perusahaan, maka hal ini tidak akan menimbulkan kepuasan bagi karyawan sehingga karyawan tidak lagi memiliki semangat kerja. Semangat kerja didalam diri karyawan telah ada, tapi semangat kerja tersebut dapat menurun sesuai dengan perkembangannya jika keinginan dan kemauan karyawan tidak terpenuhi. Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan kinerja dalam organisasi menjadi lebih baik atau optimal tidak ada kendala dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya

perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Semangat kerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

Adanya konsep perencanaan dan pengendalian produksi yang baik memungkinkan perusahaan dapat menjaga rencana strategis perusahaan, kestabilan produksi dan mampu mencapai target produksi yang diinginkan.

Dengan adanya perencanaan dan pengendalian produksi ini juga perusahaan akan memiliki alat untuk bersaing dengan perusahaan lain yang bergerak pada bidang yang sama. Dengan demikian perusahaan akan mempunyai daya kompetisi sendiri untuk memenuhi order pelanggannya. Jika fungsi perencanaan dan pengendalian produksi tidak berjalan dengan baik, tentunya akan memberikan masalah bagi perusahaan seperti yang dihadapi oleh CV. Himpunan Abadi.

Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka di CV. Himpunan Abadi.

Menurut Bangun (2012), Manajemen sumber daya manusia merupakan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Riani (2011), Budaya Organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Toha (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Hasibuan (2012) semangat kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

CV. Himpunan Abadi Di Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang supplier plastik resin (biji plastik) dan plastik. Berdiri sejak tahun 2002. Dahulunya perusahaan tersebut menjadi salah satu anggota grup dengan sesama perusahaan serupa yang beralamat di Jln. Rungkut Industri III No. 52 Surabaya. Pada tahun 2015, perusahaan supplier biji plastik tersebut mampu memisahkan diri dengan grup serupa dan mendirikan perusahaan sendiri dengan nama CV. Himpunan Abadi yang beralamat di alamat yang berbeda, yakni di Jln. Raya Kedung Asem No. 9 Blok B-5 Surabaya.

Pembelian biji plastik dari lokal meliputi PT.Chandra Asri Petrochemical Tbk, PT. Titan Lokal Nusantara, dan lain-lain. Sedangkan pembelian yang dilakukan dari luar Indonesia, yakni: Basell Asia Pacific Ltd dari Thailand, Chevron Philips dari Singapore Chemicals, dan masih banyak lagi.

Menurut Surat kabar online Bisnis.com, sejak berdirinya perusahaan tersebut pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2018, permintaan pembelian biji plastik tidak pernah menurun hingga pada akhir tahun 2019, Bisnis.com mencatat hampir 4% penurunan jumlah permintaan dikarenakan lambatnya pengolahan proses produk hingga ke tangan konsumen.

Dari hasil pengamatan yang dapat dirangkum oleh peneliti, Lingkungan kerja CV. Himpunan Abadi termasuk dalam kategori perusahaan yang bersih. Dari segi penataan dan pemberian warna ruangan yang teratur, sangat nyaman untuk para pekerjanya. Berbeda dengan Budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan di CV. Himpunan Abadi.

Budaya organisasi CV. Himpunan Abadi cenderung tidak sesuai ketika berada dilapangan, banyak kesalahan komunikasi yang membuat karyawan dengan rekan kerjanya sering terjadi konflik. Gaya kepemimpinan di CV. Himpunan Abadi pun serupa. Perekrutan karyawan baru di CV. Himpunan Abadi selalu melalui kekeluargaan atau kekerabatan yang diterima menjadi bagian dari CV. Himpunan Abadi. Hal ini sangat mengganggu karyawan lainnya yang bekerja dengan mengandalkan kualitas dan kuantitas serta semangat kerjanya.

Semangat kerja yang menurun juga berdampak pada absensi dan keterlambatan masuk kerja, seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Hasil Absensi dan Keterlambatan CV. Himpunan Abadi

Bulan	Jumlah Karyawan	Alfa	Izin	Cuti	Sakit	Terlambat Masuk	Cepat Pulang
Juli	71	7,1%	-	-	14,2%	21,3%	7,1%
Agustus	71	-	14,2%	-	-	14,2%	-
September	71	7,1%	-	-	7,1%	14,2%	7,1%
Oktober	71	-	-	-	14,2%	28,4%	-
November	71	7,1%	7,1%	-	14,2%	21,3%	-
Desember	71	-	7,1%	14,2%	-	7,1%	21,3%

Sumber: Dokumen Asli CV. Himpunan Abadi.

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada setiap bulannya, mendapati akibat dari semangat kerja yang menurun, sehingga di setiap bulan hampir 1 sampai dengan 2 orang tidak masuk kerja. Selain absensi dan keterlambatan ceklok yang dilakukan oleh karyawan selama setengah periode tersebut, sebagai contoh pada lembaran dokumen asli perusahaan pada bulan juli dengan keterlambatan masuk sejumlah 21,3% yang diakibatkan oleh faktor Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan juga mempengaruhi absensi dan keterlambatan ceklok yang dapat berimbas pada semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk meneliti sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pada CV. Himpunan Abadi Di Surabaya"**.

Rumusan Masalah

1. Manakah diantara Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan yang paling berpengaruh Terhadap Semangat kerja?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka dapat diketahui beberapa tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui bahwa Secara Simultan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pada CV.Himpunan Abadi Di Surabaya.
2. Untuk mengetahui bahwa Secara Parsial Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Semangat Kerja Pada CV.Himpunan Abadi Di Surabaya.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan suatu manfaat bagi berbagai pihak yang diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Untuk memperoleh gambaran tentang pokok masalah yang ada diobjek penelitian (perusahaan) dan membandingkan dengan teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan
Sebagai bahan masukan bagi perusahaan terhadap pokok masalah yang telah ada dan disesuaikan dengan teori yang ada.
3. Bagi Almamater
Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya apabila mengambil topik yang sama dan menambah hazanah perbendaharaan penelitian di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan kuantitatif yang tergolong dalam kelompok data diskrit. Data diskrit ialah perolehan data dari hasil menghitung atau membilang yang bisa disebut dengan data nominal. Sedangkan penelitian ini merupakan jenis penelitian yang bersifat *survey*. *Survey* Sugiyono, (2017) merupakan penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari populasi serta menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul serta pengambilan data utama.

Penelitian ini menggunakan rancangan dengan format *Eksplanasi* disebabkan alasan utamanya yakni penelitian ini sudah menjelaskan sebab permasalahan terjadi yang didasarkan bahwa tidak mungkin sebuah masalah terjadi tanpa ada penyebab atau faktor yang mendasari terjadinya suatu masalah tersebut.

Menurut peneliti, penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan *survey* sebagai pengambilan data dan juga dengan metode kuantitatif.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja
Lingkungan kerja merupakan situasi atau keadaan di sekitar para karyawan. Hal yang perlu digaris bawahi adalah bahwa situasi atau keadaan di sekitar karyawan tersebut mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya serta semangat kerjanya,
2. Budaya Organisasi
Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kompetensi, membangun konsistensi dan komitmen sehingga dengan demikian seluruh anggota organisasi akan termotivasi untuk selalu beradaptasi dan terus bersemangat bekerja meski dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah.
3. Gaya Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi semangat kerja karyawannya dalam menjalankan tugas
4. Semangat Kerja
Semangat kerja merupakan sebagai sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

Tabel 3.1
Variabel, Indikator, Tingkat Pengukuran

Variabel	Indikator	Tingkat Pengukuran
Lingkungan kerja Sedarmayanti (2012)	X1.1 Penerangan X1.2 Suhu Udara X1.3 Suara Bising X1.4 Penggunaan Warna X1.5 Ruang Gerak X1.6 Kemampuan Bekerja X1.7 Hubungan Antar Pegawai	Interval
Budaya Organisasi Robbin (2012)	X2.1 Kesadaran Diri X2.2 Keagresifan X2.3 Kepribadian X2.4 Performa X2.5 Orientasi Tim	Interval
Gaya Kepemimpinan Safaria (2016)	X3.1 Supportive leadership X3.2 Directive leadership X3.3 Partisipative leadership X3.4 Achievementoriented leadership	Interval
Semangat Kerja Handoko (2013)	Y1.1 Rendahnya produktivitas kerja Y1.2 Tingkat absensi yang naik atau tinggi Y1.3 Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi Y1.4Tingkat kerusakan yang meningkat Y1.5 Kegelisahan dimana-mana	Interval

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2020.

Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul yang sedang diteliti oleh peneliti dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja**". Peneliti melakukan penelitian ini di CV. Himpunan Abadi Di Surabaya di Jln. Raya Kedung Asem No. 9 Blok B-5 Surabaya, Jawa Timur 61212.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Himpunan Abadi di Surabaya yang berjumlah 71

karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling*, yang artinya jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, Sugiyono (2017). Sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 71 orang sama seperti jumlah populasinya yang juga berjumlah 71 orang.

Jadi, dalam penelitian ini peneliti tidak menggunakan rumus slovin dikarenakan jumlah sampel akan diambil keseluruhan dari total populasi yang terdapat dilapangan.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2017) merupakan data yang didapatkan langsung dari perusahaan dan dari responden, berdasarkan kuisioner yang berisi beberapa pertanyaan pernyataan yang tersusun sesuai struktur dan materi yang berhubungan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder menurut Sugiyono (2017) ialah data yang diperoleh secara tidak langsung, yakni data yang diperoleh penulis dari dokumen-dokumen perusahaan yang memberikan informasi tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dipergunakan untuk mengumpulkan data, salah satunya adalah kuisioner, yakni:

1. Kuisioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi dan membagikan sejumlah pernyataan kepada responden untuk dijawabnya.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Karakteristik responden terhadap jenis kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik responden terhadap jenis kelamin
Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - laki	37	52,1	52,1	52,1
Perempuan	34	47,9	47,9	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber 1: Data diringkas dari hasil pengumpulan kuisioner

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jika dalam penelitian ini, responden berjenis kelamin laki – laki berjumlah 37 responden dengan persentase 52,1%, sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 34 responden dengan persentase 47,9%.

Karakteristik responden terhadap usia atau umur

Tabel 4.3
Karakteristik responden terhadap usia atau umur
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	24	33,8	33,8	33,8
26- 35 Tahun	29	40,8	40,8	74,6
> 35 Tahun	18	25,4	25,4	100,0
Total	71	100,0	100,0	

Sumber 1: Data diringkas dari hasil pengumpulan kuisioner

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jika dalam penelitian ini mempunyai responden dengan usia < 25 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase 33,8% responden, responden dengan umur 26-35 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase 40,8% responden, responden dengan umur > 35 tahun sebanyak 18 responden dengan persentase 25,4% responden.

Karakteristik responden terhadap pendidikan terakhir

Tabel 4.4
Karakteristik responden terhadap pendidikan terakhir
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	21	29,6	29,6	29,6
	SMA/SMK	39	54,9	54,9	84,5
	Perguruan tinggi	11	15,5	15,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber 1 Data diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jika dalam penelitian ini, responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMP sebanyak 21 responden dengan jumlah persentase 29,6% dan responden yang mempunyai pendidikan terakhir SMK/SMA sebanyak 39 responden dengan jumlah persentase 54,9%, sedangkan responden yang mempunyai pendidikan terakhir S1 sebanyak 11 responden dengan jumlah persentase 15,5%.

Karakteristik responden terhadap Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik responden terhadap Masa Kerja
Masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	19	26,8	26,8	26,8
	1-3 Tahun	26	36,6	36,6	63,4
	> 3 Tahun	26	36,6	36,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Sumber 1 Data diringkas dari hasil pengumpulan kuesioner

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jika dalam penelitian ini, responden yang mempunyai masa kerja <1 tahun sebanyak 19 responden dengan jumlah persentase 26,8% dan responden yang mempunyai masa kerja 1-3 tahun sebanyak 26 responden dengan jumlah persentase 36,6 %, sedangkan responden yang mempunyai masa kerja > 3 tahun sebanyak 26 responden dengan jumlah persentase 36,6%.

Pengujian Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) data yang valid merupakan data yang dilaporkan dari peneliti yang tidak berbeda dengan data yang sesungguhnya. Jadi, uji validitas ialah tingkat ketepatan data dengan obyek yang terjadi pada penelitian, dengan daya yang dapat dilampirkan oleh peneliti. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada $(0,30)$, maka setiap pertanyaan atau pernyataan yang peneliti buat, dinyatakan valid terhadap indikator.

Tabel 4.10
Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,595	0,30	0,000	Valid
	X1.2	0,678		0,000	Valid
	X1.3	0,482		0,000	Valid
	X1.4	0,605		0,000	Valid
	X1.5	0,721		0,000	Valid
	X1.6	0,710		0,000	Valid
	X1.7	0,741		0,000	Valid
Budaya organisasi (X2)	X2.1	0,675		0,000	Valid
	X2.2	0,547		0,000	Valid
	X2.3	0,785		0,000	Valid
	X2.4	0,727		0,000	Valid
	X2.5	0,659		0,000	Valid
Gaya kepemimpinan (X3)	X3.1	0,779		0,000	Valid
	X3.2	0,593		0,000	Valid
	X3.3	0,704	0,000	Valid	
Semangat kerja (Y)	X3.4	0,634	0,000	Valid	
	Y.1	0,722	0,000	Valid	
	Y.2	0,683	0,000	Valid	
	Y.3	0,574	0,000	Valid	
	Y.4	0,770	0,000	Valid	
	Y.5	0,565	0,000	Valid	

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian uji validitas.

Pada hasil pengujian validitas menyatakan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai koefisien korelasi di atas 0,30 ($>0,30$) sehingga dapat dikatakan bahwa item pernyataan kuesioner dari variabel (X) dan Variabel (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika lebih dari dua penelitian yang meneliti obyek yang sama dan menghasilkan suatu data yang sama. Data yang reliabel besar nilainya adalah Cronbach's Alpha $>0,6$ dan sebaliknya data yang tidak dinyatakan reliabel adalah Cronbach's Alpha $<0,6$ menurut perhitungan Alpha Cronbach's yang ada di program komputer yaitu Statistical Program for Social Science (SPSS).

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan kerja (X ₁)	0,762	0,6	Reliabel
Budaya organisasi (X ₂)	0,698	0,6	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,601	0,6	Reliabel
Semangat kerja(Y)	0,680	0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran Output SPSS Pengujian Uji Realibilitas

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien *realibilitas* cronbach alpha pada variabel budaya organisasi sebesar 0,762, variabel budaya organisasi sebesar 0,698, variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,601 dan variabel semangat kerja

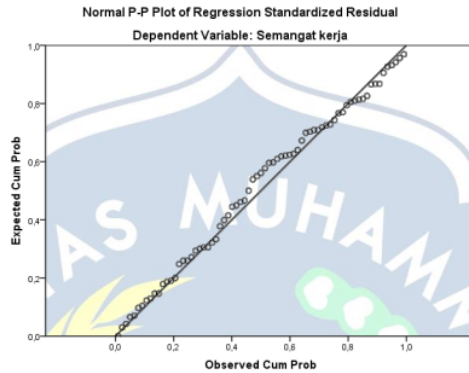
sebesar 0,680. Dari keempat variabel tersebut diketahui nilai koefisien *reliabilitas* cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan reliabel.

Pengujian Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk menilai penyebaran data pada sebuah kumpulan data atau variabel, yang bisa dikatakan data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan Plot of regression Standardized residual. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

Gambar 4.3
Normal Probabiliti Plot



Sumber : data diolah SPSS versi 18.0.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik *normal probability plot* yang mensyaratkan bahwa data sebaran data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas maka hasil ini memenuhi syarat *normal probability plot*. Artinya data dalam penelitian ini populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan uji analisis yang bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak dari segi signifikannya. Nilai signifikansi dari test Forlinearity lebih kecil dari 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk taraf kesalahan 5% ataupun 1%

Tabel 4.12
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
Y – X1	0,6960	0,011	Sig. > 0,05	Linear
Y – X2	15,089	0,000	Sig. > 0,05	Linear
Y – X3	25,935	0,000	Sig. > 0,05	Linear

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai sig linearity untuk variabel semangat kerja dengan lingkungan kerja sebesar 0,011 ($0,011 > 0,05$), variabel semangat kerja dengan budaya organisasi sebesar 0,000 ($0,000 > 0,05$) dan variabel semangat kerja dengan gaya kepemimpinan sebesar 0,000 ($0,000 > 0,05$). dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai sig linearity $> 0,05$ maka hubungan antar variabel bersifat linier, yang artinya hubungan variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) seluruhnya bersifat linear.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi variabel yang ada dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada *problem* autokorelasi yang sebagian besar ditemukan pada regresi yang datanya *time series*, seperti waktu berkala, mingguan, bulanan dan

seterusnya. Uji Autokorelasi bisa dilakukan dengan menggunakan pengujian pada uji Durbin-Watson (DW). Apabila nilai Durbin Watson (DW) dibawah 5 maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,607 ^a	,369	,340	1,848	1,815

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel di atas diketahui nilai DW (*Durbin Watson*) sebesar 1,815. Nilai tersebut menunjukkan di bawah 5 maka tidak terjadi autokorelasi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yakni sebuah situasi yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan kuat antara dua variabel bebas atau lebih didalam sebuah model regresi linier berganda.

Untuk mengetahui apakah terjadi masalah pada multikolinieritas atau tidak, maka langkah selanjutnya akan dilakukan dengan mengamati besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika besaran nilai VIF (<10), ini memberi indikasi tidak ada masalah pada multikolinieritasnya, demikian pula sebaliknya, jika VIF (>10) maka ada masalah pada multikolinieritasnya. Regresi yang baik adalah jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,930	3,065		,956	,343		
	Lingkungan kerja	,158	,069	,225	2,283	,026	,973	1,027
	Budaya organisasi	,240	,104	,241	2,306	,024	,864	1,157
	Gaya kepemimpinan	,540	,145	,391	3,716	,000	,849	1,178

a. Dependent Variable: Semangat kerja

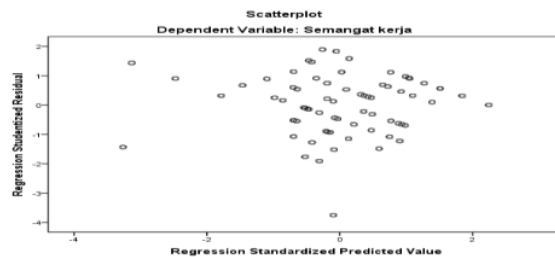
Sumber : Hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,027 (<10), variabel budaya organisasi sebesar 1,157 (<10) dan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,178 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan uji untuk menilai apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linier. Uji Heteroskedastisitas ini harus dipenuhi atau dilakukan pengujian, jika tidak dilakukan maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Jika pada pengujian titik melebar dan membentuk pola tertentu yang dominan teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Namun jika titik menyebar pada sumbu vertikal model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4
Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS versi 18 (Diolah)

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Berdasarkan pada gambar di atas dapat dilihat bahwa di dalam Scatterplot titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor. Menurut Sugiyono (2017) analisis linier berganda ini digunakan untuk meramal keadaan naik dan turunnya variabel dependen.

Tabel 4.15
Tabel Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,930	3,065		,956	,343		
	Lingkungan kerja	,158	,069	,225	2,283	,026	,973	1,027
	Budaya organisasi	,240	,104	,241	2,306	,024	,864	1,157
	Gaya kepemimpinan	,540	,145	,391	3,716	,000	,849	1,178

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18.0 (Diolah)

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel di atas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2,930 + 0,158 X_1 + 0,240 X_2 + 0,540X_3$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dan arti dari koefisien regresi sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

a merupakan nilai konstanta yang bernilai positif 2,930. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja(X_1), budaya organisasi (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3), maka nilai variabel terikat yaitu Semangat kerja (Y) tetap konstan sebesar 2,930.

2. Lingkungan Kerja (X_1)

Nilai koefisien bernilai positif (0,158) antara variabel lingkungan kerja (X_2) dan variabel semangat kerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,158 satuan.

3. Budaya Organisasi (X_2)

Koefisien bernilai positif yaitu sebesar (0,240) antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan variabel semangat kerja(Y) yang mempunyai arti bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan jika variabel budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar (0,240).

4. Gaya kepemimpinan (X_3)

Nilai koefisien bernilai positif (0,540) antara variabel Gaya kepemimpinan(X_3) dan variabel Semangat kerja (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel Gaya kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan maka variabel Semangat kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,540 satuan.

Pengujian Hipotesis

a. Hipotesis 1: Ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Semangat Kerja

1. Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variable **Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Dan Gaya Kepemimpinan(X3)** secara parsial terhadap semangat kerja (Y) menggunakan uji t. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t table. Apabila t hitung lebih besar dari t table, artinya terdapat alasan yang kuat untuk hipotesis satu (H₁) diterima dan menolak hipotesis nol (H₀), demikian sebaliknya.

Selain itu dapat pula dengan menggunakan uji signifikan. Dengan ketentuan jika nilai signifikan lebih dari 0,05 alpha, maka artinya terdapat alasan untuk hipotesis satu (H₁) diterima dan menolak hipotesis nol (H₀), dan sebaliknya. Berikut ini adalah hasil uji parsial yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 4.16
Uji T (Parsial)

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,930	3,065		,956	,343		
	Lingkungan kerja	,158	,069	,225	2,283	,026	,973	1,027
	Budaya organisasi	,240	,104	,241	2,306	,024	,864	1,157
	Gaya kepemimpinan	,540	,145	,391	3,716	,000	,849	1,178

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18.0 (Diolah)

1 Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k=3$ dan $df2 = n-k-1 (70-3-1 = 67)$ sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,66792, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

H₀ : Variabel Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

H₁ : Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,283 dengan nilai signifikan sebesar 0,026, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,667. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,283 > 1,667$ dengan nilai signifikan $0,026 < 0,05$.

b) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja

H₀ : Variabel Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

H₁ : Variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,306 dengan nilai signifikan sebesar 0,024, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,667. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,306 > 1,667$ dengan nilai signifikan $0,024 < 0,05$.

c) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

H₀ : Variabel gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

H₁ : Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Berdasarkan tabel uji t diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 3,716 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui t_{tabel} sebesar 1,667. Sehingga dapat disimpulkan jika t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,716 > 1,667$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. variabel **Ada Pengaruh (X1), (X2), Dan Gaya Kepemimpinan(X3)** secara parsial terhadap semangat kerja (Y).

Tabel 4.17
Hasil nilai *standardized coefficients beta*

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,930	3,065		,956	,343		
	Lingkungan kerja	,158	,069	,225	2,283	,026	,973	1,027
	Budaya organisasi	,240	,104	,241	2,306	,024	,864	1,157
	Gaya kepemimpinan	,540	,145	,391	3,716	,000	,849	1,178

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Dengan adanya tabel yang adadi atas diperoleh nilai *standardized coefficients beta* untuk tiga variabel bebas yaitu meliputi:

- Lingkungan kerja 0,158.
- Budaya organisasi 0,240.
- Gaya kepemimpinan 0,540.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel Gaya kepemimpinan paling signifikan terhadap semangat kerja, dengan hasil nilai *standardized coefficients beta* 0,540.

b. Hipotesis 2 : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpina secara simultan terhadap Semangat Kerja.

Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (dependen) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan terhadap variabel terikat (independen). Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai Fhitung dengan nilai Ftabel. Jika Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, ini berarti ada alasan yang kuat untuk menerima hipotesis satu (H1) dan menolak hipotesis nol (H0), sebaliknya juga, jika nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka menolak hipotesis satu (H1) dan menerima hipotesis nol (H0).Berikut ini adalah hasil uji parsial yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4.18
Uji F (Simultan)

		ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	133,605	3	44,535	13,047	,000 ^a	
	Residual	228,705	67	3,414			
	Total	362,310	70				

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: Semangat kerja

Dengan $df_1 = k - 1 = 3$ dan $df_2 = n - k = 71 - 3 - 1 = 67$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,74. Nilai F_{hitung} yang didapat dari hasil SPSS versi 18. Adapun penujian menggunakan uji F diperoleh hasil sebagai berikut.

Berdasarkan hasil dari tabel yang ada di atas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 13,047 sedangkan untuk nilai F_{tabel} sebesar 2,74. Sehingga dapat dikatakan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $13,047 > 2,74$ dan tabel yang ada di atas juga menunjukkan jika nilai sig. = 0,000, yang berarti lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti variabel bebas yang meliputi Lingkungan kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Dan Gaya Kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Yaitu Semangat Kerja (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

Koefisien korelasi digunakan untuk menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jangkauan nilai R ialah sebesar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat menjadi semakin kuat. Semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat menjadi semakin lemah. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian koefisien korelasi berganda atau uji R :

Tabel 4.19
Hasil Uji R

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,607 ^a	,369	,340	1,848	1,815

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Output data SPSS 18.0

Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0–1. Semakin mendekati 1 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat dapat dikatakan semakin kuat. Jika semakin mendekati 0 berarti hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat dapat dikatakan semakin lemah atau tidak ada sama sekali. Bisa dilihat pada tabel uji R, nilai R sebesar 0,607 (60,7%) hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) sedang karena nilai dari uji R tersebut lebih dari 50%.

Koefisien Determinan Berganda (R²)

Uji *Rsquare* digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Sugiyono (2017). Bila nilai R² semakin mendekati nilai 1 atau 100% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variabilitas variabel tergantung. Berikut ini adalah tabel dari hasil pengujiannya :

Tabel 4.20
Hasil Uji R²

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,607 ^a	,369	,340	1,848	1,815

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan
b. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber : Output data SPSS 18.0

Berdasarkan tabel uji *R square* dapat dijelaskan bahwa koefisien determinan yang ada pada penelitian ini adalah sebesar 0,369 atau sebesar 36,9% sehingga Lingkungan Kerja (X₁), Budaya organisasi (X₂), dan Gaya kepemimpinan (X₃) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Semangat Kerja (Y). Dan sisa 63,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil dari penelitian di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan terhadap semangat kerja dengan menggunakan aplikasi pengolahan data atau SPSS.

a. Hipotesis Pertama : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan secara Parsial terhadap semangat kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja. Hubungan variabel independen terhadap variabel dependen bersifat positif yang artinya jika masing-masing variabel ditingkatkan maka akan saling berpengaruh terhadap semangat kerja, penjelasan pengaruh variabel secara parsial akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Ada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis data membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap semangat kerja. Di dalam CV. Himpunan Abadi telah menerapkan peraturan untuk pelaksanaan atau membuat karyawan nyaman dengan berbagai macam upaya seperti: kondisi di ruangan karyawan dibuat nyaman dengan jadwal rutin pembersihan setiap harinya, suhu dan sirkulasi udara dari ventilasi ruangan para pekerja cukup baik, juga cukup tenang dan tidak terganggu suara bising dari mesin produksi, warna dinding serta dekorasi pada ruangan para karyawan yang sangat mendukung dengan pikiran mereka agar tetap produktif, tersedianya berbagai peralatan dan penataan yang sesuai dan tidak sempit, serta para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, serta hubungan karyawan satu dengan yang lainnya juga sangat baik.

Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil penelitian dari Widodo (2010) bahwa Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa sangatlah penting memperhatikan keadaan maupun kebersihan serta faktor-faktor yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja. Penelitian dari Widodo tersebut sejalan dengan penelitian yang sedang kami teliti di CV Himpunan Abadi yang berlokasi di Surabaya yang salah satu variabelnya mengenai lingkungan kerja dan semangat kerja. Hasil penelitian Rahmawati, dkk (2014) bahwa variabel lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja berpengaruh yang signifikan dan dapat diartikan bahwa hasil atau kerja dan semangat para karyawan dari suatu organisasi akan meningkat jika lingkungan kerja dijaga dengan baik. Hasil penelitian tersebut sejalan dan sependapat dengan penelitian dari peneliti yang sedang memproses dan menghasilkan penelitian bahwa variabel lingkungan kerja di CV. Himpunan Abadi juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

2. Ada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap semangat kerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada di lingkungan karyawan maka semakin baik juga semangat kerja para karyawan tersebut. Budaya organisasi membuat karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan yang mereka miliki. Karyawan juga penuh inspiratif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan, karyawan sangat menghargai menghormati sesama karyawan lain serta memandang bagian lain (divisi) lain sebagai satu kesatuan, karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing, setiap ada permasalahan atau ketidaksesuaian tim, selalu diselesaikan dengan baik.

Menurut Riani (2011) Budaya Organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik.

Hasil penelitian dari Widodo (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi dengan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang baik juga dapat menambah semangat kerja karyawan. Penelitian dari Widodo tersebut sejalan dengan penelitian yang sedang kami teliti di CV Himpunan Abadi yang berlokasi di Surabaya yang salah satu variabelnya mengenai lingkungan kerja dan semangat kerja. Hasil penelitian dari Wardani (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi dengan semangat kerja berpengaruh yang signifikan dan dapat diartikan bahwa, tanpa adanya suatu budaya organisasi semangat kerja akan perlahan menurun. Hasil penelitian dari Wardani tersebut sejalan dan sependapat dengan penelitian dari peneliti yang sedang memproses dan menghasilkan penelitian bahwa variabel budaya organisasi di CV. Himpunan Abadi juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja

3. Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Hasil analisis data membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semakin baik pemberian atau cara memimpin seorang pemimpin maka semakin baik pula semangat kerja karyawan. Di CV. Himpunan Abadi pimpinan berbuat sesuatu yang selalu membuat anggotanya menjadi senang bekerja, pimpinan juga selalu memberitahu dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, pimpinan selalu

melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, pimpinan juga selalu memotivasi bawahan untuk bekerja dengan semangat dan selalu safety.

Thoha (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian dari Widodo (2010) tersebut sejalan dan sependapat dengan penelitian dari peneliti yang sedang memproses dan menghasilkan penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan di CV. Himpunan Abadi juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Widodo (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai, maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Jamaludin (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja, dapat diartikan seorang pemimpin bisa mempengaruhi semangat kerja bawahnya. Hasil penelitian dari Jamaludin tersebut sejalan dan sependapat dengan penelitian dari peneliti yang sedang memproses dan menghasilkan penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan di CV. Himpunan Abadi juga berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja.

Khairizah, dkk (2017) bahwa dalam penelitiannya menjelaskan variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja memiliki pengaruh, dengan gaya kepemimpinan dan segala sesuatu yang dikatakan, dilakukan serta segala perasaan dari pemimpin dapat mempengaruhi orang lain termasuk semangat kerja. Hasil penelitian dari Khairizah tersebut sejalan dan sependapat dengan penelitian dari peneliti yang sedang memproses dan menghasilkan penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan di CV. Himpunan Abadi juga berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

b. Hipotesis kedua: Ada Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap semangat kerja.

Hasil analisis membuktikan bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan terhadap semangat kerja dengan demikian dapat dinyatakan bahwa CV. Himpunan Abadi berprinsip bahwa Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan sebagai dasar dalam penilaian semangat kerja yang dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan, maka semakin baik pula semangat kerja yang dihasilkan.

Hal ini dapat dilihat dari kondisi di ruangan karyawan dibuat nyaman dengan jadwal rutin pembersihan setiap harinya, suhu dan sirkulasi udara dari ventilasi ruangan para pekerja cukup baik, juga cukup tenang dan tidak terganggu suara bising dari mesin produksi, warna dinding serta dekorasi pada ruangan para karyawan yang sangat mendukung dengan pikiran mereka agar tetap produktif, tersedianya berbagai peralatan dan penataan yang sesuai dan tidak sempit, serta para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik, serta hubungan karyawan satu dengan yang lainnya juga sangat baik. Selain itu variabel lain seperti Budaya organisasi membuat karyawan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuan yang mereka miliki. Karyawan juga penuh inspiratif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan, karyawan sangat menghargai menghormati sesama karyawan lain serta memandang bagian lain (devisi) lain sebagai satu kesatuan, karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan tugasnya masing-masing, setiap ada permasalahan atau ketidaksesuaian tim, selalu diselesaikan dengan baik. Di CV. Himpunan Abadi pimpinan berbuat sesuatu yang selalu membuat anggotanya menjadi senang bekerja, pimpinan juga selalu memberitahu dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan, pimpinan juga selalu memotivasi bawahan untuk bekerja dengan semangat dan selalu safety.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori dari Menurut Sedarmayanti (2012) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Widodo (2010) bahwa Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa sangatlah penting memperhatikan keadaan maupun kebersihan serta faktor-faktor yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja. Hasil penelitian Rahmawati, dkk (2014) bahwa variabel lingkungan kerja terhadap Semangat Kerja pengaruh yang signifikan dan dapat diartikan bahwa hasil atau kerja dan semangat para karyawan dari suatu organisasi akan meningkat jika lingkungan kerja dijaga dengan baik.

Menurut Riani (2011) Budaya Organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Hasil penelitian dari Widodo (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi dengan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang baik juga dapat menambah semangat kerja karyawan. Hasil penelitian dari Wardani (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi dengan semangat kerja berpengaruh yang signifikan dan dapat diartikan bahwa, tanpa adanya suatu budaya organisasi semangat kerja akan perlahan menurun.

Thoha (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Widodo (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai, maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Jamaludin (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja, dapat diartikan seorang pemimpin bisa mempengaruhi semangat kerja bawahannya.

Khairizah, dkk (2017) bahwa dalam penelitiannya menjelaskan variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja memiliki pengaruh, dengan gaya kepemimpinan dan segala sesuatu yang dikatakan, dilakukan serta segala perasaan dari pemimpin dapat mempengaruhi orang lain termasuk semangat kerja.

c. Hipotesis ketiga: Gaya Kepemimpinan berpengaruh paling signifikan terhadap semangat kerja.

Hasil analisis data membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh paling signifikan di CV. Himpunan Abadi di Surabaya karena gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap dari pimpinan yang dapat sangat mempengaruhi karyawan dalam bertindak ³ sampai mempengaruhi semangat dan bekerja. Dengan didukung oleh teori dari Thoha (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Setelah itu didukung oleh penelitian dari Widodo (2010) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan yang dapat diartikan dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai, maka semangat kerja karyawan akan meningkat. Jamaludin (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh dari variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja, dapat diartikan seorang pemimpin bisa mempengaruhi semangat kerja bawahannya. Khairizah, dkk (2017) bahwa dalam penelitiannya menjelaskan variabel gaya kepemimpinan dengan semangat kerja memiliki pengaruh, dengan gaya kepemimpinan dan segala sesuatu yang dikatakan, dilakukan serta segala perasaan dari pemimpin dapat mempengaruhi orang lain termasuk semangat kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Semangat Kerja.
2. Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan secara Simultan berpengaruh terhadap Semangat Kerja

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu variabel-variabel yang mempengaruhi semangat kerja pada penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti: kompensasi, motivasi, dan lain sebagainya.

Saran

1. Saran bagi penulis dengan adanya wawasan pengetahuan yang ada dalam skripsi khususnya untuk ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja, maka selayaknya penulis dapat mengembangkan wawasan atau kajian yang lebih baik.
2. Diharapkan untuk CV. Himpunan Abadi dengan adanya penelitian ini maka selayaknya dapat memperbaiki keadaan di perusahaan yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan.
3. Saran bagi alمامater dengan adanya penelitian ini maka selayaknya dapat menjadi acuan laporan yang meliputi pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian data sehingga dapat digunakan untuk mengembangkan penelitian manajemen sumber daya manusia khususnya Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja.

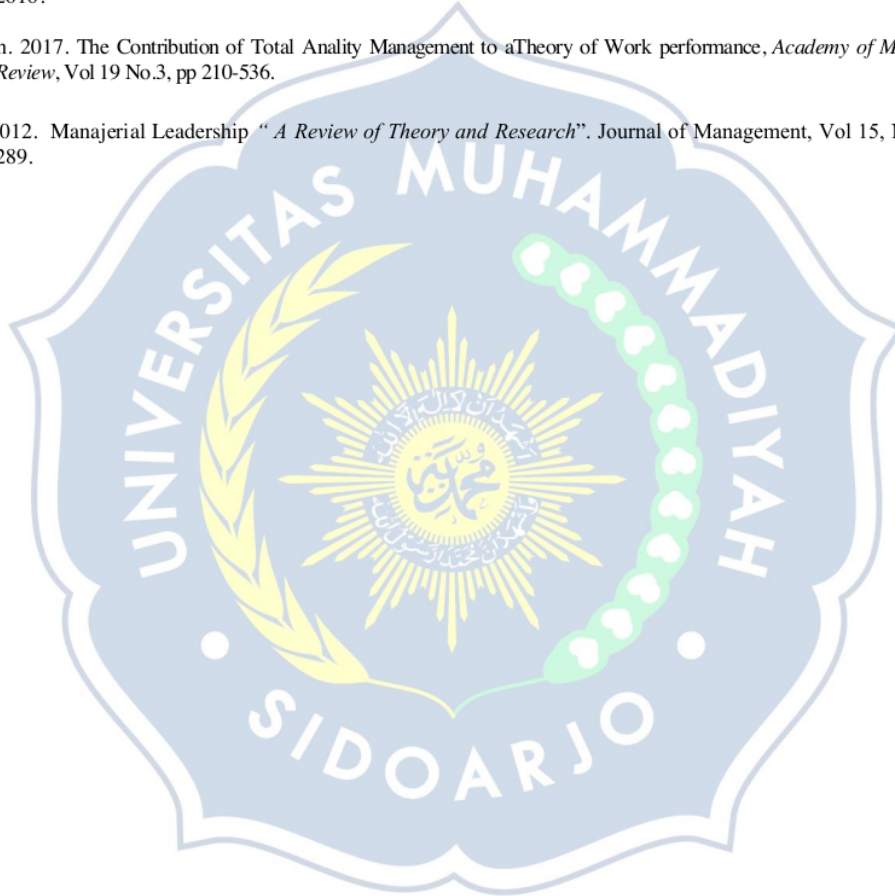
DAFTAR PUSTAKA

Ardana. 2012. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta. Edisi Keempat.

- Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga: Jakarta. Edisi pertama.
- Bisnis. 2019. *Iklm Bisnis Tak Mendukung, Pabrik Biji Plastik di Jawa Timur Rem Produksi*, (online), (read/201250211.257//401587, Diakses 11 Juni 2019).
- Busro. 2017. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Handoko. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Hariyanti. 2015. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (studi pada karyawan radar Malang PT. Malang intermedia pres). *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 1(1) [Internet]. Available from: Error! Hyperlink reference not valid.> [Accessed 15 January 2015].
- Jamaludin. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ilmu Pendidikan Dan Pengetahuan Sosial Universitas Indraprasta Pgri . *Journal Of Applied Business And Economics* Vol. 3 No. 3. Mar 2017. 161-169.
- Kholil. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Penerbit Kencana: Jakarta. Edisi Pertama, ..
- Kotler. 2016. *Satisfaction with Organizational Vision, Job Satisfaction and Service Efforts: an Empirical Invetigation. Leadership & Organization Development Journal*. Vol 20 No.3 pp. 154-161.
- Khairizah. Dkk. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272.
- Muljono. 2013. *Sosiologi dan Komunikasi Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rahmawanti, Dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara.Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*. Vol. 8 No. 2 Maret 2014.
- Riani. 2011. *Job satisfaction and organizational commitment among the Malaysian workforce*. Proceeding of 5 th Asian Academic of Management Conference Klantan Pahang pp. 270-276.
- Robbins. 2012. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Edisi kesepuluh.
- Sabil. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. : Pionir Jaya. Bandung.
- Safaria. 2016. *Pengaruh Insentif dan Semangat kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara*. Universitas Terbuka: *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi* 1(1), artikel 9.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Maju.
- Soekarso. 2010. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis (Volume 1 dari kepemimpinan Edisi 1)*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung. Edisi revisi.
- Sutrisno. 2010. Kepemimpinan yang efektif Tinjauan dan Implementasinya bagi pencapaian tujuan Organisasi, *Jurnal Gema Stikubank*, Hal 45-46.
- Suyadi. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Syukria. 2014. Pengaruh kepemimpinan dan tuntutan tugas terhadap komitmen organisasi dengan variabel moderasi motivasi perawat rumah sakit swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1):30-40.

- Toha. 2017. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Cetakan ke 15. Jakarta, Rajawali Press.
- Tika. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tohardi. 2012. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur*. E-Journal Administrasi Negara 2 (4), 1926-1937.
- Wardani. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya*. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*. Vol. 31 No. 1 Februari 2016.
- Widodo. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja. Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga*. Stie Ama Salatiga. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*. Vol.3 No.5 Juli 2010.
- Wirawan. 2017. *The Contribution of Total Anality Management to aTheory of Work performance*, *Academy of Management Review*, Vol 19 No.3, pp 210-536.
- Yukl . 2012. *Manajerial Leadership " A Review of Theory and Research"*. *Journal of Management*, Vol 15, No.2, 251-289.



ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ijler.umsida.ac.id

Internet Source

6%

2

media.neliti.com

Internet Source

6%

3

repository.unibos.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On