

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN

<sup>1</sup> Al Hakim, <sup>2</sup> Woro Utari, <sup>3</sup> C. Sri Hartati

*Universitas Wijaya Putra Surabaya*

### *Abstrak*

*Riset ini dilaksanakan bertujuan mendiskripsikan kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan pada Semangat Kerja. Jenis penelitian ini dapat digolongkan dalam riset eksplanatory dan kuantitatif. Populasi pada riset ini merupakan keseluruhan karyawan yang berjumlah 32 orang dan seluruhnya menjadi responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel sensus. Data dikumpulkan dengan studi kepustakaan dan kuesioner. Uji statistik memakai model analisis Regresi Linear Berganda. Temuan riset didapati kepuasan, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta semangat kerja karyawan dalam kondisi yang sangat baik. Kepuasan memberikan pengaruh yang signifikan pada semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan pada semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang tidak memberikan pengaruh yang signifikan pada semangat kerja karyawan.*

**Kata kunci:** *Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Semangat Kerja*

### *Abstract*

*This research was carried out with the aim of describing job satisfaction, work environment, leadership on employee morale. This type of research can be classified into explanatory and quantitative research. The population in this research is all employees, totaling 32 people and all of them were respondents. The sampling technique used the census sample method. Data were collected by literature study and questionnaires. Statistical test using Multiple Linear Regression analysis model. The research findings found satisfaction, work environment, leadership, and employee morale is in great shape. Satisfaction has a significant influence on employee morale. The work environment also has a significant influence on employee morale. Leadership that does not have a significant effect on employee morale.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Work Environment, Leadership, Work Spirit*

### **Pendahuluan**

Mengembangkan sumber daya manusia merupakan upaya menumbuhkan semangat kerja pegawai sebagai gambaran keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Permasalahan yang seringkali dialami karyawan adalah berkurangnya giat dalam bekerja karyawan yang berdampak pada tak sesuai capaian yang diinginkan. Karyawan tak mempunyai rasa giat saat melaksanakan pekerjaan serta kewajibannya pegawai yang berperilaku tidak tertib timbul dikarenakan sejumlah karyawan yang terkadang abai dalam pekerjaan dan kewajiban dari para pegawai yang kemudian memberikan efek negatif pada karyawan disekitarnya serta dapat juga membangkitkan permasalahan diantara karyawan, hal lain yang mempengaruhi adalah minimnya kepuasan dalam bekerja yang kemudian akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Personal akan merasa terpenuhi semua keinginannya dalam bekerja, gairah dalam bekerjanya akan meningkat. Selaras dengan riset yang dilaksanakan Rahman (2017) menyatakan jika kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada semangat kerja karyawan. Hasil penelitian Rehatta (2016) juga menyebutkan bahwa rasa puas dalam bekerja pada pegawai memiliki dampak positif pada semangat kerja pegawai. Temuan riset yang telah dilaksanakan Nurbudiyani (2016) menunjukkan jika terdapat dampak signifikan kepuasan dalam bekerja dalam semangat bekerja.

---

<sup>1</sup> Email Address : [alhakimarifin1985@gmail.com](mailto:alhakimarifin1985@gmail.com)

Received 10 Juni 2022, Available Online 15 Juli 2022

Lingkungan dalam bekerja dapat memberikan dampak pada kondisi psikologis pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dengan lingkungannya bekerja, maka pegawai yang bersangkutan dapat merasa nyaman pada tempatnya melakukan pekerjaan, kemudian karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja. Seperti pada temuan riset oleh Santika dan Antari (2019) menyatakan bahwa kondisi tempat bekerja memiliki dampak positif serta signifikan pada semangat kerja pegawai. Temuan riset tersebut senada dengan riset yang dilaksanakan Nurbudiyani (2016) menunjukkan jika terdapat dampak yang nyata lingkungan bekerja pada semangat kerja.

Cara memimpin seseorang memiliki pengaruh pada semangat kerja pegawai yang dibawahinya, baiknya cara seseorang dalam memimpin dan dalam memberikan perintah untuk bersemangat dalam menjalankan tanggungjawabnya yang berpengaruh hasil kerjanya. Selaras dengan temuan riset oleh Chandra & Priyono (2016) *the leadership style has an impact on performance*. Begitu juga pada hasil penelitian Santika dan Antari (2019) yang menyebutkan kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan pada semangat dalam bekerja pegawai. Namun temuan riset tersebut tidak selaras dengan Ratnasari dan Sutjahjo (2017) menyatakan jika Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan pada Semangat Kerja.

Kepuasan kerja, lingkungan kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang diterapkan dengan baik, selayaknya juga menjadi perhatian perusahaan karena hal itu salah satu unsur yang berperan dalam memberikan pengaruh pada semangat bekerja pegawai. Sehingga didasarkan pada temuan masalah yang ada peneliti merasa tertarik untuk melakukan riset mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja.

## **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **Sumber Daya Manusia**

Ungkapan Sukirno (2017) sumber daya manusia adalah kumpulan individu dalam organisasi yang mengajukan gagasan dan terlibat dalam beragam rupa jenis kerja untuk menggapai tujuan organisasi. Ini tentang ide dan pekerjaan mereka di berbagai bidang perusahaan. Dalam hal personalia, ruang lingkupnya tidak hanya mencakup tenaga ahli, guru atau karyawan yang berpengalaman, tetapi juga seluruh karyawan yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam proses pengembangannya Handoko (2017) menyebutkan agar mengupayakan sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan optimal, kemudian hal-hal yang ditetapkan sebagai tujuan dalam pemenuhan kebutuhan dari tiap individu dapat tercukupi dengan baik.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja merupakan rasa ingin, rasa bersungguh-sungguh individu dalam menjalankan tanggungjawabnya dalam bekerja dengan baik, berkepemimpinan agar dapat memnuhi pencapaian kinerja secara maksimal, keinginan, serta rasa senang pada bidang kerja yang sedang ditekuni (Hasibuan, 2015). Ungkapan Nitisemito (2015) menjabarkan jika semangat kerja bisa dimaknai sebagai suatu kondisi maupun saat-saat pada bekerja yang dialami individu saat berada di suatu wadah yang menggambarkan perasaan bersemangat pada saat menjalankan pekerjaan serta memicu para pegawai agar melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan efisien.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja diungkapkan Gibson (2017) adalah sikap yang ditampilkan seseorang terhadap pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya terhadap lingkungannya bekerja. Kepuasan kerja digambarkan dalam sikap baik dan menyenangkan terhadap pekerjaan yang dijalani, bersumber dari penilaian setiap karakteristik pekerjaan. Orang dengan kepuasan kerja yang maksimal akan mempunyai sikap positif pada pekerjaannya, dan individu dengan kepuasan bekerja yang minim akan mempunyai sikap negatif pada tingkah lakunya dalam bekerja (Robbins & Judge, 2012).

## **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah berbagai macam hal di sekitar pegawai yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas yang diberikan bagi seseorang, tersedianya penyejuk udara (AC), faktor penempatan lampu yang sesuai, dan lain lain (Nitisemito, 2015). Menurut Siagian (2016:135) lingkungan dalam bekerja merupakan lingkungan yang berada pada saat pegawai bekerja sehari-hari. Lingkungan yang dapat menciptakan perasaan aman dan membuat pegawai dapat bekerja dengan cara terbaik.

## **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan hal yang berhubungan dengan mengarahkan dan memberikan pengaruh pada anggota pada suatu organisasi pada saat menjalankan tugas dan kewajibannya (Moekijat, 2016). Kepemimpinan adalah suatu langkah dalam menggunakan dampak kepengaruh dengan sukarela dalam memberikan motivasi individu dalam menggapai tujuan yang telah ditentukan (Gibson, 2017). Perihal kepemimpinan dijabarkan juga sebagai upaya dalam menggapai capaian tertentu dengan menggunakan usaha individu lainnya atau dapat juga diartikan kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan individu lain dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan (Manullang, 2016).

## **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Semangat Kerja**

Kepuasan kerja sangat penting guna mendukung semangat kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan semangat dalam bekerja pegawai yang menjadikan pegawai menjalankan pekerjaannya dengan baik serta rasa penuh keikhlasan memfokuskan dirinya dalam usaha dan upaya untuk membuat perusahaan menjadi lebih baik. Tingginya tingkat kepuasan dalam bekerja pada individu yang mempunyai taraf kepuasan kerja tinggi memiliki pemikiran positif pada bidang kerjanya, namun juga sebaliknya individu yang mempunyai taraf kepuasan dalam bekerja yang minim mempunyai pandangan yang kurang baik pada bidang kerja yang ditekuninya (Robbins & Judge, 2012). Berdasarkan penjabaran diatas maka tersusun hipotesis berikut:

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti.

## **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Semangat Kerja**

Lingkungan kerja memiliki peran utama pada pembentukan rasa semangat dalam bekerja. Pemahaman mengenai lingkungan dalam bekerja merupakan segala hal yang terdapat pada lokasi bekerja dan lingkungan yang berada di sekelilingnya yang kemudian memberikan pengaruh secara langsung maupun tak langsung pada individu dan kelompok pegawai saat mereka melakukan pekerjaannya. Lingkungan dalam bekerja adalah kondisi nyata saat individu menjalankan pekerjaan serta tanggungjawabnya secara rutin baik berada di lokasi lapangan maupun pada lokasi kantor (Siagian, 2016:139). Makna tersebut menjelaskan jika lingkungan dalam bekerja memiliki dampak yang signifikan pada karyawan saat melakukan pekerjaannya. Berdasarkan penjabaran diatas maka tersusun hipotesis berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti.

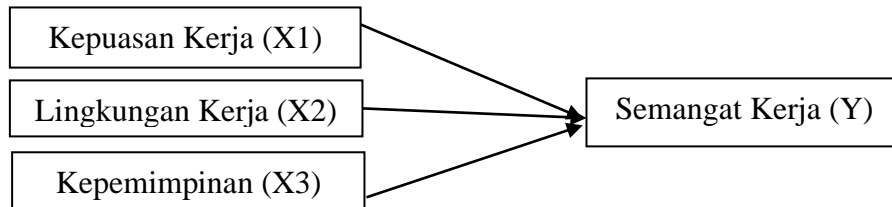
## **Hubungan Kepemimpinan dengan Semangat Kerja**

Kepemimpinan memiliki dampak pada semangat dalam bekerja, pernyataan ini diungkapkan oleh Panggabean (2014:76) menyatakan jika semakin banyaknya warna dan jenis keinginan serta rasa butuh pada diri karyawan ataupun sekumpulan karyawan pada wadah organisasi, membuat individu yang menjadikan individu untuk dapat memimpin yang kemudian mampu beradaptasi pada keinginan personal maupun keinginan kelompoknya. Hal tersebut menjadikan perilaku karyawannya

dapat diarahkan dan dikondisikan untuk menggapai keinginan kelompok yang didasari semangat untuk bekerja yang tinggi. Dengan ungkapan yang ada maka bisa disimpulkan jika pemimpin dapat terus memberi arahan serta semangat untuk karyawannya dengan memperhatikan hal-hal yang diinginkan sisi personal karyawan ataupun kelompok hingga mampu menambah gairah bekerja karyawan. Berdasarkan penjabaran diatas maka tersusun hipotesis berikut:

H<sub>3</sub>: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti.

Setelah dijabarkan materi tentang relasi logis antar variabel serta pengembangan hipotesis, sehingga kerangka berpikir pada riet ini seperti yang tertuang pada Gambar 1.



**Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian**

### Metode Penelitian

Riset ini dapat digolongkan dalam *explanatory research* dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. *Explanatory research* merupakan penelitian untuk menjelaskan relasi pada variabel bebas dengan variabel terikat. Sumber data pada riset ini berupa angket yang diambil pada CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti.

Populasi pada riset ini merupakan seluruh pegawai CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti yang berjumlah 32 orang. Kemudian sampel pada riset ini didapatkan dari semua yang terdapat di populasi sebanyak 32 orang.

Uji statistik yang dipilih peneliti pada riset ini analisis Regresi Linear Berganda, yang kemudian dioah pada program software SPSS for windows yaitu:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Bermakna :

Y = Semangat kerja Karyawan (Variabel Terikat)

X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja (Variabel Bebas)

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja (Variabel Bebas)

X<sub>3</sub> = Kepemimpinan (Variabel Bebas)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

a = Konstanta

e = error

### Hasil dan Pembahasan

Berikut hasil tabel uji Coefficients dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan variabel bebas, kepuasan, lingkungan kerja serta kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja.

#### Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.302	1.885	
Kepuasan	.825	.167	.642
Lingkungan kerja	.784	.375	.271
Kepemimpinan	.150	.249	.070

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Data yang diolah, 2021

Keluaran data yang diolah tersebut, sehingga tercipta persamaan regresi linier berganda dengan model berikut:

$$Y = 3.302 + 0.825X_1 + 0.784X_2 + 0.150X_3$$

Berdasar persamaan yang tercipta di atas sehingga dapat dijabarkan nilai konstanta pada persamaan yang ada yakni 3.302, nilai yang ditampilkan menggambarkan semangat kerja pegawai CV. Zaroha dengan asumsi kepuasan, lingkungan kerja serta kepemimpinan diabaikan. Variabel kepuasan didapati nilai koefisien regresi adalah 0.825, angka yang ada tersebut menggambarkan relasi positif pada semangat kerja. Dari hal tersebut dapat diasumsikan bahwa terjadi peningkatan kepuasan, sehingga nilai semangat kerja pegawai CV. Zaroha juga terjadi penambahan sebesar koefisien pengalinya dan pada variabel bebas yang lain dinilai tetap. Variabel lingkungan kerja didapati nilai koefisien regresi adalah 0.784, angka yang ada tersebut menggambarkan relasi positif pada semangat kerja. Dari hal tersebut dapat diasumsikan bahwa terjadi peningkatan lingkungan kerja, sehingga nilai semangat kerja pegawai CV. Zaroha juga terjadi penambahan sebesar koefisien pengalinya dan pada variabel bebas lainnya dinilai tetap. Variabel kepemimpinan didapati nilai koefisien regresi adalah 0.150, angka yang ada tersebut menggambarkan relasi positif pada semangat kerja. Dari hal tersebut dapat diasumsikan bahwa terjadi peningkatan kepemimpinan, sehingga nilai semangat kerja pegawai CV. Zaroha juga terjadi penambahan sebesar koefisien pengalinya dengan asumsi variabel bebas lainnya dinilai tetap.

Uji t dijalankan agar diketahui gambaran dampak yang terbentuk pada tiap-tiap variabel bebas [ada variabel terikat. Keluaran uji t ini ditampilkan melalui tabel di berikut.

**Tabel 2. Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.752	.091
Kepuasan	4.951	.000
Lingkungan kerja	2.094	.045
Kepemimpinan	.602	.552

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Sumber: Data yang diolah, 2021

Tabel yang disajikan di atas dapat menjelaskan keluaran analisis uji t pengaruh kepuasan, lingkungan kerja, serta kepemimpinan pada semangat kerja karyawan dalam keadaan terpisah berikut :

Nilai t hitung Kepuasan memiliki nilai 4.951 pada hasil yang didapati 0.000 (lebih kecil dari 0,05) diartikan memiliki makna jika secara terpisah kepuasan mempunyai dampak signifikan pada

semangat dalam bekerja. Oleh karena itu hipotesis H1 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti dinyatakan diterima.

Nilai t hitung Lingkungan memiliki nilai 2.094 pada hasil yang didapati 0.045 (lebih kecil dari 0,05) yang memiliki makna jika secara terpisah lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan pada rasa bersemangat dalam bekerja pegawai CV. Zaroha. sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang terbentuk adalah H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti diterima.

Nilai t hitung Kepemimpinan memiliki nilai 0.602 pada hasil yang didapati 0.552 (lebih besar dari 0,05) yang memiliki makna jika secara parsial Kepemimpinan tidak memiliki dampak signifikan pada Semangat kerja CV. Zaroha. Oleh karena itu dapat disimpulkan hipotesis yang terbentuk adalah H3: Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. Zaroha Kopi Liberika Meranti tidak diterima.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan agar tercipta gambaran seberapa erat pengaruh kepuasan, lingkungan kerja serta kepemimpinan pada semangat kerja karyawan.

**Tabel 3. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 <sup>a</sup>	.662	.626	.34840

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Kepuasan

Sumber: Data yang diolah, 2021

Hasil pada pengolahan pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai dari koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) adalah 0.662 nilai tersebut menggambarkan jika sebesar 66.2 % semangat kerja pegawai CV. Zaroha terdampak oleh variasi dari tiga variabel bebas pada penelitian ini, antara lain kepuasan, lingkungan kerja dan kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain dari penelitian ini. Maka relasi yang tercipta diantara ketiga variabel bebas dapat diketahui cukup kuat terlihat dari R square bernilai lebih dari separuh dari faktor yang memberikan dampak pada semangat kerja.

### **Pengaruh Kepuasan terhadap Semangat Kerja**

Temuan pada riset ini menunjukkan jika kepuasan kerja dalam kondisi yang sangat baik, selain itu kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada semangat kerja pegawai CV. Zaroha. Sehingga apabila kepuasan kerja lebih ditingkatkan maka semangat kerja karyawan CV. Zaroha juga didapati penambahan nilai secara signifikan.

Temuan pada riset ini selaras dengan riset sebelumnya yang dilaksanakan Rahman (2017) yang menyebutkan jika kepuasan kerja memiliki dampak signifikan pada gairah dalam bekerja pegawai PT. Bangun Nusantara Jaya Makmur, Kabupaten Tabalong. Hasil riset Rehatta (2016) juga menyebutkan jika Kepuasan kerja karyawan memiliki dampak positif terhadap semangat kerja karyawan. Temuan pada riset yang dilaksanakan Nurbudiyani (2016) juga menyebutkan jika terdapat dampak yang signifikan kepuasan kerja pada semangat kerja.

Kepuasan kerja adalah respon dari seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan akan tergambar melalui perilaku positif pegawai tersebut dalam menghadapi segala sesuatu yang terjadi. Pegawai sudah merasa puas saat bekerja dapat menghasilkan timbal balik berupa manfaat, antara lain menciptakan relasi yang harmonis antara CV. Zaroha dengan karyawannya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja**

Temuan riset menggambarkan jika lingkungan dalam kondisi yang sangat baik, selain itu lingkungan dalam bekerja berdampak signifikan pada semangat kerja karyawan CV. Zaroha. Kemudian jika lingkungan kerja lebih ditingkatkan maka semangat kerja karyawan CV. Zaroha juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Temuan pada riset ini mendukung riset terdahulu yang dilaksanakan Santika dan Antari (2019) yang menyebutkan jika lingkungan kerja fisik berdampak positif serta signifikan pada semangat kerja pegawai. Temuan riset tersebut senada dengan riset yang dilaksanakan Nurbudiyani (2016) yang menyebutkan jika terciptanya dampak yang signifikan lingkungan kerja pada semangat kerja. Temuan riset Candra dkk. (2018) menyebutkan lingkungan dalam bekerja memiliki dampak signifikan pada tekad atau rasa bersemangat dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan wadah bagi pegawai dalam menjalani pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman serta nyaman dapat menjadikan pegawai agar dapat bekerja dengan nyaman sehingga hasil kerja dapat lebih optimal. Lingkungan kerja bisa menghasilkan relasi kerja yang mengikat pegawai pada lingkungannya bekerja.

Pentingnya lingkungan bekerja yang aman serta nyaman untuk pegawai harus dapat lebih diperhatikan oleh pihak manajemen CV. Zaroha, karena dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif pekerjaan dapat terselesaikan secara baik dan dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat dan meningkatkan hasil kerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja**

Temuan riset menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam kondisi yang sangat baik, meskipun demikian kepemimpinan tidak memiliki dampak signifikan pada semangat kerja pegawai CV. Zaroha. Sehingga apabila kepemimpinan lebih ditingkatkan maka semangat kerja karyawan CV. Zaroha tidak akan terjadi pertumbuhan yang signifikan.

Temuan riset ini mendukung riset terdahulu yang dilaksanakan oleh Ratnasari dan Sutjahjo (2017) menyebutkan bahwa Kepemimpinan tidak berdampak signifikan pada semangat kerja begitu juga Hasil penelitian Candra dkk. (2018) juga menyebutkan Kepemimpinan tidak berdampak signifikan pada rasa bersemangat dalam kerja.

Kepemimpinan tidak memiliki dampak yang signifikan pada semangat dalam bekerja pegawai CV, ZARoha dapat disebabkan karena pelaksanaan kepemimpinan masih belum dapat terlaksana dengan efektif Hal ini mungkin masih dirasakan oleh beberapa karyawan dimana pimpinan masih belum dapat menyusun pembagian kerja kepada bawahannya secara merata dan juga dapat disebabkan oleh adanya hubungan yang kurang baik antara pimpinan dengan karyawan. Pimpinan kurang memantau para pegawaimua hingga rasa taat saat melakukan pekerjaan masih minim dan tidak dapat memicu semangat pegawai yang dipimpinnya, pimpinan juga tidak mampu maksimal dalam mengarahkan, membimbing dan mengendalikan kepada pegawainya untuk menjadi lebih baik.

Kepemimpinan memiliki fungsi yang penting untuk merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi serta melakukan kontrol. Hal ini disebabkan kepemimpinan dapat memberikan dampak pada individu lainnya agar melakukan pekerjaannya secara lebih baik lagi dalam mencapai target perusahaan. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan pengaruh pada semangat pegawai sebagai bawahannya, karena kepemimpinan yang baik akan menjadikan karyawan lebih bersemangat dalam menjalankan tanggungjawabnya yang akan berpengaruh pada keluaran kerjanya.

## Kesimpulan

Temuan pada riset dengan menggunakan analisis statistik deskriptif didapati hasil jika kepuasan, lingkungan dalam bekerja, kemudian kepemimpinan, dan semangat dalam bekerja karyawan pada kondisi yang sangat baik, Hal tersebut tergambar dari nilai mean atau rata-rata pada tiap-tiap dimensi variabel yang menggambarkan kategori yang sangat baik.

Hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda serta pengujian hipotesis yang dilaksanakan memberikan hasil jika kepuasan mempunyai dampak signifikan pada semangat kerja. Temuan ini ditunjukkan dari nilai t dengan signifikansi kurang dari 0,05.

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja juga memiliki dampak signifikan pada semangat kerja, dengan nilai t dengan signifikansi kurang dari 0,05.

Akan tetapi berbeda dengan kepemimpinan yang tidak memiliki dampak signifikan pada semangat kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai t pada signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

## Saran

Bagi penelitian yang akan dilakukan kedepannya, temuan pada penelitian bisa digunakan sebagai acuan pada penelitian selanjutnya. Temuan uji  $R^2$  pada riset ini, menggambarkan terdapat variabel-variabel lain yang harus mendapatkan perhatian pada riset ini. Kemudian untuk penelitian-penelitian kedepannya, hendaknya mempertimbangkan variabel lain yang mampu memberikan dampak pada semangat kerja

## Daftar Pustaka

- Candra, Wiwin, Prasetyo, Indra dan Utari, Woro. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja dan Semangat kerja Pegawai di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol. 1 No. 2 ISSN 2615-2142
- Chandra & Priyono. 2016. *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya*. *International Education Studies*; Vol. 9, No. 1; 2016
- Gibson. 2017. *Organization, Behavior, Structure & Process, edition 10*. Boston. USA.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Manullang. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*, Gadjah Mada University Press
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurbudiyani, I.. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Palangkaraya. *Anterior Jurnal*, 16(1), 7-13.
- Panggabean. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Rahman, A., Ilyas, G. B., & Tamsa, H. 2017. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2 (2), 231-245.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1 (2), 99-112.
- Rehatta, P. N., & Tutupoho, S. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Ambon. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 330-342.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*, Jakarta: Salemba Empat,
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. 2019. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di LPD Desa Adat Kerobokan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol. 25, No.1, pp: 2301-8291.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukirno, Sadono. 2017. *Makro Ekonomi, Teori Pengantar*. Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada