

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan CV.X

**Raynanda Mulya, Dudung Abdurahman, S.E.,M.Si**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

[raynandamulya@gmail.com](mailto:raynandamulya@gmail.com), [dudung@unisba.ac.id](mailto:dudung@unisba.ac.id)

**Abstract.** This study aims to determine (1) how the leadership style on CV.Gammara Jaya Mondial (2) how the physical work environment on the CV.Gammara Jaya Mondial (3) how the morale work on CV.Gammara Jaya Mondial, (4) (5) how the influence of non-physical work environment to work morale, (6) how the influence of leadership style and non-physical work environment to morale. The research method used in this research is descriptive verification. Data collection techniques in this study by doing questionnaires, interviews and collection of documents relating to research. Data analysis was used by using validity and reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, t-test and F test. The results showed that: (1) overall leadership style on CV.Gammara Jaya Mondial is high / good; (2) the overall non-physical work environment on CV.Gammara Jaya Mondial is high / well; (3) s overall morale on CV.Gammara Jaya Mondial already high / well is high / well; (4) leadership style has a significant effect on morale; (5) non-physical work environment has a significant effect on morale; (6) leadership style and non working physical environment together have a significant effect on morale.

**Keywords:** *Leadership Style, Non Physical Work Environment, Morale.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana gaya kepemimpinan pada CV.Gammara Jaya Mondial (2) bagaimana lingkungan kerja non fisik pada CV.Gammara Jaya Mondial (3) bagaimana semangat kerja pada CV.Gammara Jaya Mondial, (4) bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja (5) bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja, (6) bagaimana bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuisioner, wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji-t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara keseluruhan gaya kepemimpinan pada CV.Gammara Jaya Mondial sudah tinggi/baik; (2) secara keseluruhan lingkungan kerja non fisik pada CV.Gammara Jaya Mondial sudah tinggi/baik; (3) secara keseluruhan semangat kerja pada CV.Gammara Jaya Mondial sudah tinggi/baik sudah tinggi/baik; (4) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja; (5) lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja; (6) gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, Semangat Kerja.*

## A. Pendahuluan

CV. Gammara Jaya Mondial merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dalam bidang usaha pembuatan *fashion item* atau *aksesoris* dengan material kulit seperti tas dan dompet. Berdasarkan observasi dan wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan terlihat beberapa fenomena yang dapat penulis jadikan fokus penelitian contohnya pimpinan perusahaan memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif terhadap pekerjaan yang akan diberikan kepada bawahan tetapi terkadang mengalami perubahan kearah yang lebih instruktif dan cenderung otoriter. Fenomena selanjutnya terlihat adanya perilaku karyawan yang mengindikasikan turunnya semangat kerja seperti kurangnya gairah dalam bekerja ,beberapa karyawan kurang mematuhi jam kerja, adanya rasa kejenuhan dalam pekerjaan yang monoton, tingkat absensi yang tinggi. Lingkungan kerja sosial psikis yang masih kurang kondusif yang terlihat dari hubungan antar karyawan yang belum kompak dan memiliki rasa kekeluargaan. Dengan memperhatikan fenomena-fenomena permasalahan tersebut dan mengingat pentingnya semangat kerja karyawan bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan pada CV. Gammara Jaya Mondial. Sejalan dengan hal tersebut Panggabean (2004:21) menyebutkan bahwa, banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, beberapa diantaranya adalah “kondisi pekerjaan, rekan kerja, kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan”.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan pada CV. Gammara Jaya Mondial?
2. Bagaimana Lingkungan Kerja Non Fisik pada CV. Gammara Jaya Mondial?
3. Bagaimana Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Gammara Jaya Mondial?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja karyawan pada CV. Gammara Jaya Mondial?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Gammara Jaya Mondial?
6. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada CV. Gammara Jaya Mondial?

## B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian studi kasus dengan menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan CV.Gammara Jaya Mondial Bandung yang berlokasi di Jl. Cigadung Raya Barat No. 28 Kav 4 Bandung, .Jumlah populasi 32 orang yang seluruhnya dijadikan sampel penelitian karena teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

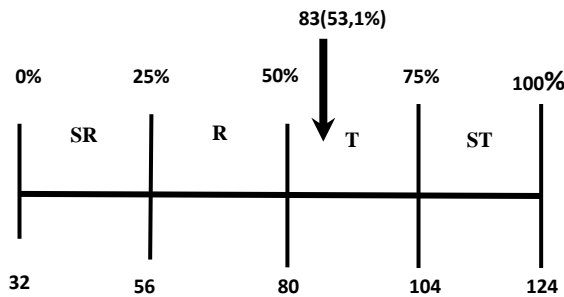
### Hasil Analisis Deskriptif

**Tabel.1.** Kriteria dan Rekapitulasi Hasil Penilaian Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Otoriter	97,7	Tinggi
2	Delegatif	64,3	Rendah
3	Partisipatif	87	Tinggi
<b>Rata-rata keseluruhan</b>		<b>83</b>	<b>Tinggi/ Baik</b>

Sumber :Data primer diolah 2018

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



**Gambar.2.** Garis Kontinum Variabel Gaya Kepemimpinan

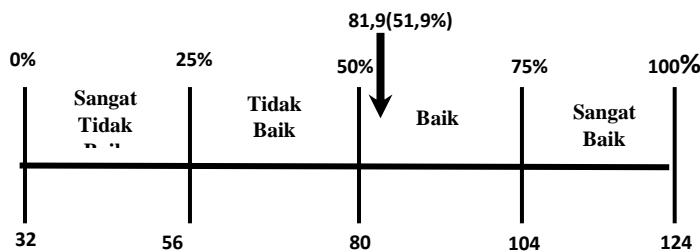
Berdasarkan tabel 1 diatas, dalam variabel gaya kepemimpinan, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi otoriter dengan nilai rata-rata sebesar 97,7. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi delegatif yaitu sebesar 64,3. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 83 dengan demikian variabel gaya kepemimpinan termasuk Kriteria “Tinggi/ Baik”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada CV. Gammara Jaya Mondial dinilai sudah baik, Meskipun terlihat dimensi gaya kepemimpinan otoriter yang memiliki skor tertinggi (97,7) atau dominan, tetapi apabila skor dari dimensi gaya kepemimpinan delegatif (64,3) dan partisipatif (87) yang dinilai bersifat baik digabungkan atau dijumlahkan akan menghasilkan skor sebesar (151,3) yang akan melampaui skor dimensi gaya kepemimpinan otoriter yang dinilai bersifat tidak baik.

**Tabel.2.** Hasil Rekapitulasi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Hubungan yang harmonis	88,3	Baik
2	Kesempatan untuk maju	87,7	Baik
3	Keamanan dalam pekerjaan	69,7	Tidak Baik
Rata-Rata		81,9	Baik

Sumber : Data primer diolah 2018

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



**Gambar.3.** Garis Kontinum Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik

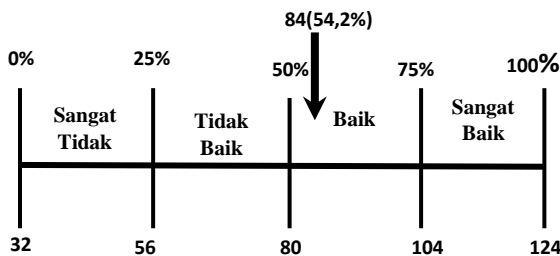
Berdasarkan tabel 2 diatas, Dalam variabel lingkungan kerja non fisik, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kesempatan untuk maju dengan nilai rata-rata sebesar 87,7. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi keamanan

dalam bekerja yaitu sebesar 69,7. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel lingkungan kerja non fisik adalah 81,9 dengan demikian variabel lingkungan kerja non fisik termasuk Kriteria “Baik”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik pada CV.Gammara Jaya Mondial dinilai sudah baik, terlihat dari kemampuan perusahaan dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk maju.

**Tabel 3.** Hasil Kriteria dan Rekapitulasi Variabel Semangat Kerja

Sumber :Data primer diolah 2018

Adapun daerah kontinum secara lebih jelas dapat divisualisasikan pada gambar berikut:



**Gambar.4.** Garis Kontinum Variabel Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 3 diatas, dalam variable semangat kerja, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi produktivitas dengan nilai rata-rata sebesar 97,3. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi *labour turnover* yaitu sebesar 65,3 hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel semangat kerja adalah 84 dengan demikian variabel semangat kerja termasuk Kriteria “Baik”. Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja pada karyawan CV.Gammara Jaya Mondial sudah memiliki semangat kerja yang baik, terlihat dari produktivitas kerja karyawan, tingkat absensi karyawan yang membaik, dan berkurangnya kegelisahan.

**Tabel.4.** Koefisien Korelasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

**Correlations**

		Gaya_Kepemimpinan	Semangat_Kerja
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlat ion	1	.317*
	Sig. (2-tailed)		.027
	N	32	32
Semangat_Kerja	Pearson Correlat ion	.317*	1
	Sig. (2-tailed)	.027	
	N	32	32

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

No	Dimensi	Skor	Kriteria
1	Produktivitas	97,3	Baik
2	Absensi	88,3	Baik
3	Labour Turnover	65,3	Tidak Baik
4	Berkurangnya Kegelisahan	95	Baik
Rata-rata keseluruhan		86,5	Baik

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Semangat Kerja (Y) sebesar  $r = 0,317$ , ini berarti terdapat hubunganyang lemah antara gaya kepemimpinan( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Semangat Kerja (Y) adalah lemah karena berkisar  $0,20 - 0,399$ .

**Tabel .5.** Koefisien Determinasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 <sup>a</sup>	.100	.081	5.43251

a. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Semangat Kerja (Y) sebesar  $r = 0,317$ , ini berarti terdapat hubunganyang lemah antara gaya kepemimpinan( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan Semangat Kerja (Y) adalah lemah karena berkisar  $0,20 - 0,399$ .

**Tabel .6.** Koefisien Determinasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 <sup>a</sup>	.100	.081	5.43251

a. Predictors: (Constant), Gaya\_Kepemimpinan

Besarnya sumbangan atau peranan variabel gaya kepemimpinan terhadap variable Semangat Kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,100 atau sebesar 10% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,100 \times 100\% = 10\%$ ), artinya variabel Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 10%, sedangkan sisanya 90% dipengaruhi faktor lain. Model regresi yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut:

**Tabel.7.** Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.658	6.567		3.298	.002
1 Gaya_Kepemimpinan	.393	.172	.317	2.290	.027

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Dari tabel tersebut dapat juga dilihat bahwa konstanta sebesar 21,658 berarti jika untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai nol, maka nilai Semangat Kerja sebesar 21,658 satuan.

Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai positif sebesar 0,520 ,hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai Semangat Kerja

**Pengujian Hipotesis 1: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada CV.Gammara Jaya Mondial**

**Tabel.8.** Uji-t pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.658	6.567		3.298	.002
1 Gaya_Kepemimpinan	.393	.172	.317	2.290	.027

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 2,290 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,013 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,290 > 2,013$  dan nilai signifikansi  $0,027 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ).

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja**

**Tabel.9.** Koefisien Korelasi Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja

**Correlations**

	Lingkungan_Ker	Semangat_Kerja
--	----------------	----------------

		ja_Non Fisik	
Lingkungan_Kerja_NonFisik	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	49	49
Semangat_Kerja	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	49	49

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

Dari hasil perhitungan menggunakan SPSS, di dapat koefisien korelasi lingkungan kerja non fisik(X<sub>2</sub>) dengan semangat kerja (Y) sebesar r= 0.706, ini berarti terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja non fisik(X<sub>2</sub>) terhadap Semangat Kerja (Y). Jika di interpretasikan menurut kriteria dalam Sugiyono (2010), maka eratnya korelasi Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) dengan Semangat Kerja (Y) adalah kuat karena berkisar 0,60 - 0,799 dan arahnya positif ini berarti bila lingkungan kerja non fisik meningkat maka Semangat Kerja juga meningkat.

**Tabel.10.** Koefisien Determinasi Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.499	.488	4.05387

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja\_NonFisik

Besarnya sumbangan atau peranan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap variabel Semangat Kerja dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Koefisien Determinasi (*R Square*) menunjukkan nilai sebesar 0,499 atau sebesar 49,9% diperoleh dari hasil ( $r^2 \times 100\% = 0,499 \times 100\% = 49,9\%$ ), artinya variabel Semangat Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja non fisik (X<sub>2</sub>) sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi faktor lain. Model regresi yang terbentuk dinyatakan sebagai berikut:

**Tabel .11.** Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.002	3.929		2.546	.014
Lingkungan_Kerja_NonFisik	.637	.093	.706	6.843	.000

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Dari tabel tersebut dapat juga dilihat bahwa konstanta sebesar 10,002 berarti jika untuk variabel lingkungan kerja non fisik bernilai nol, maka nilai Semangat Kerja sebesar 10,002 satuan.

Variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) memiliki nilai positif sebesar 0,637, hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan lingkungan kerja non fisik akan berpengaruh terhadap meningkatnya nilai Semangat Kerja

**Pengujian Hipotesis 2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Semangat Kerjapada CV.Gammara Jaya Mondial.**

**Tabel.12.** Uji t pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Semangat Kerja

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	10.002	3.929		2.546	.014
1 Lingkungan_Kerja_NonFisik	.637	.093	.706	6.843	.000

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja

Tabel di atas menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  yang didapat adalah sebesar 6,843 dan nilai  $t_{tabel}$  adalah sebesar 2,013 yang berarti nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,843 > 2,013$  dan nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima itu berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap Semangat Kerja ( $Y$ ).

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja**

**Tabel.13.** Regresi Linier Berganda

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.510	5.645		.090	.928
1 Gaya_Kepemimpinan	.280	.124	.226	2.258	.029
Lingkungan_Kerja_NonFisik	.610	.090	.676	6.765	.000

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja



Hasil analisis regresi linier berganda diatas diperoleh nilai constant sebesar 0,510. Nilai koefisien arah garis ( $b_1$ ) untuk  $X_1$  sebesar 0,280, nilai koefisien arah garis ( $b_2$ ) untuk  $X_2$  sebesar 0,610. Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,510 + 0,280 X_1 + 0,610 X_2$$

Jika diinterpretasikan persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta variabel Semangat Kerja adalah sebesar 0,510. Jika tidak ada X (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik) maka nilai Y (Semangat Kerja) adalah 0,510. Dapat diartikan bahwa bila diasumsikan untuk gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik sebesar 0, maka Semangat Kerja tetap sebesar 0,510.
2. Koefesien regresi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,280 yang bernilai positif, Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan pada gaya kepemimpinan, maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,280.
3. Koefesien regresi Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ ) sebesar 0,610 yang bernilai positif, Hal ini menyatakan setiap meningkat 1 satuan pada lingkungan kerja non fisik, maka akan meningkatkan Semangat Kerja sebesar 0,610

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel.14.** Koefisien Determinasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 <sup>a</sup>	.549	.529	3.88782

a. Predictors: (Constant), Gaya\_ kepemimpinan, Lingkungan\_Kerja\_NonFisik

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar positif 0,529. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Semangat Kerja dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama sebesar 52,9%. sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

**Tabel.15.** Uji-F Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	846.540	2	423.270	28.003	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	695.297	30	15.115		
Total	1541.837	32			

a. Dependent Variable: Semangat\_Kerja  
 b. Predictors: (Constant), Gaya\_ kepemimpinan, Lingkungan\_Kerja\_NonFisik

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai  $f_{hitung}$  dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 =$

32 adalah 28,003 dengan  $\text{sig} = 0,00$ . Pengujian dengan membandingkan  $\text{sig} = 0,00$  dengan  $\alpha = 5\%$  ( $0,05$ ) maka  $0,00 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan  $f_{\text{hitung}} = 28,003 > f_{\text{tabel}} = 3,20$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama (simultan) terhadap Semangat Kerja.

#### D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan pada CV.Gammara Jaya Mondial secara keseluruhan sudah tinggi/baik dengan menghasilkan skor rata-rata sebesar 83, Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada CV.Gammara Jaya Mondial dinilai sudah baik, Meskipun terlihat dimensi gaya kepemimpinan otoriter yang memperoleh skor tertinggi atau dominan, tetapi apabila skor dari dimensi gaya kepemimpinan delegatif dan partisipatif yang dinilai mempunyai sifat baik digabungkan atau akan akan melampaui dimensi gaya kepemimpinan otoriter yang dinilai bersifat tidak baik. Hal tersebut menjelaskan bahwa pada situasi tertentu seorang pemimpin dapat mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang diperlukan atau dinilai relevan, termasuk perilaku yang menjadi indikator dari dimensi gaya kepemimpinan otoriter
2. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik pada CV.Gammara Jaya Mondial secara keseluruhan sudah tinggi/baik, Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik pada CV.Gammara Jaya Mondial dinilai sudah baik, terlihat dari kemampuan perusahaan dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk maju mendapatkan kriteria skor tinggi/ baik, namun terlihat dimensi keamanan dalam pekerjaan mendapat kriteria skor yang rendah/ tidak baik. Hal tersebut disebabkan oleh indikator-indikator antara lain; Perusahaan menjamin keselamatan kerja karyawan dan Perusahaan menjamin keamanan karyawan dari gangguan pihak-pihak yang sewenang-wenang mendapatkan skor yang rendah/ tidak baik
3. Tanggapan responden mengenai semangat kerja pada CV.Gammara Jaya Mondial secara keseluruhan sudah tinggi/baik dengan menghasilkan rata-rata skor keseluruhan sebesar 86,5, Artinya dapat diambil kesimpulan bahwa semangat kerja yang dimiliki para karyawan CV.Gammara Jaya Mondial sudah memiliki semangat kerja yang baik, terlihat dari adanya keinginan karyawan untuk memperbaiki produktivitas kerja, tingkat absensi karyawan, dan berkurangnya kegelisahan pada karyawan yang menghasilkan kriteria skor tinggi/ baik. Sementara terdapat kekurangan yang disebabkan oleh dimensi *Labor Turnover* yang mendapat skor tinggi/ tidak baik.
4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja CV. Gammara Jaya Mondial Bandung. Dari hasil analisis nilai statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja dengan angka korelasi sebesar 0,307 karena berkisar di antara 0,20–0,399. Besarnya kontribusi variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 10%, sedangkan sisanya 90% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dari uji hipotesis secara parsial diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
5. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja karyawan CV. Gammara Jaya Mondial. Dari hasil analisis nilai statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja non fisik dengan semangat kerja dengan angka korelasi sebesar 0,706 karena berkisar di antara 0,60-0,799. Besaran kontribusi variabel lingkungan kerja non fisik mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 49,9%, sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dari uji hipotesis secara parsial diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada karyawan.
6. Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja

karyawan CV. Gammara Jaya Mondial. Dari hasil analisis nilai statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik dengan semangat kerja dengan angka korelasi sebesar 0,741 karena berkisar diantara 0,61-0,80. Besaran kontribusi variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 52,9%, dan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dari uji hipotesis secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja pada karyawan

#### **Daftar Pustaka**

- [1] Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- [2] Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia, Bogor.
- [3] Sedarmayanti.2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya. Bandung : Mandar Maju.
- [4] S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [5] Arikunto, S. 2010. Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta