

Faktor-Faktor Pemicu Semangat Kerja Karyawan Di Kantor Notaris Vini Hukama, SH

Factors Triggering Employee Morale at Notary Office Vini Hukama, SH

Ni Kadek Yuliandari¹, Kurnia Riesty Utami², Helen Findi Anila³

¹Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi, nk.yuliandari@untag-banyuwangi.ac.id

²Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi, kurniariesty@untag-banyuwangi.ac.id

³Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi, hlnfindianila848@gmail.com

ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya yang berperan penting dalam menunjang kelangsungan tercapainya keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus jeli dalam memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawannya. Seperti halnya faktor Gaya kepemimpinan yang dimana pimpinan bisa selalu berinteraksi bersama-sama dengan karyawannya guna untuk saling memberikan ide gagasan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan, budaya organisasi dengan prinsip yang sudah diyakini oleh perusahaan pasti akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dan juga peran komunikasi yang baik dari pimpinan ke pegawai maupun sesama pegawai akan mempermudah proses penyelesaian pekerjaan. Sehingga jika tiga komponen tersebut dapat berjalan dengan sesuai maka menghasilkan semangat kerja yang unggul di Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan Komunikasi terhadap Semangat kerja karyawan pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara, kemudian data dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS v.26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan dan parsial dari variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap semangat kerja pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komunikasi, Semangat Kerja.

ABSTRACT

Employees are resource that plays an important role in supporting the company's success. Therefore a company must be observant of factors affecting the labor force of its employees. As with the leadership style factors that leaders can always interact with their employees in order to give each other ideas for the company's progress and and success. Organizational culture with principles thata company already believes will make it easier for employees to do their jobs, as well as for good communication roles from leaders to

employees and fellow workers will facilitate the job completion process. So if these three components can work properly, it will produce a superior work spirit in the office of Notaris Vini Hukama, SH. This study aims to determine the effect of leadership style, organizational culture and communication on morale at the Kantor Notaris Vini Hukama, SH. The sample in this study is 35 employees of office Notaris Vini Hukama, SH. This study was collected by questionnaire method and interview, and data processing uses SPSS v.26 for windows. The results show that a significant effect simultaneously and partially, the independent variables, namely Leadership Style, Organizational Culture and Communication on the dependent variable, namely work spirit in the office of Notaris Vini Hukama, SH.

Keywords: *Communication, Leadership, Organizational Culture, Work Spirit*

PENDAHULUAN

Kantor Notaris merupakan kantor pelayanan publik yang memberikan pelayanan jasa terhadap masyarakat terutama dalam bidang hukum. Menurut (Pemerintah et al., 2019) tentang Undang-Undang Jabatan Notaris Nomor 02 Tahun 2014, Notaris adalah Pejabat Umum pembuat akta otentik. Berdasarkan pasal pada undang-undang jabatan notaris, notaris menerima honorarium berupa pendapatan dari klien yang didapatkan dari jasanya. Notaris memiliki kewenangan untuk membuat akta otentik mengenai semua perbuatan, perjanjian, surat-surat kuasa dan ketetapan yang diharuskan peraturan perundang-undangan dan/atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan untuk menyatakan dalam akta otentik seperti menjamin kepastian pembuatan tanggal akta, menyimpan akta, memberikan salinan akta dan kutipan akta selama tidak ditugaskan kepada orang lain atau pejabat lain yang ditetapkan oleh undang-undang.

Setiap perusahaan, institusi pemerintahan maupun swasta membutuhkan bantuan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Tak terkecuali kantor notaris yang merupakan kantor pelayanan jasa yang juga membutuhkan dukungan dari sumber daya manusianya. Memiliki sumber daya manusia (SDM) yang unggul tidak terlepas dari peran serta pemimpin perusahaan/organisasi, sebab pemimpin yang memberikan kesan positif akan mampu membuat semangat kerja karyawannya menjadi lebih baik. Semangat kerja karyawan haruslah senantiasa dijaga agar karyawan mampu mengembangkan diri di dalam perusahaan tanpa tekanan ataupun intimidasi. Hal inilah yang mendasari bahwa kantor notaris perlu memiliki karyawan yang kompeten dibidangnya, adaptif/peka terhadap budaya organisasi serta memiliki *skill* komunikasi yang baik sehingga karyawan akan selalu merasa percaya diri terhadap kemampuannya dan semangat dalam bekerja.

Semangat kerja merupakan rasa atau keinginan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan dengan lebih giat agar bisa memberikan hasil atau pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Setiap pegawai harus memiliki rasa semangat kerja guna agar dapat melaksanakan pekerjaan secara baik dan efektif. Jika seorang pegawai

sudah mempunyai semangat kerja yang tinggi tentunya akan menjadi lebih produktifitas dan hasil kerja yang dihasilkan juga lebih memuaskan. Semangat kerja dapat tercipta dengan beberapa faktor pendukung yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi.

Menurut (Thoha, 2013) Gaya kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dalam sebuah organisasi gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan atau kegagalan. Pemimpin ikut andil besar akan tercapainya tujuan yang ada pada perusahaan, sehingga pemimpin memiliki peranan yang sangat penting didalam sebuah perusahaan. Seorang pemimpin tentunya memiliki karakteristik berbeda, dilihat dari pembawaannya dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya.

Pemimpin merupakan sosok yang memiliki peran penting dalam perusahaan, baik dalam menjaga semangat karyawan hingga menanamkan budaya organisasi kepada karyawannya. (Harahap, 2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pemilik dan anggota dalam perusahaan/organisasi biasanya akan senantiasa menjunjung tinggi nilai-nilai yang diyakini dalam budaya organisasinya serta menanamkan nilai-nilai tersebut kepada anggota baru. Budaya organisasi dapat dijadikan acuan atau pedoman dalam bertindak maupun dalam proses pengambilan keputusan. Nilai-nilai luhur yang terdapat dalam budaya organisasi diyakini mampu dijadikan sebagai pedoman atau acuan dalam bersikap.

Perusahaan/organisasi yang mampu menyampaikan budaya organisasi dengan baik dan mampu membuat anggotanya memahami dengan baik makna dari budaya organisasi tersebut, diyakini mampu membuat anggotanya semangat dalam bekerja. Proses penyampaian budaya organisasi tersebut tentunya melalui proses komunikasi antara atasan dan bawahan. Komunikasi antara pemimpin dengan karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan komunikasi sangat berpengaruh untuk menciptakan semangat kerja pada karyawan. Dengan terciptanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan tentunya akan mempengaruhi juga pada kenyamanan lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **Faktor-Faktor Pemicu Semangat Kerja Karyawan Di Kantor Notaris Vini Hukama, SH.**

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Semangat Kerja

Semangat kerja memiliki arti yaitu melakukan pekerjaan dengan giat

sehingga suatu pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan tentunya lebih baik. Semangat kerja yang tinggi berpengaruh terhadap produktifitas dari kinerja karyawan dan akan menghasilkan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Semangat kerja menurut Nitisemito dalam (Noval, 2019) berpendapat bahwa semangat kerja merupakan kegiatan untuk melakukan pekerjaan dengan giat untuk mendapatkan hasil yang optimal. Semangat kerja dikatakan sebagai sikap individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang menunjukkan kegairahan untuk melakukan suatu pekerjaan secara lebih baik.

Menurut (Chandra & Setiawan, 2018) mengungkapkan bahwa semangat kerja karyawan dapat tumbuh apabila terjalinnya suatu hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan, dengan melakukan komunikasi organisasi yang baik maka pekerjaan akan bisa dilakukan dengan semangat. Dengan demikian peningkatan dari semangat kerja mampu mempengaruhi hasil dari suatu pekerjaan dibanding yang dilakukan tanpa semangat. Kemudian, menurut Nitisemito dalam (Noval, 2019), menyatakan bahwa indikator-indikator semangat kerja, sebagai berikut :

1. Naiknya produktifitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi tentunya akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan dari target penyelesaian secara sengaja. Untuk menilai indikator produktifitas karyawan naik atau tidak, bisa dinilai dengan tiga dimensi, yaitu :

- 1) Profesional dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tidak menunda pekerjaan
- 3) Mempercepat penyelesaian pekerjaan

2. Tingkat absen rendah

Hal ini merupakan salah satu indikasi dari turun atau meningkatnya semangat kerja, bisa dilihat dengan empat indikator, yaitu :

- 1) Cuti
- 2) Keterlambatan
- 3) Alfa
- 4) Sakit

3. *Labour Turn Over*

Tingkat keluar masuknya karyawan, menurunnya jumlah karyawan menjadi salah satu indikasi bahwa karyawan sudah tidak memiliki semangat kerja. tingkat labour turn over dapat diukur melalui indikator

- 1) Setia terhadap perusahaan
- 2) Senang bekerja di dalam perusahaan
- 3) Berkurangnya kegelisahan

Kegelisahan dari setiap karyawan menjadi tolak ukur semangat kerja karyawan pada perusahaan, jika karyawan sering gelisah dan mengeluh, tidak memiliki tenaga dalam bekerja dan hal-hal lainnya, faktor ini bisa diukur dengan indikator:

- 1) Kepuasan kerja
- 2) Ketenangan dalam kerja
- 3) Keamanan dan kenyamanan bekerja
- 4) Hubungan kerja yang harmonis

Gaya Kepemimpinan

Menurut Katz dan Kahn dalam (Triatna, 2015) Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarah-pengarah rutin organisasi. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2013) gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Atas dasar itu dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut House dalam (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Kepemimpinan direktif, kepemimpinan untuk membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan
- 2) Kepemimpinan yang mendukung, gaya kepemimpinan yang memiliki sifat ramah dan menunjukkan kepedulian dan kebutuhan kepada bawahan.
- 3) Kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan sara mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- 4) Keputusan berorientasi prestasi, kepemimpinan yang menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

Budaya Organisasi

Menurut (Harahap, 2011) budaya organisasi merupakan sistem atau nilai-nilai yang diyakini sebagai sistem perekat dan dapat dijadikan acuan dalam berperilaku oleh semua anggota organisasi yang sudah ditetapkan di perusahaan. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau kebiasaan yang dianut sebuah organisasi untuk menjadikan pedoman perusahaan demi mencapai tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Budaya organisasi memiliki peran penting dan strategis dalam mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, budaya organisasi memiliki peran sebagai alat yang mampu menentukan arah organisasi ke yang boleh dan tidak boleh, mengalokasikan sumber daya manusia sebagai alat menghadapi masalah dan peluang yang ada di lingkungan organisasi.

Menurut (Thoha, 2013) menyatakan bahwa dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, yaitu :

- 1) Fungsi kepemimpinan sebagai inovator
- 2) Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
- 3) Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
- 4) Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler.

Adapun indikator dalam budaya organisasi menurut Robbins dalam (Sapitri, 2017) adalah:

- 1) Inovasi dan mengambil resiko

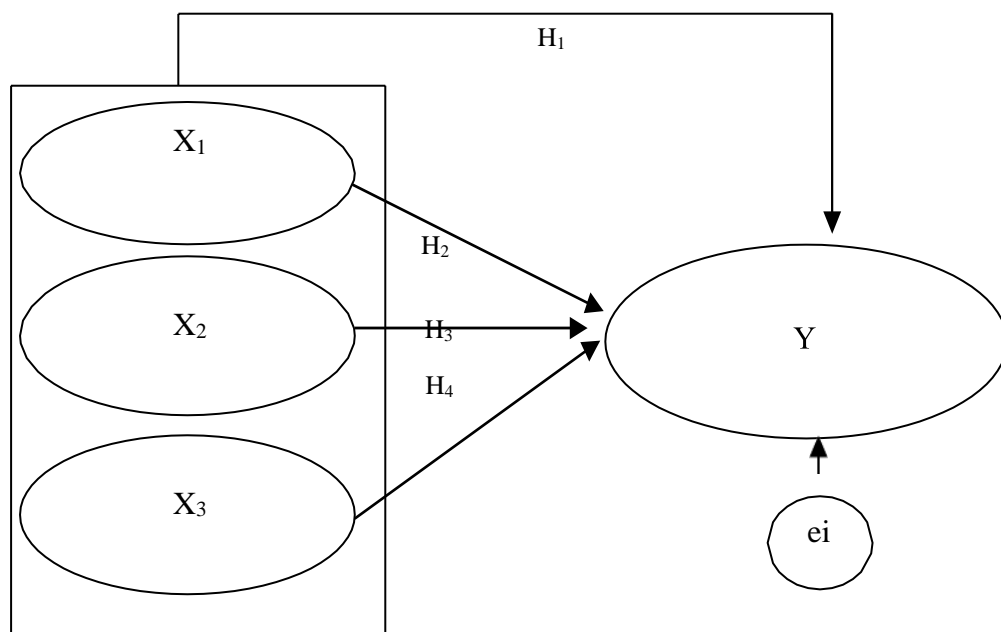
- 2) Perhatian pada rincian
- 3) Orientasi hasil
- 4) Orientasi manusia
- 5) Orientasi tim

Komunikasi

Komunikasi merupakan aspek paling utama dalam sebuah organisasi, jika komunikasi antar anggota tidak baik maka kerja sama yang dilakukan tidak membuahkan hasil yang optimal pula. Menurut Robins dalam (Wela, 2017) mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain. Untuk dapat berkomunikasi dengan baik, kita memerlukan unsur- unsur komunikasi, antara lain :

- 1) Komunikator
- 2) Komunikan
- 3) Media
- 4) Pesan
- 5) Tanggapan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- X₁ : Gaya Kepemimpinan
X₂ : Budaya Organisasi

X₃ : Komunikasi
Y : Semangat Kerja
e_i : Variabel Pengganggu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH yang beralamat di Jalan Raya Lugonto no 111, Kecamatan Rogojampi, Kabupaten Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkeja pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Menurut (Sugiyono, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kemudian, untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian atau sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara, kemudian untuk mendapatkan hasil penelitian, data diolah menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan Uji F dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan bahwa dari nilai F hitung sebesar 18,631 sedangkan F tabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar 2,91 sehingga dari hasil pengolahan data tampak bahwa F hitung > dari F tabel (18,631 > 2,91) atau tingkat signifikansi < 5% yaitu (0,000 < 0,05) sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X₁), budaya organisasi (X₂) dan komunikasi (X₃) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sudana & Sugianingrat, 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (mashudi. muhamad yani, 2018) semangat kerja karyawan, dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widani, 2018) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini, semangat kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan bila menginginkan karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan meningkatnya semangat kerja, seorang karyawan akan memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan hasil uji tersebut diatas semangat kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar 3,288 dengan tingkat signifikansi 0,003 sedangkan t tabel sebesar 2,03951. Karena t hitung > t tabel yaitu (3,288 > 2,03951) atau Sign. t < 5% (0,003 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hariyanto dan Yusuf (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan menjadi acuan pimpinan untuk menjadi pemimpin yang baik dan sesuai dengan kondisi, karena seorang pemimpin mempunyai fungsi membimbing, menuntun, dan membangun kepada bawahan atau pengikutnya agar mau melaksanakan tugas dengan baik, sehingga tujuan dapat dicapai pada waktu yang tertentu. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong kemampuan bawahannya untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pada karyawan.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (parsial) terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung untuk budaya organisasi sebesar 2,214 dengan tingkat signifikansi 0,034 sedangkan t tabel sebesar 2,03951. Karena t hitung > t tabel yaitu (2,214 > 2,03951) atau Sign. t < 5% (0,034 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mashudi, Muhammad Yani, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, budaya organisasi memiliki fungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain, budaya organisasi juga dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Karyawan akan memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap organisasi dengan semangat kerja yang tinggi serta memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja yang pastinya memiliki pengaruh untuk dimasa yang akan datang.

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari komunikasi terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai t hitung untuk pengembangan karir

sebesar 3,463 dengan tingkat signifikansi 0,002 sedangkan t tabel sebesar 2,03951. Karena t hitung > t tabel yaitu (3,463 > 2,03951) atau Sign. t < 5% (0,002 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu semangat kerja pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Widani, 2018) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa komunikasi merupakan aspek paling utama dalam sebuah organisasi, jika komunikasi antar anggota tidak baik maka kerja sama yang dilakukan tidak membuahkan hasil yang optimal pula. Komunikasi merupakan upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan atau meningkatkan semangat kerja karyawan yaitu dengan cara melakukan komunikasi yang mudah dipahami oleh sesama rekan kerja maupun atasan dan bawahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan bahwa factor-faktor pemicu semangat kerja karyawan di Kantor Notaris Vini Hukama, SH didorong oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi. Ketiga variabel ini secara parsial dan simultan sama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan yang bekerja di Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Variabel komunikasi menjadi variabel yang harus mendapat perhatian lebih banyak, karena berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa responden, variabel komunikasi adalah yang menjadi pemicu utama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Komunikasi yang baik dari atasan membuat lingkungan kerja menjadi kondusif sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut di atas, dengan demikian peneliti memberikan saran yakni agar variabel komunikasi sebagai mendapat perhatian lebih banyak, karena variabel komunikasi sangat menentukan semangat kerjanya karyawan pada Kantor Notaris Vini Hukama, SH, oleh karena itu Kantor Notaris Vini Hukama, SH diharuskan meningkatkan dan menjaga komunikasi yang diterapkan kepada pegawai di Kantor Notaris Vini Hukama, SH. Dengan demikian, semangat kerja karyawan akan juga semakin meningkat dan itu juga akan berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Kemudian, untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang semangat kerja karyawan, diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain di luar penelitian ini sehingga penelitian ini menjadi lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, D. A., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pt.diantri. *Agora*, 6(1), 287082.
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi*. Semarang University Press.
- Hariyanto, Erdin., Yusuf, Muhammad. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Pegadaian Cabang Rasana'e Kota Bima". *Akuntabel* 17 (2), 2020, 189 – 19
- mashudi. muhamad yani, dhinda M. S. (2018). *PENGARUH INSENTIF , KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI INDONESIA DI PASURUAN* Abstrak i Pendahuluan. 4(1).
- Noval, I. (2019). *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Banyuwangi*. Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.
- Pemerintah, P., Indonesia, R., Daerah, P. K., Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., & Indonesia, P. R. (2019). *Lembaran Negara*. 42.
- Sapitri, W. A. (2017). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah (UKM) Pada Sentra Industri Konveiksi Di Kecamatan Soreang Kabupaten Bandung*. Universitas Pasundan Bandung.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sudana, I. W., & Sugianingrat, I. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada BPR Angsa Sedanayoga di Batubulan Gianyar. *Widya Amrita*, 1(1), 38–50. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1145>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Wela, A. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Banyuwangi*. Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.
- Widani, N. L. S. (2018). Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Resort. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 24–33.