

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT BANK
MANDIRI KCP SEPANJANG SIDOARJO**

RENDICHA FRIDA AFRILIANSYAH

2 April 2022

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

Abstrak : Globalisasi telah muncul sebagai fenomena baru yang telah dilahirkan oleh kemajuan zaman. Di bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi semua industri di Indonesia termasuk industri perbankan. Perusahaan perbankan dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, pelayanan maupun sumber daya manusia yang profesional. Penelitian ini menganalisis lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang berupaya untuk menciptakan hubungan sebab-akibat. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 17,0. Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo, (2) budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo, (3) gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo, (4) lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo, (5) budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo.

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

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dimasa globalisasi sudah menyerang bermacam aspek kehidupan manusia, hal ini ditandai pesatnya perubahan teknologi informasi serta komunikasi. Perkembangan zaman telah menciptakan globalisasi sebagai fenomena baru. Dimana fenomena tersebut berdampak

cukup besar pada industri di Indonesia khususnya dalam bidang perekonomian tidak terkecuali industri perbankan.

Perusahaan perbankan dituntut agar mempunyai keunggulan bersaing dari segi kualitas produk, pelayanan ataupun profesionalisme dari SDM yang dimiliki. Dalam mewujudkan hal itu

SDM merupakan faktor terpenting dalam segala kegiatan yang dijalankan suatu organisasi. Pada masa globalisasi sekarang ini tumpuhan terbesar pada perusahaan berpusat pada SDMnya agar bisa bertahan. Meskipun dukungan sarana & prasarana sudah canggih tetapi perusahaan tidak bisa menyelesaikan kegiatannya dengan baik. Adanya hal tersebut membuktikan bahwa kunci utama yang seharusnya diperhatikan oleh perusahaan yaitu sumber daya manusia.

Di perusahaan inilah aktivitas karyawan diharapkan mampu berperan mewujudkan keberhasilan dalam pendistribusian, manajemen serta mampu mengatasi permasalahan yang ada. Kesuksesan dan keberhasilan perusahaan ini sangat dipengaruhi semangat kerja karyawannya. Untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan senantiasa berusaha agar meningkatkan semangat kerja karyawannya, perusahaan berharap dapat tercapai tujuan yang ditargetkan.

Hasibuan [2018:94] mengungkapkan semangat kerja yaitu kemauan serta intensitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara disiplin agar tercapai prestasi kerja secara optimal. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan salah satu diantaranya yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Melalui faktor yang dijelaskan tersebut akan mempengaruhi semangat kerja karyawan pada saat mengerjakan pekerjaannya, sehingga meningkatkan produktivitas atau bahkan menurunkan produktivitas karyawan.

Faktor lainnya yang begitu penting menjadi perhatian perusahaan yaitu faktor lingkungan kerja. Walaupun lingkungan kerja bukan melakukan proses bekerja, tetapi lingkungan kerja berpengaruh secara langsung kepada para karyawan yang menjalankan pekerjaan itu. Lingkungan kerja yaitu keadaan dimana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaannya tiap hari. Sedarmayanti [2018:23] mengungkapkan lingkungan kerja ialah lingkungan yang terdiri beberapa kelompok yang mana dalam lingkungan tersebut ada berbagai fasilitas pendukung agar tercapai tujuan perusahaan berdasarkan visi serta misi perusahaan.

Selain lingkungan kerja hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Robbins [2017:41], budaya organisasi berpacu pada sistem yang bermakna sama bagi anggota organisasi yang mana makna tersebut membuat perbedaan dari organisasi lainnya. Kuatnya budaya organisasi pada suatu perusahaan akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, tetapi semakin lemah budaya organisasi tersebut akan memperlambat tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Hal yang tidak kalah penting meningkatkan semangat kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Hasibuan (2018:170) menjelaskan gaya kepemimpinan yaitu sikap pemimpin dalam membuat pengaruh terhadap sikap bawahannya dengan tujuan agar memberikan dorongan semangat, kepuasan maupun produktivitas kerja karyawan tersebut, untuk tercapainya tujuan perusahaan secara optimal. Sikap yang baik

pada seorang pemimpin akan menjadikan karyawan sadar agar memenuhi harapan pemimpinnya. Moral dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemimpin itu sendiri. Maka dari itu pemimpin yang baik bisa memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mengeksplor kemampuan karyawannya sehingga akhirnya dapat memberikan kinerja secara optimal untuk perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo, Bank Mandiri merupakan salah satu bank yang menjadi kepercayaan masyarakat di Sidoarjo. Fenomena positif yang dapat penulis lihat pada Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo yaitu lingkungan kerjanya sangat bersih, suasana bank yang nyaman serta sikap disiplin dari para karyawan. Sedangkan fenomena negatif yang dapat penulis lihat yang berkaitan dengan turunnya semangat kerja karyawan adalah adanya kejenuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan inisiatif karyawan yang rendah.

Adanya perhatian penulis tentang fenomena yang terjadi dan mengingat semangat kerja karyawan begitu penting untuk perusahaan, sehingga tertarik diteliti tentang permasalahan yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan yaitu dengan judul **“ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI KCP SEPANJANG SIDOARJO”**.

LANDASAN TEORI

Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2018:23), lingkungan kerja merupakan sebuah tempat yang terdapat beberapa kelompok di mana di dalamnya terdapat sejumlah fasilitas pendukung dalam mewujudkan tujuan perusahaan berdasarkan misi dan visi perusahaan.

Sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2018:19), lingkungan kerja dibagi ke dalam 2 jenis yakni :

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sesuai dengan pendapat Prawirosentono (2016:109) kegunaan penciptaan lingkungan kerja yakni:

1. Meminimalisir timbulnya kecelakaan kerja yang menyebabkan kerugian.
2. Memaksimalkan pemakaian bahan baku dan peralatan dengan cara lebih efisien dan produktif.
3. Membentuk keadaan yang menunjang kegairahan dan kenyamanan bekerja, dengan demikian meningkatkan tingkat efisien kerja.
4. Mengarahkan ikut serta seluruh pihak dalam membentuk kondisi kerja yang baik dan sehat sebagai acuan yang mendukung lancarnya operasional sebuah bisnis.

Sesuai dengan pendapat Soetjipto (2017:87), indikator lingkungan kerja merupakan sebagai berikut:

1. Pencahayaan di ruang kerja.
2. Sirkulasi udara di ruang kerja.
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna.
5. Kelembaban udara.
6. Fasilitas.
7. Hubungan yang harmonis.
8. Peluang dalam maju.

9. Keamanan dalam pekerjaan

Sesuai dengan pendapat Umar (2016:207), Budaya organisasi merupakan sebuah keyakinan bersama dan sistem nilai yang dibuat berdasarkan falsafah dasar dan pola kebiasaan yang lalu melakukan interaksi menjadi norma-norma, di mana norma itu digunakan untuk petunjuk bagaimana bertindak dan berpikir pada usaha mewujudkan tujuan yang ditentukan.

Sesuai dengan pendapat Robbins & Coulter (2017:63), Organizational culture ataupun budaya organisasi merupakan seperangkat cara, tradisi, prinsip, dan nilai dalam melaksanakan pekerjaan yang dipergunakan bersama dan mempengaruhi tindakan dan perilaku anggota perusahaan". rata-rata praktek-praktek, nilai-nilai, dan organisasi yang dipergunakan bersama (shared) ini sudah mengalami perkembangan bersama terhadap berkembangnya zaman dan memang sangat mempengaruhi bagaimana suatu perusahaan dikelola.

Sesuai dengan pendapat Robbins dan Kelompokothy (2017:256-257), budaya organisasi mempunyai sifat kunci yang dihormati perusahaan antara lain:

1. Keberanian mengambil risiko dan inovasi.
2. Perhatian terhadap hal-hal rincian.
3. Stabilitas.
4. Orientasi hasil.
5. Keagresifan.
6. Orientasi kelompok.
7. Orientasi orang

Robbins & Coulter, (2017:167), indikator budaya organisasi merupakan sebagai berikut:

1. Pengambilan risiko dan inovasi, yakni tingkat sejauh apa

pegawai dirangsang agar berani mengambil risiko dan inovatif.

2. Perhatian ke hal yang rinci ataupun detail, yakni tingkat sejauh apa pegawai diinginkan dapat menunjukkan perhatian, ketepatan, dan analisis secara detail dan rinci.
3. Orientasi hasil, yakni tingkat sejauh apa pemimpin fokus terhadap hasil dan bukan terhadap bagaimana mewujudkan hasilnya tersebut.
4. Orientasi orang, yakni tingkat sejauh apa keputusan manajemen ikut mempengaruhi individu-individu yang terdapat pada perusahaan.
5. Orientasi kelompok, yakni orang-orang pekerjaan disusun sesuai dengan kelompoknya dan bukanlah per orang.
6. Keagresifan, yakni orang-orang pegawai bisa bersaing dan agresif, bukanlah berdasarkan pada kerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yakni melaksanakan pekerjaan sama tindakan dan keputusan perusahaan menegaskan upaya dalam menjaga status quo.

Rivai (2016:42), Gaya Kepemimpinan merupakan seperangkat karakteristik yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi bawahan supaya target perusahaan terwujud ataupun bisa juga disebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan strategi dan pola perilaku yang banyak digunakan pimpinan.

Sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017:222), macam gaya kepemimpinan merupakan antara lain:

1. Gaya Persuasif, yakni gaya memimpin menggunakan pendekatan yang mempengaruhi pikiran, perasaan ataupun bisa

- dikatakan juga merupakan bujukan ataupun ajakan.
2. Gaya Represif, yakni gaya kepemimpinan melalui memberi ancaman dan tekanan-tekanan, dengan demikian bawahan menjadi takut.
 3. Gaya Partisipatif, yakni gaya kepemimpinan di mana memberi peluang pada bawahan dengan cara aktif yakni dalam segi materiil, fisik, spiritual, dan mental pada perusahaan.
 4. Gaya Inovatif, yakni pimpinan yang senantiasa berupaya keras dalam mencapai upaya-upaya pembaharuan pada seluruh bidang yakni budaya, sosial, ekonomi, politik, ataupun tiap-tiap produk mengenai kebutuhan banyak orang.
 5. Gaya Inspektif, yakni pimpinan yang sering membeli yang diikuti n rasa penuh curiga pada bawahan.
 6. Gaya Inspektif, yakni pimpinan yang sering melaksanakan acara-acara protokoler, suka dihormati bawahannya, dan menuntut penghormatan bawahannya.
 7. Gaya Motivatif, yakni pimpinan yang bisa menyampaikan informasi tentang kebijakan-kebijakan, gagasan-gagasannya, dan program-program pada bawahan secara tepat.
 8. Gaya Naratif, yakni pimpinan yang banyak bicara tapi tidak sesuai terhadap yang dikerjakan ataupun bisa dikatakan juga pimpinan yang berbicara sedikit bekerja.
 9. Gaya Edukatif, yakni pimpinan yang senang mengembangkan bawahan melalui pemberian keterampilan dan pendidikan pada bawahannya, dengan demikian bawahan mempunyai pengalaman dan wawasan yang lebih baik pada tiap-tiap harinya.
 10. Gaya Retrogresif, yakni pimpinan yang tidak senang melihat perkembangan, terlebih lebih dari dirinya.
- Sesuai dengan pendapat Handoko (2018) gaya kepemimpinan mempunyai 4 indikator yakni:
1. Pelaksanaan tugas. Pimpinan mengintruksikan bawahan dalam menjalankan tugas dan membentuk seluruh putusan yang berkaitan terhadap kerja.
 2. Memberikan dukungan. Pimpinan memberi dukungan dengan memperhatikan kondisi kerja bawahan dan membentuk kondisi kerja yang baik untuk bawahan.
 3. Mendahulukan hasil berdasarkan pada proses. Pimpinan menentukan tujuan dan memberi intruksi sesudah hal tersebut didiskusikan lebih dulu kepada bawahan. Bawahan bisa membentuk putusan-putusan mengenai cara pelaksanaan tugas.
 4. Memberkani petunjuk. Pimpinan memberi panduan kepada bawahan dalam melakukan pekerjaannya. Pimpinan memberikan bawahan sejumlah fleksibilitas dalam menjalankan tugas-tugas mereka pada prosedur-prosedur dan batas-batas yang sudah ditentukan.
- Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2018:94), Semangat kerja merupakan kesungguhan dan keinginan suatu individu melaksanakan pekerjaannya secara tepat dalam mewujudkan prestasi kerja yang maksimal.
- Sesuai dengan pendapat Anoraga & Suyati dalam Amirullah (2016:204), Beberapa unsur yang

bisa terlihat sebagai ukuran semangat kerja tinggi yaitu:

1. Saat bekerja diikuti rasa rela berkorban tanpa banyak perintah, perasaan gembira, dan senang hari.
2. Pekerjaan diselesaikan dengan fokus tanpa rasa malas dan mengeluh.
3. Senantiasa mengisi waktu luang dengan merapikan pekerjaan.

Sesuai dengan pendapat Nitisemito (2018:431), indikator semangat kerja pegawai itu yakni:

1. Rendahnya/ turunnya Produktivitas : bisa diperbandingkan ataupun diukur pada waktu sebelumnya yang dikarenakan menunda, kemalasan, dan lain-lain .
2. Kadar kerusakan tinggi : kerusakan pada bahan baku, peralatan ataupun barang jadi yang dipergunakan naik.
3. Kegelisahan di mana -mana : hal tersebut bisa tercapai berupa ketidaktenangan untuk melaksanakan pekerjaan, dan lain-lain .
4. Tuntutan yang kerap dialami : perwujudan berdasarkan ketidakpuasan yang terbentuk materi dan non materi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni pendekatan yang berfokus terhadap uji hipotesis. Pendekatan tersebut diawali teori dan hipotesis, lalu membuat model analisis, mengidentifikasi variable, membuat definisi operasional, menghimpun data sesuai sampel dan populasi untuk menganalisa.

Terdapat pula metode yang digunakan pada penelitian ini yakni

metode survei yang memiliki tujuan dalam menghimpun data sederhana untuk mengetahui hubungan variabel berdasarkan hipotesis. Sementara jenis penelitian ini termasuk penelitian kausal komparatif yaitu penelitian yang berupaya dalam membentuk hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2019:29).

Penentuan jenis penelitian kuantitatif ini disebabkan fokus permasalahan menguji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo.

Populasi merupakan daerah generalisasi meliputi subyek/obyek yang memiliki suatu karakteristik dan kualitas (Sugiyono, 2019:80). Populasi pada penelitian ini yakni seluruh pegawai di PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo yang berjumlah 35 pegawai.

Sampel merupakan sebagian karakteristik dan jumlah yang terdapat pada populasi itu (Sugiyono, 2019:81). Dalam mengambil sampelnya wajib dilaksanakan secara tepat dengan demikian sampel yang memang bisa mewakilkan dan bisa mendeskripsikan populasi sesungguhnya. Tidak seluruh kelompok ataupun daerah populasi diamati, cukup 2 ataupun 3 daerah kelompok yang ditentukan sampelnya agar diamati.

Pada penelitian ini tidak dipergunakan teknik sampling sebab sampel yang diamati merupakan seluruh populasi yang ada ataupun dinamakan sampel jenuh. Sebutan lainnya sampel jenuh merupakan sensus di mana seluruh anggota populasi menjadi sampelnya (Sugiyono, 2019:124-125). Meninjau banyaknya populasi hanya senilai 35 pegawai, dengan demikian layak

untuk diambil menjadi sampel tanpa wajib mengambil sampel pada suatu jumlah yang ditentukan. Dengan demikian sampel penelitian ini ialah semua pegawai yang terdapat di PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo yakni berjumlah 35 orang.

Penelitian ini menggunakan dua variabel yakni:

1. Variabel Terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi ataupun yang menjadi akibat, sebab terdapatnya variabel bebas (Sugiyono, 2019:38). Variabel terikat penelitian ini ialah Semangat Kerja (Y).
2. Variabel Bebas (*independent variable*) yakni variabel yang mempengaruhi ataupun yang menjadi sebab perubahannya ataupun kelompoknya variabel terikat (terikat) (Sugiyono, 2019:38). Variabel bebas penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3)

Sumber data sangat diperlukan pada penelitian dan selanjutnya dipergunakan penulis dalam mendapatkan data-data penelitian, dengan demikian mengurangi biaya dan waktu. Arikunto (2016:129), menerangkan arti dari sumber data pada penelitian merupakan subjek berdasarkan mana data bisa didapatkan. Dua sumber data digunakan penelitian ini yaitu:

1. Data primer
Data primer yaitu sumber data penelitian yang didapatkan dengan cara langsung berdasarkan sumber asli (tidak berdasarkan media perantara). Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019:137) sumber data primer merupakan sumber data yang langsung

memberikan data pada pengumpulnya. Pada penelitian ini, data itu didapatkan dengan cara langsung berdasarkan PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo melalui wawancara kepada pihak-pihak manajemen PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo yang mengenai penelitian ini.

2. Data sekunder
Dalam penelitian ini, data Sugiyono (2017:137), sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberi data pada pengumpulnya. Data sekunder secara umum dalam bentuk laporan historis, bukti, ataupun catatan yang sudah disusun pada arsip (data dokumenter) yang diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan. Data sekunder penelitian ini yaitu buku-buku literatur dan dokumen perusahaan yang memberi informasi mengenai semangat kerja pegawai.

Analisis data ialah tahap yang sangat diperlukan pada metode ilmiah, sebab melalui analisis data itu bisa diberikan makna dan arti yang bermanfaat untuk menyelesaikan permasalahan penelitian (Suharsimi, 2017:35). Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni analisis kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif memakai statistik (Sugiyono, 2019:207). Guna menguji terdapatnya pengaruh pada variabel – variabel penelitian, yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo, dengan demikian pada penelitian ini dipergunakan analisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Terdapat

pula analisis berdasarkan data yang telah didapatkan pada penelitian ini yakni antara lain:

1. Uji Validitas.

Dalam memperkuat analisis regresi dilaksanakan pengujian validitas. Pengujian ini dipergunakan dalam mengetahui validasi kuesioner. Validitas menunjukkan seberapa jauh kecermatan dan ketepatan alat ukur dalam melakukan fungsinya. Kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu (Ghozali, 2016:52). Apabila hasil menunjukan nilai yang signifikan dengan demikian tiap-tiap indikator pertanyaannya valid. Pada penelitian ini pengujian validitasnya dilaksanakan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 17.0.

2. Uji Reliabilitas.

Reliabilitas merupakan sarana dalam menguji sebuah angket yang menjadi indikator konstruk ataupun variabel (Ghozali, 2016:47). Sebuah angket dinyatakan handal ataupun reliabel apabila jawaban suatu individu pada pernyataan bersifat stabil ataupun konsisten berdasarkan tiap-tiap waktunya. Terdapat pula cara yang dipergunakan dalam mengukur reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini merupakan mengukur reliabilitas menggunakan pengujian statistik Cronbach Alpha. Dalam mengetahui angket itu sudah reliabel, maka dilaksanakan uji reliabilitas kuesioner melalui program SPSS. Ketentuan pengujian reliabilitas yakni bila hasil koefisien alpha di atas

level signifikansi 60% ataupun 0,6 dengan demikian kuesioner itu reliabel. Kebalikannya, bila hasil koefisien alpha di bawah taraf signifikansi 60% ataupun 0,6 dengan demikian kuesioner itu tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik.

a. Uji Multikolinearitas.

Uji multikolinearitas memiliki tujuan dalam mengetahui apakah pada model regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel independen (bebas) (Ghozali, 2016:103). Hasil yang diinginkan pada pengujian yakni tidak terdapat korelasi antar variabel bebas. Terdapat sejumlah cara dalam mengukur terdapatnya multikolinearitas pada model regresi. Pada hal ini, penulis memakai analisis matriks hubungan antara variabel bebas melalui nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance. Apabila nilai VIF di bawah 10 ataupun sama dengan nilai Tolerance di atas 0,10, maka tidak mengalami multikolinearitas pada model regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan mengetahui apakah pada suatu model regresi ada pertidaksamaan variasi residual berdasarkan masing-masing pengamatannya. Apabila varians dari variabel pengganggu berdasarkan masing-masing pengamatannya tetap, dengan demikian dinamakan homoskedastisitas, dan apabila berbeda dinamakan heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik yakni mengalami homokedastisitas maka tidak mengalami heterokedastisitas. Penelitian ini memakai diagram scatterplot (metode chart).

c. Uji Normalitas.

Pengujian ini memiliki tujuan dalam mengetahui apakah pada model regresi, variabel pengganggu berdistribusi normal (Ghozali, 2016:154). Dalam melakukan pengujian apakah informasi yang dihimpun memiliki distribusi normal ataupun tidak bisa dilaksanakan menggunakan teknik antara lain.

a) Metode grafik

Metode grafik yang handal yakni melalui pengamatan normal probability plot yang melakukan perbandingan terhadap distribusi kumulatif berdasarkan distribusinya (Ghozali, 2016:154). Distribusi normal menciptakan suatu garis lurus diagonal, dan plotting data variabel pengganggu akan diperbandingkan terhadap garis diagonal. Apabila data tersebar di sekelilingsekitar garis diagonalnya, dengan demikian model regresi mencukupi asumsi normalitas. Apabila data mengikuti garis diagonal ataupun tersebar jauh dari diagonalnya, dengan demikian model regresi tidak mencukupi asumsi normalitas.

b) Metode Statistik

Metode statistik yang sederhana yang sering dipergunakan dalam mengukur asumsi normalitas yakni melalui pengujian normalitas berdasarkan Kolmogorov Smirnov. Metode ini dilaksanakan melalui pengamatan nilai signifikansi variabel. Apabila signifikansi di atas alpha 5%, dengan demikian menunjukkan data berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Berganda.

Analisis ini dipergunakan dalam menguji besaran pengaruh 2 ataupun lebih variabel independen dengan cara simultan pada suatu variabel dependen. Besaran pengaruh ditunjukkan melalui koefisien regresi (Ghozali, 2016:139) Dalam menetapkan ketepatan prediksi apakah berhubungan kuat antara variabel terikat (Y) Semangat Kerja terhadap variabel bebas Lingkungan kerja (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan Gaya kepemimpinan (X_3), dengan demikian pada penelitian ini memakai persamaan regresi berganda, sebab lebih dari 1 variabel. Persamaannya bisa dituliskan antara lain:

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

Di mana :

Y : Semangat kerja
 X_1 : Lingkungan kerja
 X_2 : Budaya organisasi
 X_3 : Gaya kepemimpinan
 a : Intercept ataupun konstanta, yakni nilai Y ketika $X=0$

- b1 : Koefisien regresi berdasarkan variabel X1
- b2 : Koefisien regresi berdasarkan variabel X2
- b3 : Koefisien regresi berdasarkan variabel X3

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan 35 angket yang disebarakan, didapatkan sejumlah 35 angket yang diisi dan dapat dipergunakan. Dengan demikian, sesuai dengan hasil penelitian yang sudah diperoleh berdasarkan responden sejumlah 35 individu, dengan demikian data penelitian bisa digolongkan sesuai dengan karakteristik responden antara lain:

Sesuai dengan jenis kelamin, dengan demikian responden pada penelitian ini digolongkan dalam tabel 4.1

Tabel 4.1
Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	60,0%
2	Perempuan	14	40,0%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Pengolahan Data)

Sesuai dengan tabel 4.1, responden penelitian ini didominasi laki-laki yang berjumlah 21 orang ataupun senilai 60%. Sementara responden perempuan berjumlah 14 orang ataupun senilai 40%.

Tabel 4.2
Komposisi Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	1	2,9%
2	26-30 Tahun	12	34,3%
3	31-35 Tahun	14	40,0%
4	36-40 Tahun	8	22,9%
	Jumlah	35	100%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Sesuai dengan tabel 4.2 bisa ditarik kesimpulan responden penelitian ini didominasi usia 31-35 tahun melalui persentase senilai 40% yaitu sejumlah 14 responden, sementara persentase terendahnya yakni responden yang berusia 20-25 tahun yaitu sejumlah 2,9 % sejumlah 1 responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa sejumlah karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang antara 31-35 tahun:

Hasil pengujian validitas pada penelitian ini diukur dari setiap item dari semangat kerja, variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Data yang dipilih berdasarkan 35 responden berikutnya dilakukan pengolahan melalui bantuan program statistik SPSS 17 for windows. Perbandingan validitas tiap-tiap variabel didasari oleh perbandingan terhadap rtabel (N-2 = 35-2 = 33) senilai 0,334. Jika r hitung nilainya di atas r tabel (r hitung > r tabel) dengan demikian pernyataan dinilai valid, begitu juga kebalikannya.

Tabel 4.8
Rekapitulasi hasil uji validitas instrument

Variabel	Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keputusan
Lingkungan Kerja (X ₁)	Q1	0,702	0,334	Valid
	Q2	0,787	0,334	Valid
	Q3	0,792	0,334	Valid
	Q4	0,744	0,334	Valid
	Q5	0,813	0,334	Valid
	Q6	0,786	0,334	Valid
	Q7	0,725	0,334	Valid
	Q8	0,616	0,334	Valid
	Q9	0,499	0,334	Valid
Budaya Organisasi (X ₂)	Q10	0,722	0,334	Valid
	Q11	0,488	0,334	Valid
	Q12	0,561	0,334	Valid
	Q13	0,717	0,334	Valid
	Q14	0,718	0,334	Valid
	Q15	0,705	0,334	Valid
	Q16	0,550	0,334	Valid
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	Q17	0,391	0,334	Valid
	Q18	0,662	0,334	Valid
	Q19	0,786	0,334	Valid
	Q20	0,351	0,334	Valid
Semangat Kerja (Y)	Q21	0,820	0,334	Valid
	Q22	0,746	0,334	Valid
	Q23	0,775	0,334	Valid
	Q24	0,682	0,334	Valid

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (Data diolah, 2021)

Sesuai dengan tabel 4.8 bisa ditarik kesimpulan bahwa dengan cara menyeluruh item-item instrument penelitian yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan semangat kerja (Y) dikatakan valid sebab nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{hitung} > 0,334$), dengan demikian semua item yang terdapat dalam instrument penelitian ini dinyatakan layak pada pengujian berikutnya.

Pengujian reliabilitas instrumen memiliki tujuan dalam melakukan pengujian seberapa jauh sebuah peralatan ukur bisa diandalkan ataupun dipercaya. Dalam menguji tingkat reliabilitas instrumen memakai Cronbach's Alpha. Ketentuan dalam menguji instrumen dinyatakan reliabel jika koefisien alpha $> 0,60$. Hasil uji validitas dan reliabilitas dengan detail ditampilkan pada tabel di bawah:

Tabel 4.9
Rekapitulasi hasil uji reliabilitas instrument

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,882	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,752	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X_3)	0,692	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,744	Reliabel

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (Data diolah, 2021)

Sesuai dengan tabel 4.9 bisa ditarik kesimpulan bahwa dengan cara menyeluruh item-item instrument penelitian yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan semangat kerja (Y) dikatakan reliabel sebab nilai koefisien alpha cronbach $> 0,60$, dengan demikian semua item yang terdapat dalam instrument

penelitian ini dinyatakan layak pada pengukuran berikutnya.

Pengujian ini memiliki tujuan menguji apakah dalam model regresi ditemui terdapatnya korelasi terhadap variabel bebas. Model regresi yang baik tidak berkorelasi antara variabel bebas. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 10\%$, dengan demikian bisa disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen pada model regresi. Hasil pengujianya bisa diketahui antara lain.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.329	3.040
	Budaya Organisasi	.326	3.063
	Gaya Kepemimpinan	.771	1.298

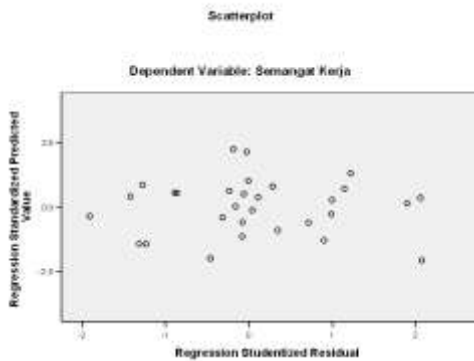
a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2021

Sesuai dengan tabel 4.10 di atas tampak tiap-tiap variabel pada tiap-tiap persamaannya memiliki nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai $VIF < 10$. Maka bisa ditarik kesimpulan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen pada model regresi ini.

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan mengetahui apakah pada regresi terdapat ketidaksamaan varians dari kesalahan pengganggu berdasarkan masing-masing pengamatannya. Heteroskedastisitas menunjukkan tersebaranya variabel independen. Sebaranya secara random menunjukkan model regresi yang baik. Dapat dikatakan juga tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam melakukan uji heteroskedastisitas bisa dilaksanakan melalui

pengamatan grafik scatterplot padapola titik-titik yang tersebar di bawah dan di atas sumbu Y:



Dalam grafik scatterplot tampak titik-titik tersebar dengan cara random yakni di bawah ataupun di atas nol terhadap sumbu Y. Hal tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak mengalami heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Sesuai teori statistika model linier hanya residu berdasarkan variabel terikat Y yang harus dilakukan uji normalitas, sementara variabel bebas diasumsikan bukanlah fungsi distribusi, dengan demikian tidak harus dilakukan uji normalitas. Hasil pengukuran berdasarkan uji normalitas melalui Kolmogorov-Smirnov yakni antara lain:

Tabel 4.11

Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.33119616
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.667
Asymp. Sig. (2-tailed)		.765

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel didapatkan nilai sig = 0,765 = 76,5% > 5%, dengan demikian H_0 diterima. Maka variabel *unstandardized* memiliki distribusi normal.

Melalui penggunaan model ini Melalui penggunaan model regresi linier berganda didapatkan persamaan regresi variabel independen lingkungan kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3) dalam menerangkan turun naiknya variabel dependen semangat kerja (Y). Rangkuman nilai koefisien regresi dan model ditampilkan pada tabel di bawah:

Tabel 4.12
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.288	.667		.492	.669
	Lingkungan Kerja	.093	.163	.106	2.571	.000
	Budaya Organisasi	.975	.220	.823	4.430	.000
	Gaya Kepemimpinan	.187	.171	.132	2.092	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS (pengolahan data, 2021)

Tabel 4.12 menunjukkan model regresi linier berganda dalam menguji pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Persamaan regresi yang dibentuk antara lain:

$$Y = 0,288 + 0,093X_1 + 0,975X_2 + 0,187X_3$$

Persamaan regresi itu memiliki yakni antara lain:

1. Nilai konstanta senilai 0,288 maka apabila gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi jumlahnya yakni 0, artinya semangat kerja nilainya 0,288.
2. Nilai koefisien regresi dalam variabel lingkungan kerja (X_1) senilai 0,093 maka apabila

variabel lingkungan kerja dinaikkan senilai 1 satuan, dengan demikian dapat membuat nilai variabel semangat kerja meningkat senilai 0,093 satuan.

3. Nilai koefisien regresi dalam variabel budaya organisasi (X2) senilai 0,975 maka apabila variabel budaya organisasi dinaikkan senilai 1 satuan, dengan demikian dapat membuat nilai variabel semangat kerja meningkat senilai 0,975 satuan.
4. Nilai koefisien regresi dalam variabel gaya kepemimpinan (X3) senilai 0,187 maka apabila variabel gaya kepemimpinan dinaikkan senilai 1 satuan, dengan demikian dapat membuat nilai variabel semangat kerja meningkat senilai 0,187 satuan.

Pengujian ini bertujuan dalam menguji apakah dengan cara parsial (individu) variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan cara signifikan ataupun tidak. Sesuai dengan hasil perhitungan diperoleh nilai ttabel senilai 2,032 dengan (df) = n-1 = 35-1 senilai 34 dan level signifikansi 5% (0,05). Hasil output berdasarkan SPSS yakni antara lain:

Tabel 4.13
Hasil Uji t

Model	1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.266	.667		.432	.669
	Lingkungan Kerja	.093	.163	.106	2.571	.000
	Budaya Organisasi	.975	.220	.823	4.430	.000
	Gaya Kepemimpinan	.187	.171	.132	2.092	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Pengolahan Data Primer 2021

Sesuai dengan hasil pengujian yang sudah dilaksanakan, didapatkan nilai:

1. t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja senilai 2,571 > ttabel (2,571 > 2,032) melalui signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya H_a diterima dan menolak H_0 , dengan demikian H_1 yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada semangat kerja diterima.
2. t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja senilai 4,430 > ttabel (4,430 > 2,032) melalui signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya H_a diterima dan menolak H_0 , dengan demikian H_1 yang menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada semangat kerja diterima.
3. t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja senilai 2,092 > ttabel (2,092 > 2,032) melalui signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya H_a diterima dan menolak H_0 , dengan demikian H_1 yang menyebutkan gaya kepemimpinan berpengaruh pada semangat kerja diterima.

Pengujian ini bertujuan dalam mengetahui kebermaknaan pengaruh variabel bebas dengan cara bersama-sama pada variabel terikat ataupun sering dinamakan uji kelinieran persamaan regresi. Dalam melaksanakan pengujian F bisa diketahui dari tabel anova di bawah:

Tabel 4.14
Hasil Uji F ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.956	3	2.319	19.074	.000(a)
	Residual	3.729	31	.120		
	Total	10.686	34			

a Predictor: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b Dependent variable: Semangat Kerja
Sumber : Pengolahan Data Primer, 2021

Pada tabel anova didapatkan nilai $F_{hitung} = 19,274$, sementara dalam mencari F_{tabel} wajib diketahui nilai df_1 dan df_2 . $df_1 = k-1$ ($3-1 = 2$), dan $df_2 = n-k$ ($35-3 = 32$) (k merupakan jumlah variabel dan n merupakan jumlah responden). Diperoleh nilai $F_{tabel} = 3,29$ (lihat pada lampiran). Sebab $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,274 > 3,29$) dengan demikian variabel bebas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh signifikan pada variabel dependen semangat kerja. Dengan demikian bisa dikatakan juga variabel bebas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dapat menerangkan besaran variabel terikat semangat kerja pegawai.

Pembahasan

Sesuai dengan hasil pengukuran dengan cara statistik bisa diketahui secara jelas bahwa dengan cara simultan (bersama-sama) tiga variabel independen berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberi tiga variabel independen itu memiliki sifat positif, maka semakin tinggi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, dengan demikian menyebabkan semangat kerja pegawai yang diperoleh semakin tinggi. Sesuai dengan hasil perhitungannya diperoleh nilai t_{tabel} senilai 2,032 menggunakan $(df) = n-1 = 35-1$ senilai 34 dan level signifikansi 5% (0,05). Pemaparan berdasarkan tiap-tiap pengaruh variabel diuraikan antara lain:

Pengaruh lingkungan kerja secara parsial pada semangat kerja pegawai

Hasil uji secara parsial sudah memberi bukti lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengukuran t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja senilai $2,571 > t_{tabel}$ ($2,571 > 2,032$) melalui signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil itu bisa dipaami bahwa pengujian itu menerima H_a dan menolak H_0 , dengan demikian H_1 yang menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh pada semangat kerja **diterima**. Hal tersebut dengan cara statistik memberi bukti lingkungan kerja memiliki pengaruh pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari Chandra (2018) dengan judul "Pengaruh Iklim organisasi dan Lingkungan kerja Pada Semangat Kerja Pegawai PT. Diantri", yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan pada semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sesuai dengan pendapat Moekijat (2016:15), lingkungan kerja yang mendukung dan baik bisa membuat semangat kerja pegawai meningkat, sebab melalui terdapatnya lingkungan yang baik dapat merangsang pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, dengan demikian memberi semangat pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut bisa ditarik kesimpulan hubungan semangat kerja dan lingkungan kerja memiliki sifat positif.

Kondisi lingkungan kerja yang tertata secara tepat dapat memberi rasa nyaman dan aman pada

pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan untuk pegawai bisa membuat semangat kerja pegawai meningkat, kebalikannya jika tidak mumpuni mengakibatkan munculnya sejumlah permasalahan di dalam perusahaan dan dapat meminimalisir motivasi kerja yang ujungnya dapat membuat semangat kerja pegawai menurun.

Pada kenyataannya dilihat berdasarkan observasi, pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang senantiasa ikut serta pada aktivitas kelompok dalam melaksanakan pekerjaan yang belum selesai. Kemudian pegawai bekerja sama dengan tiap-tiap rekan kerja. Hal ini menyebabkan meningkatnya semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang.

Pengaruh budaya organisasi secara parsial pada semangat kerja pegawai

Hasil pengujian dengan cara parsial sudah membuktikan bahwa berpengaruh budaya organisasi pada semangat kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan thitung dalam variabel budaya organisasi senilai $4,430 > t_{tabel}$ ($4,430 > 2,032$) melalui signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil itu bisa dipahami bahwa pengujian itu menerima H_a dan menolak H_0 , dengan demikian H_1 yang menyebutkan berpengaruh antara budaya organisasi pada semangat kerja **diterima**. Pengujian ini dengan cara statistik memberi bukti bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari Manik (2019) dengan judul "Pengaruh

Budaya Organisasi pada Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan", yang menunjukkan budaya organisasi mempengaruhi semangat kerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian ini selaras terhadap teori sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2016), budaya organisasi mengarah terhadap sebuah sistem arti bersama yang digunakan seluruh anggota organisasi yang menggolongkan organisasi itu pada organisasi lainnya. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat dapat mempunyai ciri khas tersendiri, dengan demikian dapat membuat seseorang tertarik dalam bergabung menjadi bagian anggota organisasi. Bila sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat, dengan demikian anggota organisasi pun dapat menunjukkan cara bereaksi, perilaku, dan cara berpikir yang sesuai. Semangat kerja yang tinggi dapat dimiliki pegawai bila budaya organisasi yang dianut pun mendukung dalam mempunyai semangat kerja yang tinggi, dengan demikian diinginkan bersama-sama mewujudkan visi perusahaan.

Budaya organisasi adalah suatu kesempatan dalam membentuk SDM (sumber daya manusia) dari aspek perubahan perilaku dan sikap yang diinginkan dapat beradaptasi pada tantangan yang akan datang. Pada dasarnya budaya organisasi terbentuk berdasarkan norma-norma, nilai-nilai, harapan, dan kepercayaan bersama yang dilaksanakan anggotanya. Hal ini merupakan sebuah ketentuan sosial yang tidak terlihat, yang bisa menggerakkan individu pada sebuah perusahaan dalam bekerja. Dalam melakukan aktivitas kerja pun individu perlu memiliki semangat kerja.

Melalui hasil observasi didapatkan bahwa perusahaan mempunyai kesepakatan yang pasti tentang panduan dalam melaksanakan tugas yang salah maupun benar. Pegawai memercayai satu sama lain pada antar rekan kerja. Berdasarkan pernyataan berikut disimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada pada PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang dikatakan baik.

Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan

Hasil pengujiannya dengan cara parsial sudah mengungkapkan terdapatnya pengaruh antara budaya organisasi pada semangat kerja pegawai. Menurut hasil pengukuran thitung pada variabel gaya kepemimpinan senilai $2,092 > t$ tabel ($2,092 > 2,032$) menggunakan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil itu bisa dipahami pengujian itu menerima H_a dan menolak H_0 , dengan demikian H_1 yang mengatakan bahwa berpengaruh antara gaya kepemimpinan pada semangat kerja **diterima**. Pengujian ini secara statistik Memberi bukti bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian dari Tarlis (2017) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pada Semangat Kerja Pegawai Pada Bank Mandiri Cabang Langsa", yang menunjukkan gaya kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja pegawai secara signifikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Sesuai dengan pendapat Siagian (2016:19), pada sebuah kehidupan organisasi,

pimpinan berperan strategis dan dinyatakan sangat menjadi penentu pada upaya mewujudkan tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan merupakan tindakan yang dilaksanakan pimpinan untuk menyikapi bawahan. Gaya kepemimpinan setiap individu tidak sama, walaupun memang menggunakan teori yang sama. Pimpinan harus menyesuaikan gaya yang digunakannya terhadap faktor eksternal perusahaan yang bisa mempengaruhi. Sesuai dengan pendapat Nitisemito (2016:167-1.68) menurunnya kegairahan dan semangat kerja tersebut disebabkan yakni: lingkungan kerja yang buruk, upah yang terlalu rendah, dan tidak cocoknya gaya kepemimpinan.

Pada kenyataannya, pimpinan PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang senantiasa memberi gagasan-gagasan yang baik dalam pekerjaannya. Dan pemimpin memberi peluang kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan caranya sendiri. Gaya kepemimpinan yang baik bisa meningkatkan semangat kerja pegawainya dengan demikian bisa semakin efektif, produktif, dan efektif dan terlebih bisa mewujudkan visi yang ditetapkan perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan

Hasil pengujian secara simultan sudah memberi bukti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja, mempengaruhi semangat kerja karyawan. Sesuai dengan hasil perhitungan yang sudah dilaksanakan didapatkan nilai Fhitung senilai $19,274$ di atas Ftabel ($19,274 > 3,29$) dengan demikian

variabel independen budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dengan cara bersama-sama berpengaruh signifikan pada variabel dependen semangat kerja pegawai. Dengan demikian bisa dikatakan juga variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dapat menerangkan besaran variabel terikat semangat kerja pegawai. Dengan demikian budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh dengan cara bersama-sama pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang.

Pengaruh dominan antara variabel lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh paling dominan pada semangat kerja pegawai. Dalam tabel 4.13 bisa diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi senilai 0,093, budaya organisasi mempunyai koefisien regresi senilai 0,975, dan gaya kepemimpinan mempunyai koefisien regresi senilai 0,187. Di antara variabel bebas budaya organisasi memiliki koefisien regresi paling besar, dengan demikian budaya organisasi berpengaruh paling dominan pada semangat kerja karyawan dibanding variabel bebas yang lain. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang ditolak.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai hasil analisis data dari kuesioner yang diberikan ke pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang, dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa :

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh dengan cara parsial pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo.
3. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh dengan cara parsial pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo.
4. Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi memiliki pengaruh dengan cara bersama-sama pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo.
5. Budaya organisasi memiliki pengaruh paling dominan pada semangat kerja pegawai PT. Bank Mandiri KCP Sepanjang Sidoarjo.

Saran

Sesuai hasil penelitian, selanjutnya dapat diusulkan masukan antara lain:

1. Diharapkan PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang terus meningkatkan lingkungan kerja baik itu lingkungan kerja non fisik/fisik, sebab jika lingkungan kerjanya nyaman dan baik, maka dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya.

2. Budaya organisasi sangat diperlukan pada perusahaan dengan demikian diinginkan PT. Bank Mandiri KCP Sidoarjo Sepanjang supaya senantiasa dikembangkan lagi sebab variabel tersebut berperan strategis pada pengelolaan sebuah perusahaan sebab budaya organisasi adalah persepsi yang serupa mengenai arti hakiki kehidupan bersama pada perusahaan.
3. Diharapkan perusahaan menggunakan gaya kepemimpinan yang benar supaya terjadi peningkatan pada semangat kerja pegawai.
4. Pada penelitian ini hanya memakai variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan yang merupakan variabel bebas, maka diberi saran bagi penulis supaya memperbanyak variabel penelitiannya, sebab jika variabel bebasnya semakin banyak, maka semakin besar juga peluang dalam mengetahui aspek-aspek yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, di samping variabel itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2016. Pengantar Manajemen. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Anggreni, Ni Wayan. 2018. *The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Volume 5, Nomor 2, 2018, pp, 84-91
- Anoraga, Panji. 2016. Manajemen Bisnis. Semarang : PT.Rineka Cipta
- Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2016. Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Basa, Firna Amelia Mosa. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UNISMA
- Chandra, Daniel Alexander. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Diantri. Jurnal AGORA Vol 6, No 1, (2018)
- Chatab, Nevizond. 2017. Profil Budaya Organisasi. Bandung: Alfabeta
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Fattah, Nanang. 2016. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Firmansyah, Anang. 2018. Perilaku Konsumen (Sikap dan Pemasaran). Yogyakarta: Deepublish
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistika*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Handoko, T.Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Manik, Sudarmin. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Niara* Vol.11, No. 2 Januari 2019, Hal. 118-124
- Moeheriono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Moekijat. 2016. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: CV. Pioner Jaya
- Nawawi, Ismail. 2016. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : PT.Fajar Iterpratama Mandiri
- Nitisemito, Alex S. 2018. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pasaribu, Panca Dharma. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Karya Pekanbaru*. *Jurnal JOM FISIP* Vol. 4 No. 1 – Februari 2017
- Prawirosentono, Suyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE
- Rivai, Veithzal. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada
- Robbins. 2017. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Robbin, Stephen P and Mary Coulter. 2017. *Management*. New Jersey : Pearson Education, Inc
- Sarinah dan Mardalena. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Silalahi, Ulber. 2016. *Azas-Asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama
- Soetjipto, Budi W. 2017. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia (artikel-artikel pilihan)*. Yogyakarta : Amara Books
- Sofyandi, Herman. 2016. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Bandung : Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2016. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2016. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Sunyoto, D. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CAPS
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- _____. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Tarlis, Andi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. Jurnal IAIN Langsa JII Vol. 2 No. 2 Oktober 2017
- Tohardi, Ahmad. 2018. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju
- Umar, Husein. 2016. Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama