

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA SARI SURYA RENGAT

Lisa Haryati¹, Seno Andri²

Email : lisa.haryati1495@student.unri.ac.id

Program Studi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik

Universitas Riau

An important problem faced by companies is how to maintain employee morale so that they can provide maximum performance or performance. Strive to maintain employee morale is one of the company's goals. This research was conducted at PT. Tirta Sari Surya Rengat. The purpose of this study was to determine the effect of participatory leadership style and work environment on employee morale at PT. Tirta Sari Surya Rengat. Participative leadership style and work environment as independent variables (X1, X2) while employee morale as the dependent variable (Y).

The problem in this study is the occurrence of fluctuating employee turnover and entry. It can be seen from the company's Labor Turnover data. The sample of this research was taken as many as 60 respondents and the technique used was census. The data obtained from the results of the questionnaire and then processed and then tested statistically through the SPSS program.

From the results of the tests conducted, it shows that the participatory leadership style and work environment have a positive and significant effect on employee morale at PT. Tirta Sari Surya Rengat.

Keywords: Participatory Leadership Style, Work Environment, and Employee Work Spirit.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Pengembangan perusahaan memerlukan semangat kerja. Semangat kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat semangat kerja yang berbeda-beda sesuai dengan

sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap

kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi semangat terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, semangat kerja merupakan kemauan dan kesenangan

yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Hasibuan (2006).

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan pada umumnya semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik, betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi, pengawasan serta proses produksi, jika karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan kegembiraan maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sesuai yang diharapkan.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja Nitisemito (2010). Sedangkan menurut Handoko (2012) bahwa faktor-faktor yang dapat menentukan semangat kerja karyawan, adalah kepemimpinan, kesejahteraan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan. Fokus utama pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

PT. Tirta Sari Surya Kecamatan Rengat Kabupaten Indragiri Hulu merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan dan pengolahan karet berupa barang setengah jadi sebagai bahan baku industri ban yang dikenal dengan sebutan *crumb rubber* atau disebut juga sebagai SIR (*Standard Indonesian*

Rubber) yaitu karet alam produksi Indonesia yang dijual dalam bentuk bongkahan dan mutunya dinilai berdasarkan spesifikasi teknis. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Pasir Jaya, Desa Kuantan Babu, Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Dalam proses produksi dan operasional, PT. Tirta Sari Surya harus didukung oleh SDM yang berkualitas. SDM tentu saja harus dikelola dengan baik, Tanpa didukung oleh kinerja SDM yang baik, maka sumber daya tidak akan berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi yang maksimal. Karyawan pada perusahaan ini terbagi atas karyawan yang bekerja pada bagian lapangan serta karyawan yang berada di kantor. Fokus pada penelitian ini adalah pada karyawan yang berada di kantor.

Seorang pemimpin juga dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas seorang pemimpin. Di dalam suatu organisasi kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting agar dapat mempengaruhi bawahan sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan partisipatif. Hasil penelitian (Mangkunegara, 2016) memberikan pendapat bahwa semangat kerja ditentukan faktor dukungan perusahaan yang memberikan kesempatan bagi

pegawai agar dapat melakukan tindakan positif. Diantara dukungan perusahaan meliputi gaya kepemimpinan serta manajemen yang diterapkan dapat diyakinkan bisa berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya pemimpin di dalam suatu organisasi untuk melakukan pengaturan, pengarahan dan pendayagunaan sumber-sumber daya yang ada khususnya di perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kondisi fisik maupun pada kondisi mental karyawan itu sendiri. Penciptaan lingkungan kerja yang baik akan membantu memelihara kondisi karyawan, baik fisik maupun psikis. Hal ini akan membuat kinerja karyawan akan semakin membaik. Menurut Afandi (2018), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya.

Hasanah (2016) menyatakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan serta fasilitas yang lengkap dan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, merasa senang dan tidak malas, sehingga memacu semangat kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kondusif sehingga para karyawan akan merasakan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang bersih akan

menimbulkan rasa senang berada di tempat kerja dalam waktu yang cukup lama. Kaswan (2017). Selain dari perusahaan faktor dari karyawan dalam mempersepsikan lingkungan kerja dengan baik akan mampu membuatnya merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan tercipta dari persepsi dan rangsangan untuk memberikan nuansa mental psikologis yang berpengaruh pada perilaku dan suasana hati Kaswan (2017). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mendukung aktivitas pekerjaannya. Kaswan (2017)

Berdasarkan uraian dan fenomena di atas menyebabkan timbulnya keinginan penulis untuk menganalisa sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat?”**.

Rumusan Masalah

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

“ Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan

pada PT. Tirta Sari Surya Rengat?

“

KERANGKA TEORI

Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Ranupandojo (2011) Gaya kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan. Menurut Thoha (2014) Adapun aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Indikator langsung dari adanya kepemimpinan partisipatif ini terletak pada perilaku para pengikutnya yang didasarkan pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang digunakan. Kepemimpinan partisipatif berhubungan dengan penggunaan berbagai prosedur putusan yang memperbolehkan pengaruh orang lain mempengaruhi keputusan pemimpin.

Menurut Thoha (2010), indikator kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, yaitu :

1. Inovator
 - a. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi.
 - b. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Komunikator
 - a. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi.
 - b. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
3. Motivator
 - a. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai untuk bekerja sesuai tanggung jawabnya.
 - b. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan.
4. Kontroler
 - a. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 - b. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

Lingkungan Kerja

Menurut Isyandi (2014) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

- 1) Lingkungan Kerja Fisik.. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :
 - a. Bangunan tempat kerja.
 - b. Peralatan kerja yang memadai.
 - c. Fasilitas.
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik. Ada beberapa kondisi non fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :
 - a. Hubungan rekan kerja setingkat.
 - b. Hubungan atasan dengan karyawan.
 - c. Kerjasama antar karyawan.

Semangat Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2015) Semangat kerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok - kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut Davis (2017) Semangat kerja pegawai adalah kesediaan perusahaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja pegawai merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sifat individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal

sesuai dengan kepentingan dan tujuan perusahaan.

Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Nugroho (2015), semangat kerja karyawan berkaitan dengan:

1. Produktivitas karyawan.
2. Tingkat absensi.
3. Tingkat perpindahan karyawan (*Labour Turnover*).
4. Kerusakan.
5. Kegelisahan karyawan.
6. Tuntutan dari karyawan.
7. Pemogokan kerja oleh karyawan.

a. Hubungan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Semangat Kerja

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya.

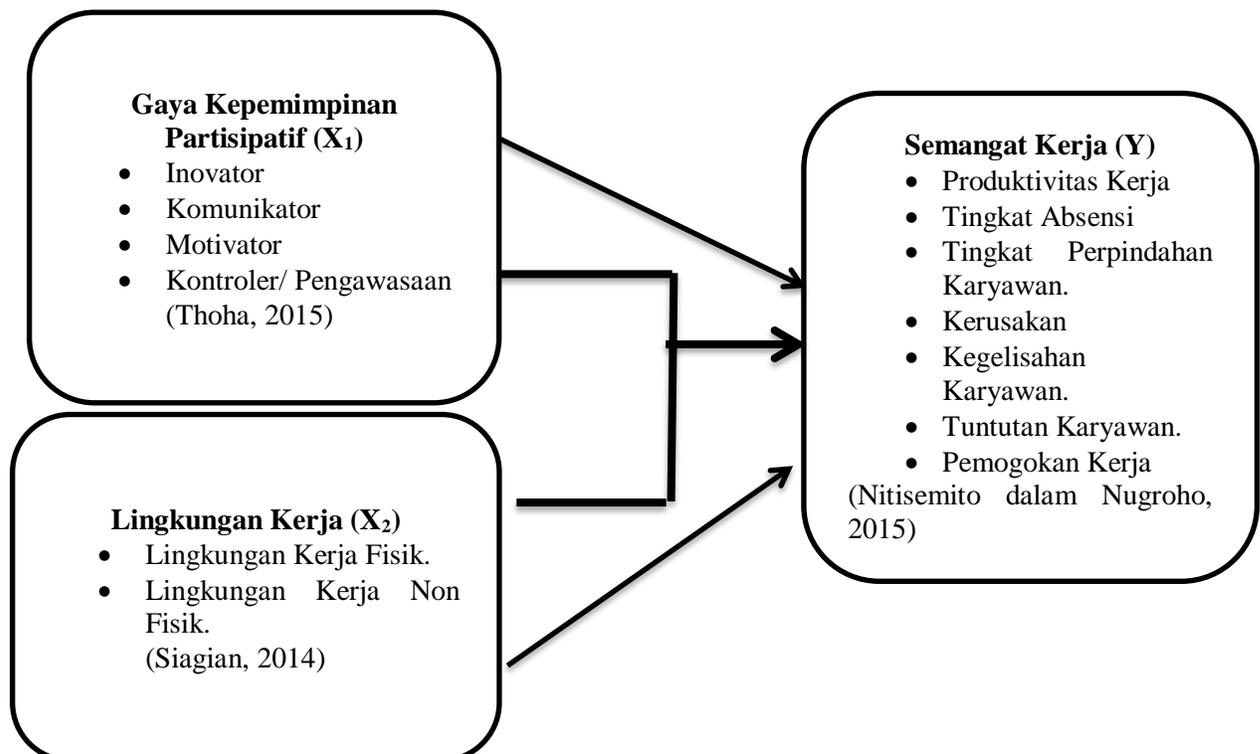
b. Hubungan Lingkungan kerja Dan Semangat Kerja

Menurut Nawawi dalam Triadityo (2012) faktor yang mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Beberapa penelitian telah dilakukan berkaitan dengan lingkungan kerja dan semangat kerja. Hartini (2017) menyebutkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Menurut pendapat Sunyoto (2013) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat kerja.

Hipotesis

- H1: Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.
- H3: Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.

Kerangka Berfikir



METODE PENELITIAN

1. Populasi
Jumlah populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di kantor dan pabrik PT. Tirta Sari Surya Rengat berjumlah 153 orang.
2. Sampel
Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus berdasarkan formula slovin, yaitu 60 orang.
3. Jenis dan Sumber
Data Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.
4. Teknik Pengumpulan Data
Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner / angket.
5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data dalam peneitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument, berdasarkan Tabel 1 ini menunjukkan bahwa menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item-total correlation* masing-masing pernyataan. Jumlah responden sebanyak 60 orang, maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel r item correlation yaitu $n=60$, $n-2=58$ adalah 0,2542.

Table Uji Validitas

Subvariabel	Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Produktivitas	X1.1	0,571	0,2542	Valid
	X1.2	0,588	0,2542	Valid
	X1.3	0,451	0,2542	Valid
Tingkat absensi	X1.4	0,549	0,2542	Valid
	X1.5	0,565	0,2542	Valid
	X1.6	0,652	0,2542	Valid
	X1.7	0,516	0,2542	Valid
Tingkat perpindahan karyawan	X1.8	0,546	0,2542	Valid
	X1.9	0,498	0,2542	Valid
kerusakan	X1.10	0,564	0,2542	Valid
kegelisan karaywan	X1.11	0,524	0,2542	Valid

Tuntutan dari karyawan	X1.12	0,529	0,2542	Valid
Pemogokan kerja oleh karyawan	X1.13	0,506	0,2542	Valid
Innovator	X2.14	0,556	0,2542	Valid
	X2.15	0,451	0,2542	Valid
Komunikator	X2.16	0,549	0,2542	Valid
	X2.17	0,611	0,2542	Valid
Motivator	X2.18	0,582	0,2542	Valid
	X2.19	0,475	0,2542	Valid
Kontroler	X2.20	0,567	0,2542	Valid
	X2.21	0,546	0,2542	Valid
Lingkungan kerja fisik	Y.22	0,581	0,2542	Valid
	Y.23	0,632	0,2542	Valid
	Y.24	0,686	0,2542	Valid
	Y.25	0,613	0,2542	Valid
Lingkungan kerja non fisik	Y.26	0,665	0,2542	Valid
	Y.27	0,571	0,2542	Valid
	Y.28	0,588	0,2542	Valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban yang lebih dari dua akan menggunakan uji Cronbach's Alpha. Penentuan realibilitas atau tidaknya suatu

instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai cronbach's alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel. Atau reliabilitas konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's alpha > dari 0,60.

Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan partisipatif (X ₁)	0,817	0,60	Realibel
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,981	0,60	Realibel
3	Semangat Kerja (Y)	0,826	0,60	Realibel

c. Uji Analisa Data

Analisis Pengaruh Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipasif (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Semangat Kerja (Y) Pada PT. Tirta Sari Surya Rengat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.101	1.052		-2.948	.005
Gaya kepemimpinan partisipasif	.659	.047	.333	14.125	.000
Lingkungan kerja	1.188	.040	.707	30.022	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -3,101 + 0,659 X_1 + 1,188 X_2$$

Semangat Kerja = -3,101 + 0,659 Gaya kepemimpinan Partisipasif + 1,188 Lingkungan Kerja

Dimana :

Y' = Variabel terikat (Semangat Kerja)

X_1 = Variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Partisipatif)

X_2 = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

b_1, b_2 = koefisien regresi

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a)

sebesar -3,101 ini dapat diartikan jika gaya kepemimpinan partisipasif (X1) dan lingkungan kerja (X2) nilainya nol (0), maka semangat kerja (Y) nilainya sebesar -3,101 .

2. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan partisipasif (X1) sebesar 0,659, artinya jika variabel gaya kepemimpinan partisipasif mengalami kenaikan 1% maka akan berdampak pada semangat kerja yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,659.

3. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1,188, artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1% maka akan

berdampak pada semangat kerja yaitu akan mengalami kenaikan juga sebesar 1,188.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t) Gaya kepemimpinan Partisipasif Terhadap Semangat Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.029	4.199		-2.150	.036
	Gaya kepemimpinan partisipasif	1.784	.113	.900	15.755	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dari tabel uji statistik diatas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan partisipasif (X1) terhadap variabel semangat kerja (Y), yakni sebesar 15,755 dengan tingkat signifikansi 0,000 selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan

cara menghitung $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$

Dengan taraf signifikan 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh = 2,00172 , artinya hipotesis yang mengatakan gaya kepemimpinan partisipasif berpengaruh terhadap semangat kerja dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (15,755) > t_{tabel} 2,00172$ dengan signifikan $(0,000) < 0,05$.

Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.797	1.503		5.186	.000
	Lingkungan kerja	1.636	.050	.974	32.955	.000

a. Dependent Variable: Semangat kerja

Dari tabel uji statistik

didas, dapat diketahui hasil uji t hitung untuk menguji hipotesis

apakah ada pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y), yakni sebesar 32,955 dengan tingkat signifikansi 0,000 selanjutnya untuk mengetahui t tabel dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - 2 = 60 - 2 = 58$

Dengan taraf signifikan 0,05 maka t_{tabel} yang diperoleh =

2,00172, artinya hipotesis yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja dapat diterima. Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (32,955) > t_{tabel} 2,00172$ dengan signifikan $(0,000) < 0,05$.

Uji Simultan (uji – F)

Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3556.216	2	1778.108	2501.472	.000 ^b
	Residual	40.517	57	.711		
	Total	3596.733	59			

a. Dependent Variable: Semangat kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan partisipasif

57

Alpha = 5% = 0,05

Jadi nilai $F_{hitung} (2501,472) > F_{tabel} (3,159)$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi hipotesis gaya kepemimpinan partisipasif dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja diterima.

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh dari hasil F hitung sebesar 2501,472 dengan signifikan 0,000. Untuk mencari F tabel digunakan rumus sebagai berikut:

$F_{tabel} = df_1 = kdf_2 = n - k - 1$

Dimana:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

$F_{tabel} = df_1 = 2df_2 = 60 - 2 - 1 =$

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2) gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja Karyawan

Hasil Analisis Determinasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.994 ^a	.989	.988	.84310

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

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R^2 (R Square) sebesar 0,989 atau 98,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (semangat kerja sebesar 98,9%, sedangkan 1,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat. Pembahasan yang diberikan berdasarkan tujuan dari

penelitian dan disajikan dalam bentuk sebagai berikut:

Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif Terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel gaya kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif memiliki nilai hitung t_{hitung} sebesar 15,755 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dari koefisien regresi sebesar 2,608. Ini berarti terbukti, bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif terhadap

semangat kerja pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil penelitian yang dilakukan pada variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai hitung t_{hitung} sebesar 32,955 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 dari koefisien regresi sebesar 4,933. Ini berarti terbukti, bahwa lingkungan kerja dan semangat kerja berpengaruh secara signifikan. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil pengujian secara simultan diperoleh F_{hitung} sebesar 2501,472 dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa, terbukti gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap semangat kerja secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada PT. Tirta Sari Surya Rengat.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pimpinan PT. Tirta Sari Surya Rengat sudah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif kepada bawahannya. Karena memiliki gaya kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Pemimpin yang partisipatif berarti melibatkan anggota tim dalam pembuatan keputusan
2. Lingkungan kerja pada PT. Tirta Sari Surya Rengat didukung oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua lingkungan kerja ini sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Ketersediaan lingkungan kerja yang memadai dapat membuat semangat kerja karyawan bertambah.
3. Semangat kerja pada PT. Tirta Sari Surya Rengat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja.
4. Secara umum, gaya kepemimpinan partisipatif pada PT. Tirta Sari Surya Rengat sudah berjalan dengan maksimal. Dimana pimpinan bisa menjadi inovator, komunikator, motivator serta melaksanakan fungsi pengawasan dengan sangat baik. Secara dimensional, diketahui dimensi komunikator dan pengawasan mendapatkan skor tertinggi dan motivator mendapatkan skor terendah.
5. Secara umum, lingkungan kerja pada PT. Tirta Sari Surya Rengat sudah dilakukan dengan baik. Dilihat dari dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik serta lingkungan kerja non fisik. Secara dimensional, diketahui dimensi lingkungan kerja fisik mendapatkan skor tertinggi dan dimensi lingkungan kerja non fisik mendapatkan skor terendah.
6. Secara keseluruhan, semangat kerja karyawan PT. Tirta Sari Surya Rengat belum berjalan maksimal, secara dimensional, diketahui dimensi

tuntutan karyawan mendapatkan skor tertinggi, hal ini karena hal tersebut biasa terjadi didalam sebuah perusahaan dan termasuk dinamika perusahaan, tetapi pimpinan selalu melakukan upaya mediasi sehingga semua tuntutan bisa diselesaikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis memberikan saran yang dapat digunakan sebagai kontribusi pemikiran bagi PT. Tirta Sari Surya Rengat dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran dari penulis yaitu sebagai berikut :

1. Dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja artinya semakin baik pelaksanaan kepemimpinan pada PT. Tirta Sari Surya Rengat, sehingga perlu disarankan agar pimpinan selalu memperhatikan sikap agar bisa lebih memotivasi bawahannya.
2. Dengan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja artinya semakin baik pelaksanaan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga semangat kerja karyawan sehingga perlu disarankan kepada pemimpin PT. Tirta Sari Surya Rengat untuk lebih meningkatkan lingkungan kerja karyawan agar semangat kerja karyawan lebih meningkat dan dapat memberikan hasil kerja yang baik untuk PT. Tirta Sari Surya Rengat.
3. Dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, diharapkan PT. Tirta Sari Surya Rengat dapat lebih memperhatikan gaya memimpin karyawan yang dilakukan pimpinan dan lingkungan kerja karyawannya, agar semangat kerja karyawan dalam bekerja semakin meningkat dengan lebih baik dan semakin maksimal dari waktu ke waktu.

Daftar Pustaka

- Carlaw., Deming., & Friedman., 2016. *Managing & motivating contact center employee*. USA: The McGraw-Hill Companies.
- Danim, Sudarwan, 2012, Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok, Rineka Cipta: Jakarta
- Davis, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, Bumi Aksara: Jakarta.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta.
- Ihsan, Anwar , 2016, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016
- Isyandi, B, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global. Pekanbaru, Unri Press.
- Nitisemito, Alek S, 2015, Manajemen Personalial, Edisi kedua, Ghalia Indonesia, Yogyakarta.
- Nugroho, Agung . 2015 Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Business Training and Empowering management Surabaya Vol. IV, No. 2, Juni 2015 (Hal 36)
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Patanayak, B, 2015, Human resources management, Published by Asoke K, Ghosh, Pretice-hall of India, New Delhi.
- Ranupandojo. Husnan, 2011, "Manajemen Personalial, Yogyakarta, BPFE
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2015, Manajemen Tenaga kerja Indonesia, edisi 4, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama: Bandung.
- Setiawan, Bahar. 2016. Transformational Leadershif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara: Jakarta.
- Suwatno. 2011. Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia. Suci Press: Bandung.
- Syamsuri. Andi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN: Jakarta.
- Tannenbaum & Schmidt. (2017). *How To Choose A Leadership Pattern*. Dalam Harvard business Review, Business Classics Fifteen Key Concepts For Managerial Sciences.
- Thoha, Miftah. 2014. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Rajawali Grafindo Persada Jakarta.
- Triadityo, D.Y. 2012. Hubungan Antara Keselamatan Kerja Dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta. Emphaty Jurnal Fakultas Psikologi. Vol 1 (1). Hal 49-55.
- Winardi, 2015, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.