

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili

The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Environment on Employee Work Morale at PT Kurnia Luwuk Sejati Toili Palm Oil Factory

Sri Mulyaningsih Kamaru^{1*}, Narti²

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

² Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tompotika Luwuk

*¹Email: sri.mlyngsh@gmail.com

Abstrak

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan secara parsial dan simultan pada PT Kurnia Luwuk Sejati. Jenis data yaitu kualitatif yang dikuantitatifkan dengan sampel sebanyak 55 responden. Alat analisis yaitu Uji Regresi Linear Berganda dengan bentuk persamaan $Y = 7,715 - 0,123 - 0,291 + 0,424$, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Koefisien korelasi sebesar 50,9% dan sisanya 49,1% menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Koefisien determinasi sebesar 25,9% dan sisanya 74,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang diteliti. Hasil uji t yaitu nilai T hitung gaya kepemimpinan sebesar -0.549 taraf signifikansi 0,585, komunikasi sebesar 1.128 taraf signifikansi 0,265, lingkungan kerja sebesar 2.750 taraf signifikansi 0,008. T tabel sebesar 1.675 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Hasil uji F yaitu sebesar 5.934, F tabel sebesar 3,18, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Semangat Kerja (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Komunikasi; Lingkungan Kerja; Semangat Kerja

Abstract

The formulation of the problem in this study is how leadership style, communication, and work environment have a significant effect on employee work enthusiasm partially and simultaneously at PT Kurnia Luwuk Sejati. The type of data is qualitative which is quantified with a sample of 55 respondents. The analysis tool is Multiple Linear Regression Test with the equation form $Y = 7.715 - 0.123 - 0.291 + 0.424$, correlation coefficient, determination coefficient, t test and f test. The correlation coefficient is 50.9% and the remaining 49.1% shows a fairly strong relationship. The determination coefficient is 25.9% and the remaining 74.1% is influenced by other variables studied. The results of the t test are the calculated T value of leadership style of -0.549 with a significance level of 0.585, communication of 1.128 with a significance level of 0.265, and the work environment of 2.750 with a significance level of 0.008. The T table is 1.675 ($t_{count} > t_{table}$). The F test result is 5.934, the F table is 3.18, so there is a significant influence between Leadership Style (X1), Communication (X2), Work Environment (X3), and Work Spirit (Y).

Keywords: Leadership Style; Communication; Work Environment; Work Morale

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. (Raymond, 2023) Suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seorang atau sekelompok orang yang bekerja sama aktif dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik, yang artinya tercapainya tujuan suatu organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan oleh orang-orang yang ada didalam organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuan setiap Perusahaan sangat diperlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha, dan diantaranya adalah dalam penelitian

(Kamaru et al., 2024) terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing perusahaan dan lingkungan kerja. Setiap manusia memiliki watak yang berbeda-beda, tergantung dari karakter personal dan lingkungan yang dihadapi oleh masing-masing individu yang bersangkutan. Keberagaman tersebut mempengaruhi jalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Tergantung juga dengan bagaimana perusahaan mengatur perbedaan-perbedaan tersebut menjadi suatu kekuatan besar untuk menggerakkan perusahaan. (Pangkey et al., 2022) Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan pekerja dan perusahaan. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya,, disamping itu dampak kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan dan bisa menjadi alasan bagi karyawan untuk kehilangan semangat kerjanya.

Menurut (Tambunan & Pandiangan, 2024) *Human resource management* (HRM) adalah pendekatan strategis untuk mengelola hubungan kerja yang menekankan bahwa meningkatkan kemampuan dan komitmen masyarakat sangat penting untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan atau layanan publik yang unggul. Ini dicapai melalui serangkaian kebijakan, program, dan praktik ketenagakerjaan terintegrasi yang khas, yang tertanam dalam konteks organisasi. Menurut ((ANWAR, n.d.) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Kamal et al., 2019) menjelaskan bahwa “kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2011b) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Menurut (Kamal et al., n.d.), menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya”.

Menurut (Hidayat, 2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Dalam dunia usaha yang semakin maju mengikuti perkembangan zaman, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumberdaya manusia dan mengelola sumberdaya manusia itu dengan baik. Pengelolaan sumberdaya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan atau pemimpin. Era globalisasi saat ini menimbulkan tingkat persaingan yang semakin ketat, yang memaksa setiap organisasi harus berorientasi pada efisiensi. Persaingan yang ketat tersebut, mengharuskan kepada setiap organisasi agar tetap bertahan. Untuk itu, organisasi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi akan dapat berkompetisi kalau memiliki keunggulan bersaing dan kualitas yang semakin bagus terutama dalam hal mengelola sumber daya manusia, sehingga dapat tercapainya pertumbuhan dan perkembangan organisasi atau perusahaan yang lebih baik. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh semangat karyawan dalam melaksanakan masing-masing fungsinya. Upaya-upaya peningkatan kualitas dan perilaku kerja karyawan pada umumnya bertujuan akhir pada usaha peningkatan produktivitas karyawan yang salah satu faktornya adalah semangat kerja (Dwi, 2008).

Menurut (Paryudi & Ardana, 2014) setiap perusahaan harus selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai semangat dan kegairahan kerja yang tinggi. Semangat kerja karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu perusahaan, dalam hal ini perusahaan sebaiknya lebih teliti dalam menjaga sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, sumber daya manusia terutama yang memiliki semangat kerja yang tinggi harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Paryudi & Ardana, 2014) mengatakan bahwa semangat kerja didefinisikan sebagai profesionalisme dan antusiasme menampilkan seseorang ke arah pencapaian tujuan individu dan kelompok dalam suatu situasi pekerjaan yang diberikan. Sedangkan (Aulia, 2018) mendefinisikan semangat kerja yaitu kondisi mental dan emosional (seperti antusiasme, keyakinan, atau loyalitas) dari seorang individu atau menurut kelompok yang berkaitan dengan fungsi

atau tugas di tangan. (susan linz, 2006) dalam penelitiannya menyatakan bahwa : ada hubungan yang signifikan antara sikap terhadap pekerjaan dan semangat kerja, serta korelasi positif antara penilaian kinerja dan moral. kepemimpinan, persepsi penelitian, otonomi pada pekerjaan, hubungan interpersonal di tempat kerja, dukungan sistem organisasi, pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja dan penyisihan manfaat pensiun yang dianggap sebagai faktor yang menentukan semangat kerja. (Dear Eka Anugrah Wahyono Putri, 2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa: ada pola yang menghubungkan produktivitas karyawan dengan tingkat semangat kerja. Tinjauan literatur juga mendukung gagasan bahwa terdapat hubungan antara produktivitas karyawan yang sesuai dengan semangat kerja. penggabungan telah mempengaruhi semangat kerja dengan cara negatif. Semangat kerja rendah dapat yakin disebabkan oleh rasa tidak aman tentang pekerjaan mereka, perubahan proses, manajemen, struktur membayar yang baru dan yang paling penting kontrak kerja. Objek pada penelitian ini dilakukan di PT Kurnia Luwuk Sejati. PT Kurnia Luwuk Sejati merupakan salah satu Perusahaan yang bergerak dibidang usaha pengolahan kelapa sawit Indonesia yang menjadi tumpuan perekonomian Masyarakat, khususnya ditimur pulau Sulawesi. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan PT Kurnia Luwuk Sejati menyatakan bahwa semangat kerja karyawan terkadang menurun. pemilihan judul ini yaitu dalam suatu instansi atau organisasi diperlukan suatu sistem yang dapat menunjang kinerja organisasi tersebut. Salah satunya adalah semangat kerja yang tinggi. Semangat kerja merupakan keadaan yang harus ada apabila aktivitas atau proses kerja ingin berjalan lancar. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai sesuai rencana. Penelitian ini adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan di PT. Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili.

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif, Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, Dimana data yang di dapatkan dari penyebaran kuisioner kepada responden dengan menggunakan skala *likert*. Sumber Datanya menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari sumber utama melalui kuisioner yang ditujukan kepada karyawan pada PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili. Populasi dalam penelitian ini adalah 124 karyawan pada PT. Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan menggunakan Rumus *Slovin* Sehingga sampel pada penelitian ini dibulatkan menjadi 55 Responden. Jadi, dari 55 responden, dari 6 Bidang yang ada di PT Kurnia Luwuk Sejati, masing- masing bidang memiliki 9 Responden sebagai perwakilan tiap bidang. Persamaannya seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakketelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan sebesar 10% persamaannya sebagai berikut:

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{124}{1 + 124 (0,01)}$$

$$n = \frac{124}{1 + 1,24}$$

$$n = \frac{124}{2,24}$$

$$n = 55,35$$

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuisioner, observasi dan kajian literatur. Teknik analisis data menggunakan uji Validitas, uji realibilitas, koefisien korelasi (r), koefisien Determinasi (R^2), uji t (parsial) dan Uji f (simultan) serta Analisis Regresi Linear Berganda $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan:

- Y : Semangat Kerja
 α : Konstanta
 $b_1 - b_2$: Koefisien regresi
 X_1 : Variabel Gaya kepemimpinan
 X_2 : Variabel Komunikasi
 X_3 : Variabel Lingkungan Kerja
 e : *error* / variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Sugiyono, 2017a) menjelaskan bahwa syarat yang harus dipenuhi harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item – item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- 2). Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item – item pertanyaan dari kuesioner tidak valid.

Pada Tabel 1. dibawah ini menggambarkan semua instrument hasilnya dikatakan *valid*, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka bukti kuesioner dalam penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kurnia Luwuk Sejati dikatakan valid. Berikut hasil penyajiannya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Person correlation	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,623	0,266	Valid
X1.2	0,700	0,266	Valid
X1.3	0,602	0,266	Valid
X1.4	0,608	0,266	Valid
X1.5	0,542	0,266	Valid
X1.6	0,756	0,266	Valid
X2.1	0,518	0,266	Valid
X2.2	0,758	0,266	Valid
X2.3	0,579	0,266	Valid
X2.4	0,778	0,266	Valid
X2.5	0,505	0,266	Valid
X3.1	0,507	0,266	Valid
X3.2	0,589	0,266	Valid
X3.3	0,626	0,266	Valid
X3.4	0,609	0,266	Valid
X3.5	0,516	0,266	Valid
X3.6	0,607	0,266	Valid
X3.7	0,467	0,266	Valid
Y1.1	0,513	0,266	Valid
Y1.2	0,641	0,266	Valid
Y1.3	0,573	0,266	Valid
Y1.4	0,601	0,266	Valid

Y1.5	0,610	0,266	Valid
Y1.6	0,551	0,266	Valid

Menurut (Sugiyono, 2016) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Pengukuran keandalan butir pertanyaan dengan sekali menyebarkan kuisioner pada responden. kemudian hasil skornya diukur korelasinya antara skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan program komputer SPSS, dengan fasilitas *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

- a). H_0 : H_0 diterima jika nilai reliabilitas > nilai 0,60, maka kesimpulan yang diambil *reliabel*.
b). H_1 : H_1 diterima jika nilai reliabilitas < nilai 0,60, maka kesimpulan yang diambil tidak *reliabel*.
(Sugiyono, 2016) menjelaskan bahwa kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Seperti Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah butir	Koefisien alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	6	0,709	reliabel
Komunikasi (X2)	5	0,622	reliabel
Lingkungan kerja (X3)	7	0,600	reliabel
Semangat Kerja (Y)	6	0,606	reliabel

Pada Tabel 2. terlihat bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0,60 maka bukti kuesioner dalam penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili dikatakan *reliabel*.

Persamaan Analisis Linear Berganda yang didapatkan $Y = 7,715 - 0,123X_1 + 0,291X_2 + 0,424X_3$

Nilai koefisien konstanta sebesar 7,715 dapat diartikan bahwa jika nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) adalah nol, maka Semangat Kerja (Y) sebesar 7.715. Nilai koefisien beta variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar -0,123 dapat dilihat bahwa nilai tersebut menunjukkan pengaruh negative antar variabel gaya kepemimpinan (X1) dan semangat kerja (Y) artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka semangat kerja (Y) mengalami penurunan sebesar -0,123. Nilai koefisien beta variabel komunikasi (X2) sebesar 0,291 dapat diartikan bahwa apabila komunikasi (X2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) mengalami penurunan sebesar 0,291. Nilai koefisien beta variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,424 dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,424. Hasil persamaannya ditunjukkan pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.715	3.551		2.172	.035
	x1	-.123	.224	-.118	-.549	.585
	x2	.291	.258	.239	1.128	.265
	x3	.424	.154	.420	2.750	.008

Analisis koefisien korelasi (r) digunakan untuk melihat derajat atau keeratan hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), terhadap Semangat Kerja (Y). berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.31, nilai koefisien korelasi sebesar 0,509 atau 50,9%. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai hubungan cukup kuat terhadap variabel Semangat Kerja (Y). Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4 dibawah ini.

Tabel 4. Koefisien Korelasi R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.509 ^a	.259	.215	3.04254

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Gaya kepemimpinan

Analisis koefisien Determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,215 atau 21,5%. Artinya bahwa persentase sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel Semangat Kerja (Y) sebesar 21,5% sedangkan sisanya 78,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Uji T Parsial digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Komunikasi), X_3 (Lingkungan Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Semangat Kerja) secara terpisah atau parsial. T_{tabel} dicari pada nilai $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$ maka dapat diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1.675. Untuk menguji apakah setiap variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen digunakan Uji t_{hitung} dengan hasil sebagai berikut: Variabel Gaya Kepemimpinan Menunjukkan hasil nilai t_{hitung} sebesar -0,549 dan probabilitas signifikan sebesar 0,585. Hasil Uji $t_{\text{hitung}} -0,549 < t_{\text{tabel}} 1.675$. artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Komunikasi (X_2) Variabel komunikasi menunjukkan hasil nilai t_{hitung} sebesar 1.128 dan probabilitas signifikan sebesar 0,265. Hasil uji $t_{\text{hitung}} 1.128 < t_{\text{tabel}} 1.675$. artinya variabel komunikasi (X_2) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Lingkungan Kerja (X_3) Variabel Lingkungan Kerja menunjukkan hasil nilai t_{hitung} sebesar 2.750 dan probabilitas signifikan sebesar 0,008. Hasil uji $t_{\text{hitung}} 2.750 > t_{\text{tabel}} 1.675$. artinya variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Semangat Kerja (Y).

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independent secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Diketahui nilai $df = n - k - 1 = 55 - 3 - 1 = 51$. Maka hasil nilai f_{tabel} sebesar 2,40. Maka Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Lingkungan Kerja (Y) menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 5.934. hasil uji $f_{\text{hitung}} 5.934 > f_{\text{tabel}} 2,40$. Artinya Gaya Kepemimpinan (X_1), Komunikasi (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Semangat Kerja (Y) dan Dapat dilihat pada Tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164.799	3	54.933	5.934	.001 ^b
Residual	472.110	51	9.257		
Total	636.909	54			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Pada penelitian ini difokuskan pada analisis hasil yang diperoleh dari pengumpulan data mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili. Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan yang Otokratik memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Rivai, 2018:27) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang melibatkan partisipasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka untuk mencapai tujuan. Dalam penelitian yang telah dilakukan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Selain itu, komunikasi yang efektif juga terbukti berkontribusi terhadap peningkatan semangat kerja. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan informasi yang jelas dan terbuka cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Ini mendukung pendapat dari (Mangkunegara, 2009:145) yang menekankan pentingnya komunikasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dalam penelitian yang telah dilakukan ditemukan Variabel Komunikasi (X2) memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai dan suasana kerja yang mendukung, juga berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Dalam penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja (Y). Secara keseluruhan, penelitian ini mengindikasikan bahwa kombinasi dari gaya kepemimpinan yang tepat, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat secara signifikan meningkatkan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan bagi PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili untuk terus mengembangkan ketiga aspek guna menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data dalam penelitian ini maka dapat ditarik Kesimpulan bahwa Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili, variabel komunikasi (X2) terdapat pula pengaruh yang tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili. Pada variabel lingkungan kerja (X3) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili, Sehingga Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan atau Bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kalapa Sawit Toili. Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili, saran yang dapat penulis sampaikan yakni demi kemajuan dan kesejahteraan Bersama. PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili yang sudah memiliki semangat kerja yang baik harus dapat mempertahankan semangat yang ada dan meningkatkan dengan memperhatikan komunikasi dan kondisi lingkungan kerja yang perlu ditinjau dan diperbaikijika diperlukan, termasuk fasilitas fisik serta membangun budaya yang mendukung ,dan memotivasi. Ini bisa meliputi kegiatan tim, dan dukungan emosional. Diperlukan juga peninjauan dan perbarui kebijakan terkait gaya kepemimpinan. Dengan kata lain, meningkatkan gaya kepemimpinan, menjaga komunikasi, dan memastikan lingkungan kerja adalah kunci untuk meningkatkan pula semangat kerja karyawan sebab setiap faktor ini saling terkait dan harus dikelola dengan baik. Dan sebagai pimpinan perlu mengawasi dan mengelola ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan untuk menciptakan semangat kerja yang optimal di kantor PT Kurnia Luwuk Sejati Pabrik Minyak Kelapa Sawit Toili.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan indikator)*. Zanafra Publishing.
Anwar, M. (N.D.). Kompetensi Pemimpin (Leader Competencies). *Academia.Edu*. Retrieved March 11, 2025.
Aulia. (2018). *Aulia,N.A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja*.

- Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Fakultas ilmu sosial da ilmu politik.*
- Darmawan. (2019). *faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.*
- Dear Eka Anugrah Wahyono Putri. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT BPR Ady Bondowoso.*
- Dwi, L. (2008). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak.*
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. W. (2018). *Pengantar Manajemen* (Issue January).
- Ghozali, I. (2005). *Analisis Multivariate dengan program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2005). *Hasibuan, Malayu S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Jakarta: PT Bumi Aksara,.
- Hasibuan. (2007). *Hasibuan - Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.*
- Hidayat. (2018). *Peran Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Mega Finance Cabang Kotabumi Lampung.*
- Kadarisman. (2013). *Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers,.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49.
- Kamaru, S. M., Milang, I., Sadalia, R., & Kansil, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Perangkat Desa Luksagu Kabupaten Banggai Kepulauan: The Impact of Leadership Style on Village Officials' Loyalty in Luksagu, Banggai Islands Regency. *Jurnal Ilmiah Produktif*, 12(1), 5–8.
- Kartono. (2008). *Karono, Kartii, : "Pemimpin dan Kepemimpinan", Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.*
- Kusumah, et al. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Internal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 2–6.
- Luthans. (2012). *BN Julianingtyas - Accounting Analysis Journal.*
- Mangkunegara. (2001). *Mangkunegara, AP., "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Edisi Baru, Remaja Resda Karya Bandung.*
- Marwansyah. (2010a). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi Kedua.* Bandung: Alfabeta,. In *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi* (edisi kedu, Vol. 2, Issue 1).
- Marwansyah. (2010b). *Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.*
- Mathis. (2011). *Mathis, : "Manajemen Sumber Daya Manusia" Edisi 9, Jakarta : Salemba Empat.*
- Mendo, A. Y., Niode, I. N., & Kango, U. (2022). *Pengantar-manajemen-dan-bisnis.pdf* (R. Hinel (ed.)).
- Muhammad. (2014). *Muhammad, Komunikasi Organisasi, (Jakarta : Bumi Aksara).*
- Mulya, R., & Series, D. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. X. *Scholar.Archive.Org.*
- Nawawi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media Group, Jakarta.*
- Nitisemito. (2007). *Nitisemito, Alex S, Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.*
- Pangkey, G. B., Agustinus, W., Ventje, A., Program, T., & Bisnis, S. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Aryaduta Hotel Manado. *Productivity*, 3(4), 349–353.
- Paryudi, I. M., & Ardana, I. K. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt . Bpr Tish Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(1), 63–82.
- Raymond, R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Kasman (ed.)). CV. Gita Lentera.
- Rivai. (2011). *Rivai, V. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.*
- Robbins. (2009). *faktor faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan* (Vol. 180).
- Romli, K. (2011). *Romli, Khomsahrial, Komunikasi Organisasi Lengkap, Jakarta: PT.Grasindo.*
- Rustan. (2017). *pengantar ilmu komunikasi, deepublish, cv budi utama. cv budi utama.*
- Sedarmayanti. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan . In *fe.ummetro.ac.id* (Vol. 18, Issue 1).

- Siagian. (2005). *Siagian S.P. Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Sinambela. (2019). *EA Sinambela, YR Al Hakim, M Irfan - Jurnal Ekonomi*,.
- Siswanto. (2003). *Siswanto Sastrohadiwiryo. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudariana, N. (2021). *N Sudariana - seniman.nusaputra*.
- Sugiyono. (2011). *Sugiyono. Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- susan linz. (2006). Worker Morale in Rusia: An Explotary Study. International Journal Michigan State University. In *repository.unmuhjember.ac.id*.
- Syukri, M., Emilda, E., & Oktariansyah, O. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 200–227.
- Tambunan, H. N., & Pandiangan, S. M. T. (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 650–658.
- Thoha. (2007). *Thoha, Miftah. Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tohardi. (2002). *Tohardi, Ahmad. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo. (2016). *Wibowo, Untung. Analisa Pengaruh gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empisi Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang)*, *Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasional*, Vol. 1 No. 2 Desember Fakultas Ekonomi STIE PENA, Semar.