



Pengaruh Budaya Perusahaan Solid, *Safe, Speed, Smart, Inovation* (S4I) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen Integrated Slab Yard di PT. Krakatau Argo Logistics

Muyasaroh Muyasaroh

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Al-khairiyah

Email : mumu8272@gmail.com

Abstract : ANDI FIRMANSYAH, NPM : 1902011093, “The Influence of Solid, Safe, Speed, Smart, Innovation (S4I) Corporate Culture and Leadership Style on the Work Spirit of Integrated Slab Yard Department Employees at PT. Krakatau Argo Logistics” thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business Al-Khairiyah University under the guidance of Muyasaroh, S.E., Sy., M.E and M. Fulaisum Firdaus, S.E., M.M. 1). How does corporate culture (S4I) influence the work spirit of Integrated Slab Yard Department employees at PT. Krakatau Argo Logistics? 2) How does leadership style influence the work spirit of Integrated Slab Yard Department employees at PT. Krakatau Argo Logistics? 3) How does corporate culture (S4I) and leadership style influence the work spirit of Integrated Slab Yard Department employees at PT. Krakatau Argo Logistics?. This aims to determine the Influence of Solid, Safe, Speed, Smart, Innovation (S4I) Corporate Culture and Leadership Style on Employee Work Spirit in the Integrated Slab Yard Department at PT. Krakatau Argo Logistics, this study uses quantitative data by distributing questionnaires to respondents, namely Employees of PT. Krakatau Argo Logistics with a population study of 66 samples 66 with saturated sampling techniques. The reliability testing technique uses the Cronbach Alpha technique with hypothesis testing using the Person Product Moment correlation at a significant level of $\alpha = 5\%$. Based on data processing from SPSS version 25, the results of the analysis on the coefficient show that the r^2 value is 0.621 and is stated in the strong category. The formula for the determination coefficient $KD = r^2 \times 100\%$ so that the determination coefficient value $KD = 0.621^2 \times 100\% = 38.5\%$. So it can be concluded that the variables X1 (Corporate Culture) and X2 (Leadership Style) and Y (Employee Work Spirit) have a relationship of 38.5 or rounded up to 38.5%.

Keywords: Corporate Culture, Leadership Style, Work Spirit.

Abstrak : ANDI FIRMANSYAH, NPM : 1902011093, “Pengaruh Budaya Perusahaan Solid, *Safe, Speed, Smart, Inovation* (S4I) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen *Integrated Slab Yard* di PT. Krakatau Argo Logistics” skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Al-Khairiyah dibawah bimbingan dari Muyasaroh, S.E.,Sy.,M.E dan M. Fulaisum Firdaus, S.E.,M.M. 1). Bagaimana pengaruh budaya perusahaan (S4I) terhadap semangat kerja karyawan Departemen Integrated Slab Yard Di PT. Krakatau Argo Logistics? 2) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Departemen Integrated Slab Yard Di PT. Krakatau Argo Logistics? 3) Bagaimana pengaruh budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Departemen Integrated Slab Yard Di PT. Krakatau Argo Logistics?. Ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Perusahaan Solid, *Safe, Speed, Smart, Inovation* (S4I) dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Departemen *Integrated Slab Yard* di PT. Krakatau Argo Logistics, penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, yaitu Karyawan PT. Krakatau Argo Logistics dengan Penelitian populasi sebanyak 66 sampel 66 dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengujian reliabilitas menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan pengujian hipotesis menggunakan korelasi Person Product Moment pada taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Berdasarkan pengolahan data dari SPSS versi 25 hasil analisis pada koefisien menunjukkan bahwa nilai r^2 sebesar 0.621 dan dinyatakan dalam kategori kuat. Rumus koefisien determinasi $KD = r^2 \times 100\%$ sehingga didapat nilai koefisien determinasi $KD = 0,621^2 \times 100\% = 38,5\%$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1 (Budaya Perusahaan) dan X2 (Gaya Kepemimpinan) dan Y (Semangat Kerja Karyawan) mempunyai hubungan sebesar 38,5 atau dibulatkan 38,5%.

Kata Kunci : Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja.

1. PENDAHULUAN

Diera globalisasi modern yang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologinya saat ini pertumbuhannya sangatlah pesat, sehingga perusahaan di tuntut untuk bisa beradaptasi dan mampu bertahan dalam kondisi apapun. Salah satu kekuatan yang dapat menopang dan

membantu perusahaan agar dapat bertahan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendapatkan kinerja yang baik, karena selain memahami tentang keahlian dan keterampilan, manajemen SDM juga harus dituntut untuk membangun kepribadian dan perilaku yang baik demi mendapatkan kinerja yang baik. Berbagai tekanan kompetitif yang ada didunia bisnis saat ini, perusahaan diharuskan agar bisa memikirkan bagaimana caranya perusahaan bisa beradaptasi dengan lingkungan yang ada disekitarnya yang senantiasa bisa berubah-ubah.

Permasalahan yang berhubungan dengan SDM di suatu perusahaan diharuskan untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam sebuah perusahaan dan berapapun biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, karyawan yang pada akhirnya yang akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tugas jika tidak didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya tingkat keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan ini akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan.

Budaya perusahaan dapat di definisikan sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assum-ptions*), atau norma- norma yang sudah lama berlaku, di sepakati dan diikuti oleh para karyawan di suatu perusahaan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah yang ada di perusahaan.

Budaya perusahaan merupakan cara interaksi perusahaan kepada karyawannya atau bisa juga bagaimana antar sesama karyawan saling berinteraksi, budaya perusahaan yang dimaksud bisa berupa keyakinan, kepercayaan, nilai dan juga norma bersama sebagai ciri perusahaan dan diikuti juga oleh semua anggota perusahaan, hal inilah yang akan memberikan kerangka acuan umum untuk anggota perusahaan, sehingga dapat menafsirkan fakta atau peristiwa yang terjadi di lingkungan perusahaan, misalnya, budaya mengirim pesan pada orang orang yang ada di luar perusahaan atau di dalam perusahaan tentang bagaimana bisnis dijalankan, berakar dari tujuan, pendekatan organisasi pada tenaga kerja, strategi struktur sampai dengan pelanggan dan investor, inilah mengapa budaya perusahaan menjadi komponen bisnis yang penting untuk kegagalan atau keberhasilan bisnis.

Budaya perusahaan S4I (*Solid, Safe, Speed, Smart, Inovation*) yang mana *Solid* sendiri mengandung makna adanya kesatuan, kebulatan atau integritas antara apa yang dikatakan atau dijanjikan dengan pelaksanaan. Keserasian dan kekompakan pemikiran dan tindakan seluruh insan, dan *Safe* yang mengandung makna kepedulian terhadap keselamatan diri, orang lain dan aset perusahaan selama bekerja atau melakukan pelayanan, dan *Speed* yaitu mengandung makna kecepatan baik dalam pemikiran maupun tindakan sehingga pekerjaan dapat

diselesaikan secara tepat waktu bahkan melampaui target yang telah ditetapkan, dan *Smart*, yaitu kecermatan dan kecerdikan dalam pemikiran dan tindakan, yakni dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk melaksanakan tugas atau masalah yang ditangani, dan *Innovation*, memiliki makna usaha-usaha untuk menghasilkan ide atau gagasan baru agar kinerja pelayanan, kepuasan pelanggan dan kinerja perusahaan yang senantiasa meningkat secara berkelanjutan.

Banyak faktor yang mempengaruhi baik buruknya semangat kerja karyawan salah satu di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan (*leadership style*) yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan kemampuan memberi pengarahan, memberi pembekalan, memberi dukungan dan pendelegasian karyawan agar mau bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan suatu cara bagaimana seseorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahannya dengan cara-cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau strategi, sebagai hasil dari strategi, sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering di terapkan pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Ada dua kategori perilaku atasan, yang pertama adalah *consideratiaon* ialah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan cara ramah dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan, dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Contohnya termasuk melakukan kebaikan kepada bawahan, mempunyai waktu untuk mendengarkan masalah para bawahan, mendukung atau berjuang untuk seseorang bawahan, berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal yang penting sebelum dilaksanakan, bersedia untuk menerima saran dari bawahan dan memperlakukan bawahan seperti mestinya. Dan yang ke dua adalah *Initiating structure* (struktur memprakarsai) yang artinya tingkat sejauh mana seorang pemimpin menentukan dan mensteruktur perannya sendiri dan peran dari para bawahan kearah pencapaian tujuan-tujuan kelompok. Contohnya termasuk memberi kritik pada kinerja jelek, menekankan pentingnya memenuhi batas waktu, menugaskan bawahan, mempertahankan standar-standar kinerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur-prosedur setandar.

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitasnya meningkat, oleh karena itu selayaknya setiap instansi selalu berusaha agar semangat kerja karyawannya meningkat. Dengan semangat kerja yang tinggi, maka dapat di harapkan aktivitas instansi dapat berjalan dengan

baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Peningkatan semangat kerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu hal sangat penting, karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberi keuntungan bagi perusahaan dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian bagi perusahaan.

Semangat kerja sangat penting di dalam suatu perusahaan, dengan adanya semangat kerja yang tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil dan mungkin perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya. Oleh karena itu maka selayaknya apabila setiap instansi selalu berusaha agar para karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat semangat kerja akan meningkat karena itulah semangat kerja pada hakikatnya adalah perwujudan dari moral yang tinggi. Semangat kerja di perusahaan menggambarkan semangat internal perusahaan, dan mencerminkan berhasil atau tidak nya sistem kerja dalam menghasilkan *output* barang atau jasa.

PT Krakatau Argo Logistics merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan angkutan multimodal, dimana kegiatan utamanya adalah mendistribusi *slab* dan *plate* baja untuk mencukupi kebutuhan baja nasional dan juga ekspor ke luar negeri. PT Krakatau ArgoLogistics memiliki 4 area diantaranya : *Integrated Slab Yard*, pergudangan *ferro alloy*, *maintenance*, dan *cutting slab*.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan terdapat permasalahan.

Tabel. 1 Data Internal

| Tahun | Jumlah Karyawan | Sakit | Izin | Alpha | Jumlah Ketidak Hadiran |
|-------|-----------------|-------|------|-------|------------------------|
| 2020 | 58 | 24 | 21 | 34 | 79 |
| 2021 | 62 | 28 | 30 | 38 | 96 |
| 2022 | 66 | 32 | 35 | 43 | 110 |

*Sumber : Data Internal PT Krakatau Argo Logistics
Department Integrated Slab Yard*

Data Budaya Perusahaan (S4I) dapat dilihat dari Data Absensi kehadiran karyawan (2020 - 2022)

Berdasarkan data absensi karyawan PT Krakatau Argo Logistics Departemen Integrated Slab Yard di ketahui bahwa jumlah ketidak hadirannya absensi pada tahun 2020 sampai tahun 2022 mengalami kenaikan terus menerus. Pada tahun 2020 ketidak hadirannya karyawan

berjumlah 79, tahun 2021 berjumlah 96, dan pada tahun 2022 ketidak hadiran karyawan juga meningkat yang berjumlah 110.

Begitu pula dengan gaya kepemimpinan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan perusahaan belum cukup memadai sehingga hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara oleh beberapa karyawan PT Krakatau Argo Logistics, dimana pemimpin kurang jelas dalam mem berikan tugas dimana pemimpin tidak memberikan pengertian dan contoh pekerjaan kepada karyawan sehingga karyawan tidak patuh pada tugas yang diberikan oleh pemimpin dan tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Pemimpin kurang mengawasi bawahan yang sedang bekerja dilapangan sehingga karyawan suka menunda-nunda pekerjaannya. Serta Pemimpin kurang memberikan masukan pada bawahan seperti kurangnya pemberian motivasi pemimpin terhadap bawahan, Hal ini membuat para karyawan kurang semangat terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya. pemimpin kurang memperhatikan bagaimana bawahan melakukan tugas-tugasnya.

Hal ini ditunjukan dengan sikap karyawan yang kurang sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga kurang kompeten dalam mengerjakan tugas yang di berikan, seperti telat mengumpulkan laporan dokumen, banyak kesalahan data di dalam laporan dokumen dan sebagainya. Penurunan semangat kerja karyawan selain disebabkan oleh budaya perusahaan disebabkan pula oleh gaya kepemimpinan, gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. seorang pemimpin harus melalukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Tingkat semangat kerja karyawan yang ada di PT. Krakatau Argo Logistics belum sepenuhnya maksimal, hal ini ditunjukan oleh sikap karyawan yang acuh tentang pekerjaannya serta malas mengikuti kegiatan-kegiatan yang di selenggarakan perusahaan seperti kegiatan jumsih (jum'at bersih) dimana semua karyawan diwajibkan bersih-bersih di lokasinya masing- masing, serta banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja, di PT Krakatau Argo Logistics juga pemimpin kurang cepat tanggap dalam menangani dan menyelesaikan masalah yang di hadapi karyawan

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah yang peneliti paparkan di atas, dapat di tarik beberapa rumusan masalah yang hendak di teliti, diantaranya :

1. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan (S4I) terhadap semangat kerja karyawan Departemen Integrated Slab Yard Di PT Krakatau Argo Logistics ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan

Departemen Integrated Slab Yard Di PT Krakatau Argo Logistics ?

3. Bagaimana pengaruh budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Departemen Integrated Slab Yard Di PT Krakatau Argo Logistics ?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya perusahaan S4I terhadap semangat kerja karyawan di PT Krakatau Argo Logistics.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di PT Krakatau Argo Logistics.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya perusahaan dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di PT Krakatau Argo Logistics.

2. LANDASAN TEORI

Budaya Perusahaan (X1)

Budaya perusahaan yaitu suatu sistem berwujud kesepakatan kolektif dari semua yang terlibat dalam perusahaan. Yang dimaksud dengan kesepakatan di sini adalah dalam hal cara pandang tentang bekerja dan unsur-unsurnya. Secara bahasa budaya perusahaan adalah keyakinan, nilai, kepercayaan, dan norma bersama yang menjadi ciri perusahaan dan diikuti oleh anggota perusahaan.

Menurut Robbins, dan Timothy dalam Nurlailah (2020) menyatakan bahwa budaya perusahaan mengacu kesuatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan perusahaan itu dengan perusahaan lain. Sedangkan menurut Moris dan Osterwalder dalam Samidi (2021) budaya perusahaan adalah identitas perusahaan yang terbentuk dari budaya kepedulian pelanggan, budaya kerja SDM, pengembangan karakteristik organisasi, pengembangan manajemen dan pengembangan pengetahuan, yang menjadi pembeda dengan perusahaan yang lainnya.

Budaya perusahaan menurut Sutrisno dalam Seta Ariawuri Wicaksana (2022) merupakan suatu perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati, dan diikuti oleh para karyawan dari suatu perusahaan sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah yang ada dalam perusahaan.

Budaya perusahaan menurut Atmosoeperto dalam Ahmad Qurtubi (2019) didefinisikan sebagai pola terpadu manusia di dalam perusahaan termasuk pemikiran- pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan- pembicaraan, dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.

Budaya perusahaan berdampak pada perilaku moral atau semangat dan produktifitas pekerjaan.

Dari definisi budaya perusahaan yang dikemukakan oleh beberapa para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya perusahaan adalah suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang mempengaruhi pemikiran, pembicaraan, tingkah laku, dan cara kerja karyawan sehari-hari, sehingga akan bermuara, pada kualitas kinerja perusahaan. Dengan demikian budaya perusahaan merupakan solusi yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik, untuk menyelesaikan masalah di perusahaan.

Gaya Kepemimpinan (X2)

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi, kepercayaan, dan kinerja karyawan sehingga menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan produktif.

Dalam dunia bisnis, penerapan gaya kepemimpinan (*leadership style*) seseorang akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya dalam melakukan pekerjaan mereka. Kepemimpinan dalam organisasi terjadi karena adanya interaksi antara tiga komponen penting, yaitu manajer, karyawan, dan situasi dan kondisi lingkungan kerja tertentu. Secara bahasa gaya kepemimpinan berarti keterampilan, sifat, dan sikap, atau strategi untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Rivai dalam Katarina Nikmat (2022) gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering di terapkan oleh seorang pemimpin.

Semangat Kerja Karyawan (Y)

Semangat kerja diartikan sebagai gambaran perasaan atau keinginan, kesanggupan, ketertarikan dan antusiasme yang ditunjukkan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan giat, disiplin dengan tekun sehingga menghasilkan kerja menjadi banyak, lebih cepat dan lebih baik. Faktor yang mendasari seseorang memiliki semangat kerja diantaranya kegairahan atau antusiasme, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustasi, dan semangat kelompok. Sehingga, apa yang sudah dikerjakan perlu di syukuri dan di terima.

Menurut Moekijat dalam Erpidawati (2019) menyatakan bahwa “Semangat kerja

menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan bukti semangat yang rendah.

Sedangkan menurut Hasibuan (2019) semangat kerja, yaitu keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan untuk mencapai pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Hasibuan juga menjelaskan bahwa semangat kerja merupakan kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat.

Semangat kerja menurut Vip Paramarta (2021), merupakan sebagai suatu positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik dan melakukan pekerjaan yang lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan di harapkan lebih cepat dan lebih baik.

HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis menurut Sugiyono adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dari uraian di atas dapat di ambil sebuah kesimpulan sementara (Hipotesis) dalam penelitian ini hipotesisnya adalah :

- (H1): Diduga terdapat pengaruh budaya perusahaan S4I terhadap semangat kerja karyawan Departemen Integrated Slab Yard di PT Krakatau Argo Logistics.
- (H2): Diduga terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Departemen Integrated Slab Yard di PT Krakatau Argo Logistics.
- (H3): Diduga terdapat pengaruh budaya perusahaan S4I dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan Departemen Integrated Slab Yard di PT Krakatau Argo Logistics.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survei, dimana peneliti membagikan kuesioner untuk pengumpulan data. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari sampel yang diambil dari populasi tertentu yang bersifat alamiah, tetapi peneliti melakukan pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

Variabel penelitian ini dibedakan menjadi 2 yakni variabel bebas yang terdiri dari budaya perusahaan S4I (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan variabel terikat yaitu semangat kerja (Y). Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya perusahaan & gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan.

INSTRUMEN PENELITIAN

Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial. Penelitian ini menggunakan instrumen berupa angket/kuesioner yang berisi pernyataan yang terkait dengan variabel X1 (budaya perusahaan S4i), X2 (gaya kepemimpinan) dan Y (semangat kerja). Kuesioner yang disusun secara tertutup dalam bentuk skala likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena atau gejala sosial yang terjadi.

Alat ukur dalam penelitian dapat dinamakan instrumen penelitian, instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variabel yang diteliti karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun, item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert berisi alternatif pilihan jawaban 1-5 dengan pertanyaan ketentuan skala likert dengan bobot:

Tabel 2. Skala Likert

| No | Jenis Jawaban | Kode | Nilai |
|----|---------------------|------|-------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |
| 2. | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 3. | Kurang Setuju | KS | 3 |
| 4. | Setuju | S | 4 |
| 5. | Sangat Setuju | ST | 5 |

Sumber : Sugiyono, Halaman : 56

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian merupakan merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, populasi yang akan diambil adalah karyawan departemen integrated slab yard di PT Krakatau Argo Logistics dengan jumlah 66 orang yang terdiri dari 32 orang operator alat berat, 1 orang operator *water tank lorry*, 16 *Inspector* lapangan, 11 orang *team*

maintenance, dan *team marking* 6 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel yang berjumlah 66 orang.

JENIS DATA

Jenis data yang di pergunakan dalam penelitian skripsi ini adalah data interval yang meliputi data kuantitatif. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan sebagai berikut:

- 1). Data primer merupakan data-data yang dikumpulkan secara langsung dengan cara ini peneliti mengumpulkan data melalui angket atau daftar pertanyaan kepada responden.
- 2). Data sekunder merupakan data-data yang dikumpulkan melalui laporan dan dokumen serta didukung oleh tanggapan-tanggapan responden berdasarkan hasil wawancara langsung.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Studi Penelitian Kepustakaan
2. Studi Penelitian Lapangan
 - A. Wawancara
 - B. Kuesioner / Angket
 - C. Observasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan hasil penelitian, menggunakan cara metode penelitian wawancara dan penyebaran angket kuisisioner pada objek penelitian. Data yang berasal dari Responden yaitu sebanyak 66 karyawan (Sampel) dengan 35 Pertanyaan yang terbagi dalam 12 pertanyaan untuk variabel X1 (Budaya Perusahaan S4i), 12 Pertanyaan untuk variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) dan 11 pertanyaan untuk Y (Semangat Kerja).

Uji Validitas

Uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam menilai sesuatu atau keakuratan pengukuran atas apa yang seharusnya diukur.

Tabel nilai-nilai r product moment, nilai r untuk jumlah sampel sebanyak 66 responden ($n=30$) diperoleh nilai r sebesar 0,238.

Tabel 3. Hasil perhitungan analisis uji validitas instrument Budaya perusahaan (S4I) X1

| No | r_{hitung} | r_{tabel} | Keputusan |
|----|--------------|-------------|-----------|
| 1 | 0,395 | 0,238 | Valid |
| 2 | 0,672 | 0,238 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 3 | 0,374 | 0,238 | Valid |
| 4 | 0,516 | 0,238 | Valid |
| 5 | 0,461 | 0,238 | Valid |
| 6 | 0,585 | 0,238 | Valid |
| 7 | 0,380 | 0,238 | Valid |
| 8 | 0,416 | 0,238 | Valid |
| 9 | 0,450 | 0,238 | Valid |
| 10 | 0,562 | 0,238 | Valid |
| 11 | 0,385 | 0,238 | Valid |
| 12 | 0,383 | 0,238 | Valid |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 26,0

Berdasarkan tabel diatas semua instrument variabel X1 adalah valid, untuk instrument tersebut dapat dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 4. Hasil perhitungan analisis uji validitas Gaya kepemimpinan X2

| No | rhitung | rtabel | Keputusan |
|----|---------|--------|-----------|
| 1 | 0,300 | 0,238 | Valid |
| 2 | 0,682 | 0,238 | Valid |
| 3 | 0,430 | 0,238 | Valid |
| 4 | 0,540 | 0,238 | Valid |
| 5 | 0,447 | 0,238 | Valid |
| 6 | 0,630 | 0,238 | Valid |
| 7 | 0,399 | 0,238 | Valid |
| 8 | 0,390 | 0,238 | Valid |
| 9 | 0,520 | 0,238 | Valid |
| 10 | 0,605 | 0,238 | Valid |
| 11 | 0,398 | 0,238 | Valid |
| 12 | 0,450 | 0,238 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas semua instrument variabel X2 adalah valid, untuk instrument tersebut dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil perhitungan analisis uji validitas Semangat Kerja Y

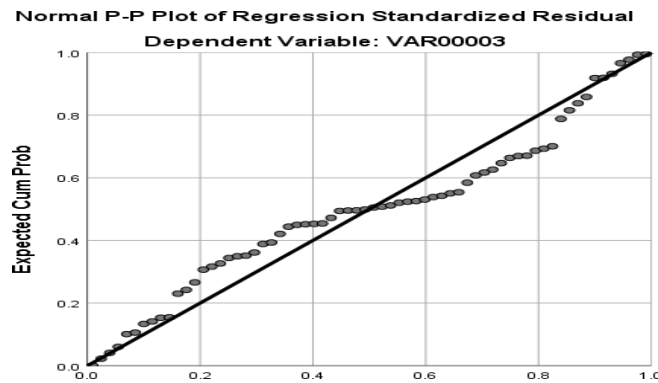
| No | rhitung | rtabel | Keputusan |
|----|---------|--------|-----------|
| 1 | 0,567 | 0,238 | Valid |
| 2 | 0,722 | 0,238 | Valid |
| 3 | 0,612 | 0,238 | Valid |
| 4 | 0,513 | 0,238 | Valid |
| 5 | 0,598 | 0,238 | Valid |
| 6 | 0,617 | 0,238 | Valid |
| 7 | 0,664 | 0,238 | Valid |
| 8 | 0,522 | 0,238 | Valid |
| 9 | 0,499 | 0,238 | Valid |
| 10 | 0,579 | 0,238 | Valid |
| 11 | 0,312 | 0,238 | Valid |

Sumber : Hasil Perhitungan SPSS Versi 26,0

Berdasarkan tabel diatas semua instrument variabel Y adalah valid, untuk instrument tersebut dipergunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.



Gambar diagram 1. model regresi variabel

Cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal, yang akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang memberikan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal nya. Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik yang ada mendekati garis diagonal. Dengan demikian disimpulkan bahwa distribusi data normal.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Nilai Durbin Watson

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .621 ^a | .385 | .366 | 3.72162 | 1.626 |
| a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, budaya perusahaan (S4I) | | | | | |
| b. Dependent Variable: semangat kerja | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai *Durbin Watson* sebesar 1,626 nilai ini akan di bandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* yaitu $dL = 1,318$ dan $dU = 1,655$ pengujian ini akan di tentukan dengan ketentuan yaitu: $dU < D < 4 - dU = 1,655 < 2,004 < 4 - 1,869$; maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif dan negatif didalam regresi ini.

Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi untuk mengetahui kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap Y secara bersamaan.

Tabel 7. Hasil pengolahan data SPSS

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .621 ^a | .385 | .366 | 3.72162 | 1.626 |
| a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, budaya perusahaan (S4I) | | | | | |
| b. Dependent Variable: semangat kerja | | | | | |

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26.0

Pedoman Untuk Memberi Interpretasi Koefisien Korelasi

Tabel 8. uji koefisien korelas

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi pada tabel 60. menunjukkan nilai koefisien korelasi R 0,621. Selanjutnya dapat dilihat pada tabel 61, bahwa nilai koefisien korelasi 0,621 termasuk kuat. Maka dapat diartikan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara budaya perusahaan (S4I), gaya kepemimpinan dan semangat kerja.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y), yang ditentukan dengan rumus koefisien determinan $DK = r^2 \times 100\%$. Dari tabel 60, diketahui r^2 sebesar 0,621; sehingga didapatkan $DK = r^2 \times 100\% = 0,621^2$

$\times 100\% = 0,385$ atau 38,5%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa varian yang terjadi pada variabel budaya kerja dan variabel gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi variabel semangat kerja sebesar 38,5% sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel atau faktor-faktor yang tidak diteliti.

UJI HIPOTESIS

Uji T (Persial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari 3 variabel yaitu budaya perusahaan (S4I), gaya kepemimpinan, dan semangat kerja.

- a) Uji t Variabel X_1 {Budaya Perusahaan (S4I)} terhadap Y (Semangat Kerja)

Berdasarkan hasil perhitungan dari SPSS Versi 26,0 didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Budaya Perusahaan (S4I)

| Coefficients^a | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 11.026 | 5.610 | | 1.965 | .001 |
| Budaya Perusahaan (S4I) | .698 | .112 | .615 | 6.239 | .000 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26.0

Kemudian thitung dibandingkan dengan tabel dalam hal ini tingkat kesalahan adalah dengan menggunakan alpha 5% (0,05) dengan drajat kebebasan $dk = n - k = 30 - 3 = 66$, maka berdasarkan tabel nilai-nilai dalam distribusi t untuk ttabel dengan jumlah sample 63 responden yaitu 1,669.

Untuk variable Budaya perusahaan (S4I), thitung > ttabel atau $6,239 > 1,669$, tetapi nilai Sig yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan dari variabel budaya perusahaan (S4I) terhadap semangat kerja.

b) Uji t Variabel X₂ (Gaya Kekepimpinan) terhadap Y (Semangat Kerja)

Tabel 10. Gaya Kekepimpinan

| Coefficients^a | | | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 28.954 | 6.918 | | 4.185 | .000 |
| Gaya kepemimpinan | .335 | .136 | .294 | 2.459 | .000 |

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 26.0

Kemudian thitung dibandingkan dengan ttabel dalam hal ini tingkat kesalahan adalah dengan menggunakan alpha 5% (0,05) dengan drajat kebebasan $dk = n - k = 30 - 3 = 66$, maka berdasarkan tabel nilai-nilai dalam distribusi t untuk ttabel dengan jumlah sample 63 responden yaitu 1,669.

Untuk variabel gaya kepemimpinan, thitung > ttabel atau $2,459 > 1,669$, dan nilai Sig yaitu $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja.

Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama

terhadap variabel terikat digunakan uji f. Hasil yg di peroleh adalah sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil yg di peroleh

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 495.699 | 2 | 247.850 | 74.217 | .000 ^b |
| | Residual | 90.167 | 27 | 3.340 | | |
| | Total | 585.867 | 29 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Budaya perusahaan (S4I), Gaya kepemimpinan | | | | | | |

Kemudian f_{hitung} dibandingkan dengan f_{tabel} dalam hal ini tingkat kesalahan adalah dengan menggunakan alpha 5% (0,05) dengan

derajat kebebasan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ untuk pembilang dan $df_2 = n - k = 66 - 3 = 63$ untuk penyebut. Maka berdasarkan tabel nilai- nilai dalam distribusi f untuk f_{tabel} dengan jumlah sample 63 responden yaitu 3,999.

Berdasarkan hasil pengujian diatas nilai f_{hitung} sebesar 74,217 angka ini menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 3,999 dan untuk taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ yang berarti hal ini menjawab hipotesis ke tiga yaitu terdapat pengaruh variabel budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap semangat kerja.

PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian hipotesis alternative yang diajukan secara signifikan dapat diterima, yaitu dengan adanya hubungan yang positif antara budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja. Dengan permintaan hipotesis alternative tersebut berarti kedudukan variabel independen yaitu budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja dapat dipercaya.

Untuk lebih jelasnya tentang pengaruh budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja. Hasil pengujian validitas instrument penelitian skor butir instrument untuk variabel budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan (variabel independen) dan semangat kerja (variabel dependen), dari 35 pernyataan yang diajukan untuk ketiga variabel mayoritas dinyatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja.

Untuk mengetahui taraf signifikan dari penelitian ini, maka dilakukan uji t dan diperoleh

t_{hitung} tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t_{tabel} dalam penelitian ini untuk tingkat kesalahan diambil 5% uji dua pihak dan dk (derajat kebebasan) $dk = n - 3 = 66$ (n adalah jumlah sampel 66-3).

Dengan demikian diperoleh t_{tabel} sebesar 1,669. Berdasarkan criteria pengujian hipotesis terhadap nol (H_0), yaitu H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Untuk variabel X_1 dan Y diperoleh t_{hitung} $6,239 > t_{tabel}$ 1,669 maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan menerima hipotesis alternative (H_a) dan untuk variabel X_2 dan Y diperoleh t_{hitung} $2,459 > t_{tabel}$ 1,669 maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan menerima hipotesis alternative (H_a). Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa “Pengaruh budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Karakatau Argo Logistics”.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis teliti mengenai Pengaruh budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Karakatau Argo Logistics, maka dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil dari perhitungan uji t yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah mengenai budaya perusahaan (S4I) terhadap semangat kerja bahwa didapat nilai t_{hitung} sebesar 6,239 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,669 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 dengan taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,239 > 1,669$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_0 ditolak, artinya secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan (S4I) dengan semangat kerja.
2. Hasil dari perhitungan uji t yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja bahwa didapat nilai t_{hitung} sebesar 2,459 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,669 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 dengan taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,437 > 1,669$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_{a1} diterima dan H_0 ditolak, artinya secara persial terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja.
3. Hasil dari perhitungan uji F yang dilakukan untuk menjawab rumusan masalah mengenai Pengaruh budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja bahwa didapat nilai f_{hitung} sebesar 74,217 dengan nilai f_{tabel} sebesar 3,999 dan memiliki

nilai signifikansi 0,000 dengan taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya perusahaan (S4I) dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT. Karakatau Argo Logistics.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka penulis mencoba memberikan saran. Melalui saran ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan guna memperbaiki kinerja karyawan PT. Karakatau Argo Logistics.

1. Berdasarkan rekapitulasi variabel X_1 {Budaya Perusahaan (S4I)} untuk skor terendah pada indikator **agresif dalam bekerja** dengan jumlah skor 537 (16,3%) untuk lebih ditingkatkan dengan cara memotivasi karyawan tentang agresif dalam bekerja sehingga perusahaan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, untuk skor tertinggi dari variabel budaya perusahaan (S4I) pada indikator **mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja** dengan jumlah skor 560 (17,0%) untuk dipertahannya dengan cara memberikan apresiasi atau penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.
2. Berdasarkan rekapitulasi variabel X_2 (gaya kepemimpinan) untuk skor terendah pada indikator **sifat** dengan jumlah skor 828 (24,8%) untuk lebih ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan tentang sifat karyawan terhadap perusahaan, untuk skor tertinggi dari variabel gaya kepemimpinan pada indikator **tempramen** dengan jumlah skor 840 (25,2%) untuk dipertahannya dengan cara selalu memberikan masukan- masukan yang positif terhadap karyawan sehingga menyimpulkan pemikiran yang positif terhadap karyawan.
3. Kepada peneliti lain yang akan melakukan pengkajian terhadap semangat kerja sekiranya dapat lebih memahami hal-hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja, seperti lamanya bekerja, loyalitas karyawan, literatur karyawan, sikap kerja karyawan dll. Meskipun demikian tidak menutup kemungkinan bahwa kajian penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian yang melihat dari faktor yang sama dengan yang telah penulis teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Qurtubi Ahmad. 2019 *Perilaku Organisasi*, Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Edi Wahyudi Edi. 2019. *hazard identifikasi risk assessment dan risk control pada area cutting slab* di PT. Krakatau argo logistics, skripsi, fakultas teknik universitas serang

raya.

Hasibuan. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Kartono Kartini. 2020. Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu. Jakarta : Rajawali Pers.

Meithiana Indrasari. 2021. Karakteristik Sumber Daya Manusia Era Digital. (Perspektif Kepemimpinan, Motivasi, Dan Semangat Kerja). Sidoarjo Jawa Timur. Zifatama Jawa.

Nikmat Katarina Nikmat. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Lombok. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

Nurlailah. 2020. Pengantar Manajemen. Cipta Media Nusantara. Jakarta.

Rinawati. 2019. Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

Soesanto Heri. 2019. Pemimpin Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial, PT Kanisius Depok.

Sugiono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Alfabeta.

Sunars Denok dan Vip Paramarta. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta barat. Cipta Media Nusantara.

Sutrisno Edy. 2019. Budaya Organisasi. jakarta: Prenada Media.