

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI
(Studi Kasus Pada Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa
Sekretariat Daerah Kab. Serdang Bedagai)**

Riada Mareny¹, Rico Nur Ilham², Fardhoni³, Jumadiyah Wardati⁴, Eka Sihombing⁵.
Universitas Efarina^{1,4,5}
Universitas Malikussaleh²
Stikes Mahardika³

*Korespondensi: renipasaribu69@gmail.com

Abstract

The results of this study show. (1) It can be seen that the adjusted R square value is 0.708 or 70.8%. This shows that the Leadership Style Variable (X1) and Work Environment Variable (X2) can explain the Employee Work Morale Variable (Y) of 70.8 %, the remaining 29.2% (100% - 70.8%) is explained by other variables outside this research model. (2) Testing the first hypothesis, the value of tcount (8.198) > ttable (2.028), likewise with a significance value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that the first hypothesis is accepted, meaning that the Leadership Style Variable (X1) has a significant effect on the Employee Morale Variable (Y) Employee (Y) Work Environment Variable (X2) has a significant simultaneous effect on Employee Morale Variable (Y).

Keywords: Leadership style, work environment and work enthusiasm.

Abstrak

Hasil Penelitian ini menunjukkan. (1) Dapat diketahui besarnya dapat diketahui besarnya nilai adjusted R square sebesar 0,708 atau 70,8% Hal ini menunjukkan jika Variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 70,8%, sisanya sebesar 29,2% (100% - 70,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. (2) Pengujian hipotesis pertama, nilai thitung (8,198) > ttabel (2,028), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y).(3)Pengujian hipotesis kedua, thitung (0,490) > ttabel (2,028), dan nilai signifikansinya sebesar 0,180 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y).(4) Pengujian hipotesis ketiga, bahwa nilai Fhitung (38,822) > Ftabel (3,27), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Gaya kepemimpinan (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y).

Kata kunci: Gaya kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh bidang personalia di mana ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan mengorganisirnya. Dalam era globalisasi bidang personalia mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun

promosi karyawan. Hal tersebut dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawannya. Dalam masa kini kinerja karyawan menjadi salah satu motor dalam Bergeraknya kegiatan dalam organisasi. Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan harus mampu bertahan serta mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dibandingkan dengan unsur-unsur perusahaan yang lainnya. Peranan karyawan sangat penting dalam kemajuan perusahaan sebab karyawan bertindak sebagai pemikir, perencana serta pengendali aktivitas perusahaan.

Bastian (2010:2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Berdasarkan paparan di atas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejak diberlakukannya pemilihan umum kepala daerah yang semula dilakukan oleh DPRD menjadi pemilihan langsung oleh rakyat, dari situlah asal muasal Komisi Pemilihan Umum (KPU) dibentuk. KPU ditunjuk menjadi suatu lembaga penyelenggara pemilu. Untuk menghadapi pelaksanaan Pemilihan Umum 2009, image KPU harus diubah sehingga KPU dapat berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan. Pemilu yang jujur dan adil. Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat.

Gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaannya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri para karyawannya sehingga para karyawan dapat terus inovatif dan kreatif (Rivai, 2014). Pemimpin demokratis adalah pemimpin yang mempunyai ciri tanggung jawab dan kerjasama yang baik, kekuatan pada partisipasi aktif anggota, menghargai setiap potensi, dan juga memanfaatkan setiap anggota sesuai dengan keahliannya.

B.Uno, Hamzah (2012:71) yang menyatakan; “Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.” Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Terdapat fakta kinerja yang saat ini terjadi dalam instansi KPU dimana penurunan kinerja disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan yang mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan sebaik baiknya. Menimbulkan terjadinya penumpukan pekerjaan yang tak kunjung selesai.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (Leadership Style), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu. Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi bawahannya. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun nonekonomis) berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau punishment, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat berpengaruh dalam menunjang hasil kerja yang maksimal dalam setiap pekerjaan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif maka akan menyebabkan kinerja tenaga kerja yang akan menurun ini disebabkan kurangnya motivasi kerja yang muncul dari dalam diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dan jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat individu karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, 2008:1).

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Alfred R.L, 2011:66). Semangat kerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan suatu kegiatan (Alex S. Nitisemito, 2011:160). Semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik (George D. Hasley, 2012:65). Semangat kerja juga merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh (Pariata Westra, 2009:65).

METODE

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, sedangkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Daerah Kab. Serdang Bedagai yang telah memiliki golongan III yang berjumlah 38 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik sampling

yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 38 orang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan koesioner. Teknik analisis data dilakukan dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Isi Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 Karakteristik Responden

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Usia	< 20	4	10,50%
	20 - 25	13	34,20%
	25 - 30	10	26,30%
	> 30	11	28,90%
	Total	38	100%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	69,50%
	Perempuan	10	30,50%
	Total	38	100%

Berdasarkan tabel 1 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa berdasarkan Usia, responden usia 20-25 tahun lebih banyak yaitu berjumlah 13 orang (34,20%), selanjutnya responden usia > 30 yaitu berjumlah 11 orang (28,90%), sedangkan sisanya yaitu usia 25-30 tahun berjumlah 10 orang (26,30%) dan usia < 20 berjumlah 4 orang (10,50%). Berdasarkan jenis kelamin, responden yang lebih banyak yaitu laki-laki berjumlah 28 orang (69,50%), dan perempuan berjumlah 10 orang (30,50%).

Tabel 2 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Variabel Gaya kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1.Pimpinan di Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai memiliki sifat yang baik dalam memimpin pegawainya.	13 (34,2%)	16 (42,1%)	9 (23,1%)	-	-
2.Pimpinan di Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai selalu melakukan kebiasaan yang baik sebagai pemegang peranan utama dalam memimpin pegawainya.	10 (26,3%)	18 (47,4%)	10 (26,3%)	-	-
3.Pimpinan di Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai memiliki cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.	14 (36,8%)	11 (28,9%)	11 (28,9%)	2 (5,3%)	-
4.Pimpinan di Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai memiliki watak yang subjektif yang dapat menjadi penentu dan pengaruh yang kuat bagi pegawainya.	13 (34,2%)	14 (36,8%)	11 (28,9%)	-	-

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skala setuju dan sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban adalah sebesar 4,03 (tinggi) . Hal ini menunjukkan dari 4 indikator pengukuran Variabel Gaya kepemimpinan (X₁) dapat

disimpulkan bahwa rata-rata Variabel Gaya kepemimpinan (X_1) berada pada kategori tinggi.

Tabel 3 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1.Penerangan di Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai sudah baik.	16 (42,1%)	12 (31,6%)	10 (26,3%)	-	-
2.Suasana di Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja.	13 (34,2%)	14 (36,8%)	9 (23,7%)	2 (5,3%)	-
3.Suasana di Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai terhindar dari bau-bauan tak sedap yang mengganggu kegiatan bekerja.	12 (31,6%)	15 (39,5%)	11 (28,9%)	-	-
4.Kualitas udara di Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai bekerja dengan baik.	11 (28,9%)	14 (36,8%)	7 (18,4%)	6 (15,8%)	-

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skala setuju dan sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban adalah sebesar 3,99 (tinggi). Hal ini menunjukkan dari 4 indikator pengukuran Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor Variabel Lingkungan Kerja berada pada kategori tinggi.

Tabel 4 Deskripsi Skor Jawaban Responden Mengenai Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Jawaban				
	SS	S	CS	TS	STS
1.Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja saya.	14 (36,8%)	15 (39,5%)	9 (23,7%)	-	-
2.Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai sangat mengutamakan kedisiplinan pegawai dalam bekerja.	13 (34,2%)	14 (36,8%)	9 (23,7%)	2 (5,3%)	-
3.Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai memberi kepuasan pegawai dalam bekerja.	11 (28,9%)	18 (47,4%)	9 (23,7%)	-	-
4.Kantor Bagian Layanan Pengadaan Barang/Jasa Kab. Serdang Bedagai menjamin keamanan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.	12 (31,6%)	14 (36,8%)	11 (28,9%)	1 (2,6%)	-

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada skala setuju dan sangat setuju dengan rata-rata nilai jawaban adalah sebesar 4,03 (tinggi). Hal ini menunjukkan dari 4 indikator pengukuran Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dapat

disimpulkan bahwa rata-rata skor Variabel Semangat Kerja Pegawai berada pada kategori tinggi.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel Gaya kepemimpinan			
Pernyataan	rhitung	rtabel	Validitas
1	0,776	0,361	Valid
2	0,670	0,361	Valid
3	0,769	0,361	Valid
4	0,635	0,361	Valid
Variabel Lingkungan Kerja			
Pernyataan	rhitung	rtabel	Validitas
1	0,812	0,361	Valid
2	0,733	0,361	Valid
3	0,562	0,361	Valid
4	0,698	0,361	Valid
Variabel Semangat Kerja Pegawai			
Pernyataan	rhitung	rtabel	Validitas
1	0,667	0,361	Valid
2	0,792	0,361	Valid
3	0,609	0,361	Valid
4	0,766	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2019)

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Gaya kepemimpinan (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2), maupun Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Variabel X1	0,803	0,6	Reliabel
Variabel X2	0,769	0,6	Reliabel
Variabel Y	0,720	0,6	Reliabel

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

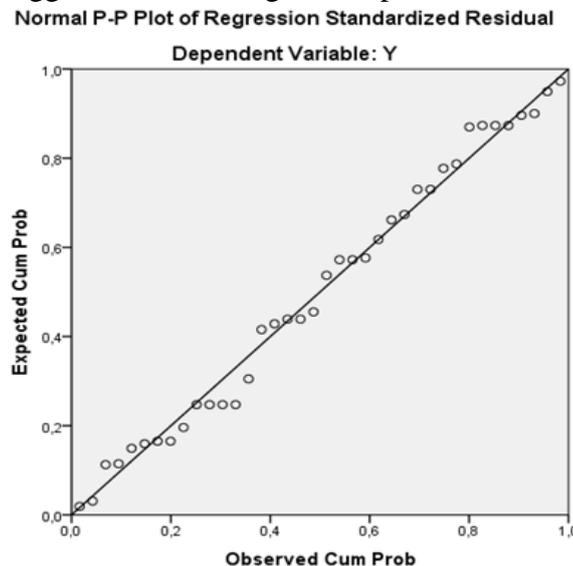
Tabel 7 Uji One Sample Kolmogorov Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		38	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	1,17738526	
Most Extreme Differences	Absolute	,101	
	Positive	,201	
	Negative	-,087	
Test Statistic		,101	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,587 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,807
		Upper Bound	1,000

Sumber : Data diolah (2019)

Dari *output* dalam tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (*Monte Carlo Sig. Lower Bound*) seluruh variabel sebesar 0,807. Jika signifikansi lebih dari 0,05, maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal.

Uji normalitas menggunakan metode grafik dapat dilihat dalam gambar berikut:



Gambar 1 Normal P Plot

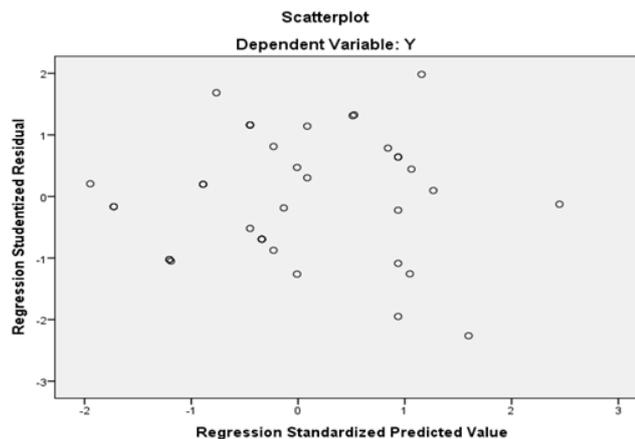
Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	4,460	2,484		1,574	,178			
X1	1,120	,107	,871	8,198	,000	,907	1,041	
X2	,209	,096	,212	,490	,180	,907	1,041	

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,907 Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,907, di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari Variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 1,041, Variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1,041, di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.



Gambar 2 Scatterplot

Berdasarkan gambar 2 tersebut, dapat dilihat jika pola data menyebar sempurna, sebagian berada di atas titik nol dan sebagian lagi menyebar di bawah titik nol. Karena ini dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 9 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,460	2,484		1,574	,178		
X1	1,120	,107	,871	8,198	,000	,907	1,041
X2	,209	,096	,212	,490	,180	,907	1,041

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 4,460 + 1,120X_1 + 0,209 X_2$

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,460 menunjukkan besarnya Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) jika Variabel Gaya kepemimpinan (X1), variable Lingkungan Kerja (X2) sama dengan nol.
2. Nilai koefisien regresi Variabel Gaya kepemimpinan (X1) (b₁) sebesar (1,120) menunjukkan besarnya peranan Variabel Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Gaya kepemimpinan (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) meningkat sebesar (1,120) satuan nilai dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan.
3. Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) (b₂) sebesar (0,209) menunjukkan besarnya peranan Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Gaya kepemimpinan (X1) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) meningkat sebesar (0,209) satuan nilai dengan asumsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) konstan.

Tabel 10 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,751 _a	,523	,618	1,21076	,723	38,822	2	35	,000	2,488

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,618 atau 61,8% Hal ini menunjukkan jika Variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 61,8%, sisanya sebesar 37,2% (100% - 61,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Tabel 11 Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,460	2,484		1,574	,178		
X1	1,120	,107	,871	8,198	,000	,907	1,041
X2	,209	,096	,212	,490	,180	,907	1,041

Sumber : Data diolah (2019)

- a) Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Gaya kepemimpinan (X1) Terhadap variable Semangat Kerja Pegawai (Y)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel 11 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,198 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 38-2=36)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,028 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (8,198) > t_{tabel} (2,028)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Fariz Ferdiansyah 2015 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pns Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor

- b) Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y), bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Terima, Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$
- 2) Tolak, Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau Sig. $> 0,05$

Dari tabel 11 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,490 Dengan $\alpha = 5\%$, $t_{tabel} (5\%; 38-2 = 36)$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,028 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} (0,490) > t_{tabel} (2,028)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,180 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X2)

berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Panca Dharma Pasaribu 2017 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru.

Tabel 12 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,083	2	39,018	38,822	,000 ^b
	Residual	50,691	35	1,465		
	Total	114,524	37			

Sumber : Data diolah (2019)

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dan kurva dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dari tabel 4.12 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 38,822 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 38-2-1 (5%; 2; 35) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,27 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (38,822) > F_{tabel} (3,27)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Gaya kepemimpinan (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y).

Isi Hasil Pembahasan

Nilai koefisien regresi Variabel Gaya kepemimpinan (X1) (b1) sebesar (1,120) menunjukkan besarnya peranan Variabel Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Gaya kepemimpinan (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) meningkat sebesar (1,120) satuan nilai dengan asumsi Variabel Lingkungan Kerja (X2) konstan.

Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) (b2) sebesar (0,209) menunjukkan besarnya peranan Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Gaya kepemimpinan (X1) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) meningkat sebesar (0,209) satuan nilai dengan asumsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) konstan.

Nilai koefisien regresi Variabel Lingkungan Kerja (X2) (b2) sebesar (0,209) menunjukkan besarnya peranan Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) dengan asumsi Variabel Gaya kepemimpinan (X1) konstan. Artinya apabila faktor Variabel Lingkungan Kerja (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) meningkat sebesar (0,209) satuan nilai dengan asumsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) konstan.

Variabel Gaya kepemimpinan (X1) dan Variabel Lingkungan Kerja (X2) dapat menjelaskan Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 61,8%, sisanya sebesar 37,2% (100% - 61,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Hipotesis

pertama diterima, artinya Variabel Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y). Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y). Variabel Gaya kepemimpinan (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian hipotesis pertama, thitung (8,198) > ttabel (2,028), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y).
2. Pengujian hipotesis kedua, thitung (0,490) > ttabel (2,028), dan nilai signifikansinya sebesar $0,180 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y).
3. Pengujian hipotesis ketiga, bahwa Fhitung (38,822) > Ftabel (3,27), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Gaya kepemimpinan (X1), Variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Semangat Kerja Pegawai (Y)

Saran dan Ucapan Terimakasih

Saran penulis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan sangatlah penting bagi perusahaan, maka dari itu harus sangat diperhatikan oleh perusahaan. Karena jikalau masalah Gaya Kepemimpinan tidak berjalan dengan baik perusahaan tidak akan berkembang dengan cepat karena masalah keuangan pasti keliru.
2. Penelitian ini dilakukan sebagai dasar penelitian yang akan menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam mengelola perusahaan atau instansi pemerintah semakin baik.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti tentang faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, S. Y., Susilawati, R. A., & Purwanto, N. 2016. Pengaruh Good Corporate Governance Pada Manajemen Laba. *Journal Riset Mahasiswa Akuntansi*, Vol.4, No.1, 1-14.
- Abdullah, Zainuddin dkk. November 2012. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Auditor Intern di Pemerintah Provinsi Aceh)". *Jurnal Akuntansi* ISSN 2302-0164. Vol. 2 No. 1.
- Alex S Nitisemito, 2011, *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber. Daya Manusia*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.

- Analisa, Lucky Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua, Yogyakarta. BPEC.
- Bustani, B., Khaddafi, M. ., & Nur Ilham, R. (2022). REGIONAL FINANCIAL MANAGEMENT SYSTEM OF REGENCY/CITY REGIONAL ORIGINAL INCOME IN ACEH PROVINCE PERIOD YEAR 2016-2020. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(3), 459–468. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i3.277>.
- D. Mcclleland dalam Gellerman. 2011. Efektifitas Organisasi. Erlangga, Jakarta..
- Elqadri, Z. M., Suci, R. P., & Chandra, T. 2015. Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees - PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies*.
- Falahuddin, F., Fuadi, . F., Munandar, M., Juanda, R. ., & Nur Ilham, R. . (2022). INCREASING BUSINESS SUPPORTING CAPACITY IN MSMES BUSINESS GROUP TEMPE BUNGONG NANGGROE KERUPUK IN SYAMTALIRA ARON DISTRICT, UTARA ACEH REGENCY. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(2), 65–68. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.313>.
- Geovani, I. ., Nurkhotijah, S. ., Kurniawan, H. ., Milanie, F., & Nur Ilham, R. . (2021). JURIDICAL ANALYSIS OF VICTIMS OF THE ECONOMIC EXPLOITATION OF CHILDREN UNDER THE AGE TO REALIZE LEGAL PROTECTION FROM HUMAN RIGHTS ASPECTS: RESEARCH STUDY AT THE OFFICE OF SOCIAL AND COMMUNITY EMPOWERMENT IN BATAM CITY. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 1(1), 45–52. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v1i1.10>.
- Ghozali, Imam, 2009. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halsey, George d, 2012. Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda Edisi Terjemahan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasley, George. D. 2009, Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda. Rineka Cipta.: Jakarta.
- Ilham, Rico Nur. et all (2019). Comparative of the Supply Chain and Block Chains to Increase the Country Revenues via Virtual Tax Transactions and Replacing Future of Money. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.5 August 2019.
- Ilham, Rico Nur. et all (2019). Investigation of the Bitcoin Effects on the Country Revenues via Virtual Tax Transactions for Purchasing Management. *International Journal of Suplly Management*. Volume 8 No.6 December 2019.
- J. Ravianto, 2012, Produktivitas dan Pengukuran, Binaman Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : PT raja Grafindo Persada.
- Khoiriyah, Lilik, 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.
- Kusuma. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. Skripsi. Semarang.
- Lasta Irawan, A. ., Briggs, D. ., Muhammad Azami, T. ., & Nurfaliza, N. (2021). THE EFFECT OF POSITION PROMOTION ON EMPLOYEE SATISFACTION WITH COMPENSATION AS INTERVENING VARIABLES: (Case Study on Harvesting Employees of PT. Karya Hevea Indonesia). *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET)*, 1(1), 11–20. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i1.2>.
- Likdanawati, likdanawati, Yanita, Y., Hamdiah, H., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ACEH DISTRIBUS INDO RAYA.

- International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET), 1(8), 377–382. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i8.41>.
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Mahfud et al (2020). Developing a Problem-Based Learning Model through E-Learning for Historical Subjects to Enhance Students Learning Outcomes at SMA Negeri 1 Rogojampi. IOP Conf. Series: Earth and Environmental Science 485 (2020) 012014 doi:10.1088/1755-1315/485/1/012014.
- Mahfud et al (2021). PEMANFAATAN TRADISI RESIK LAWON SUKU USING SEBAGAI SUMBER BELAJAR SEJARAH LOKAL PADA SMA DI BANYUWANGI. Media Bina Ilmiah Vol.16 No.3 Oktober 2021. <http://ejurnal.binawakya.or.id/index.php/MBI/article/view/1294/pdf>.
- Mahfud, M., Yudiana, I. K., & Sariyanto, S. (2022). HISTORY OF BANYUWANGI KALIKLATAK PLANTATION AND ITS IMPACT ON SURROUNDING COMMUNITIES. International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS), 3(1), 91–104. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v3i1.492>.
- Majied Sumatrani Saragih, M. ., Hikmah Saragih, U. ., & Nur Ilham, R. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN MOTIVATION AND EXTRINSIC MOTIVATION TO ICREASING ENTREPRENEURSHIP IMPLEMENTATION FROM SPP AL-FALAH GROUP AT BLOK 10 VILLAGE DOLOK MASIHUL. MORFAI JOURNAL, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.11>.
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nasution. 2009. Pengaruh kesejahteraan karyawan Terhadap Semangat Kerja pada PT. Pangan Sari Utama Medan. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.
- Nur Ilham, R. ., Arliansyah, A., Juanda, R., Multazam, M. ., & Saifanur, A. . (2021). RELATHIONSIP BETWEEN MONEY VELOCITY AND INFLATION TO INCREASING STOCK INVESTMENT RETURN: EFFECTIVE STRATEGIC BY JAKARTA AUTOMATED TRADING SYSTEM NEXT GENERATION (JATS-NG) PLATFORM. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS), 1(1), 87–92. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v1i1.27>.
- Nur Ilham, R., Arliansyah, A., Juanda, R. ., Sinta, I. ., Multazam, M. ., & Syahputri, L. . (2022). APPLICATION OF GOOD CORPORATE GOVERNANCE PRINCIPLES IN IMPROVING BENEFITS OF STATE-OWNED ENTERPRISES (An Emperical Evidence from Indonesian Stock Exchange at Moment of Covid-19). International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS), 2(5), 761–772. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i5.410>.
- Nur Ilham, R., Heikal, M. ., Khaddafi, M. ., F, F., Ichsan, I., F, F., Abbas, D. ., Fauzul Hakim Hasibuan, A. ., Munandar, M., & Chalirafi, C. (2021). Survey of Leading Commodities Of Aceh Province As Academic Effort To Join And Build The Country. IRPITAGE JOURNAL, 1(1), 13–18. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v1i1.19>.
- Nur Ilham, R., Likdanawati, L., Hamdiah, H., Adnan, A., & Sinta, I. . (2022). COMMUNITY SERVICE ACTIVITIES “SOCIALIZATION AVOID STUDY INVESTMENT” TO THE STUDENT BOND OF SERDANG BEDAGAI. IRPITAGE JOURNAL, 2(2), 61–64. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i2.312>.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pariata Westra, 2009, “Beberapa Masalah Dalam Hubungan Kerja Kemanusiaan”, BPA UGM, Jogjakarta.
- Pariata Westra, 2011, “Beberapa Masalah Dalam Hubungan Kerja Kemanusiaan”, BPA UGM, Jogjakarta.
- Rahmaniar, R., Subhan, S., Saharuddin, S., Nur Ilham, R. ., & Anwar, K. . (2022). THE INFLUENCE OF ENTREPRENEURSHIP ASPECTS ON THE SUCCESS OF THE CHIPS INDUSTRY IN MATANG GLUMPANG DUA AND PANTON PUMP. International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research, and Technology (IJSET), 1(7), 337–348. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i7.36>.

- Rico Nur Ilham, Irada Sinta, & Mangasi Sinurat. (2022). THE EFFECT OF TECHNICAL ANALYSIS ON CRYPTOCURRENCY INVESTMENT RETURNS WITH THE 5 (FIVE) HIGHEST MARKET CAPITALIZATIONS IN INDONESIA. *Jurnal Ekonomi*, 11(02), 1022–1035. Retrieved from <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/481>.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Saksono Sastrohadwiryono, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sandi, H. ., Afni Yunita, N. ., Heikal, M. ., Nur Ilham, R. ., & Sinta, I. . (2021). RELATIONSHIP BETWEEN BUDGET PARTICIPATION, JOB CHARACTERISTICS, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORK MOTIVATION AS MEDIATOR VARIABLES TO STRENGTHENING USER POWER PERFORMANCE: AN EMPIRICAL EVIDENCE FROM INDONESIA GOVERNMENT. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 36–48. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.14>.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, Vol 9, No. 1, hal 44- 53.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinta, I., Nur Ilham, R. ., Authar ND, M. ., M. Subhan, & Amru Usman. (2022). UTILIZATION OF DIGITAL MEDIA IN MARKETING GAYO ARABICA COFFEE. *IRPITAGE JOURNAL*, 2(3), 103–108. <https://doi.org/10.54443/irpitage.v2i3.467>.
- Sinurat, M. ., Heikal, M. ., Simanjuntak, A. ., Siahaan, R. ., & Nur Ilham, R. . (2021). PRODUCT QUALITY ON CONSUMER PURCHASE INTEREST WITH CUSTOMER SATISFACTION AS A VARIABLE INTERVENING IN BLACK ONLINE STORE HIGH CLICK MARKET: Case Study on Customers of the Tebing Tinggi Black Market Online Store. *MORFAI JOURNAL*, 1(1), 13–21. <https://doi.org/10.54443/morfai.v1i1.12>.
- Slamet Saksono, 2007, *Administrasi Kepegawaian*, Yogyakarta: KANISIUS.
- Sumarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sunyoto, D & Burhanudin, 2011, *Perilaku Organisasional, CAPS*, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Wayan Mertha, I. ., & Mahfud, M. (2022). HISTORY LEARNING BASED ON WORDWALL APPLICATIONS TO IMPROVE STUDENT LEARNING RESULTS CLASS X IPS IN MA AS'ADIYAH KETAPANG. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(5), 507–612. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i5.369>.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar–Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi.
- Yukl. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE AT THE OFFICE OF AGRICULTURE AND LIVESTOCK IN ACEH. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>.