Jurnal Administrasi dan Manajemen
Vol. 16 No 3, September 2026,
https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen
E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PRODUKSI PT SANBE FARMA UNIT III CIMAREME

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON THE WORK MORALE OF PRODUCTION EMPLOYEES AT PT SANBE FARMA UNIT III CIMAREME

Yudiyanto Joko Purnomo[1], Sheva Nur Fauzi[2]

joko.jember2015@gmail.com[1], shevanurfauzi18@gmail.com[2]

Universitas Nasional Pasim[1,2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi di PT Sanbe Farma Unit III Cimareme, Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 karyawan bagian produksi. Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS, yang mencakup uji signifikansi parsial (uji-t), uji signifikansi simultan (uji-F), dan koefisien determinasi (R^2). Analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memperoleh persentase sebesar 75,44%, variabel lingkungan kerja sebesar 76,98%, dan variabel semangat kerja sebesar 78,18%. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai t sebesar 0,132 dan nilai signifikansi 0,896. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai t sebesar 5,281 dan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Secara simultan, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F sebesar 78,538 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,001. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,809 menunjukkan bahwa 80,9% variasi semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja, sedangkan 19,1% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan bagian produksi.
Kata Kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Semangat Kerja; Karyawan Bagian Produksi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership and work environment on the work morale of production employees at PT Sanbe Farma Unit III Cimareme, West Bandung Regency. This research uses a quantitative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 40 production employees. The data were analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS, including partial significance tests (t-test), simultaneous significance tests (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The descriptive analysis showed that the leadership variable obtained a percentage of 75.44%, the work environment variable 76.98%, and the work morale variable 78.18%. The partial test results showed that leadership had no significant effect on work morale, with a t-value of 0.132 and a significance value of 0.896. In contrast, the work environment had a significant effect on work morale, with a t-value of 5.281 and a significance value of less than

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

0.001. Simultaneously, leadership and work environment had a significant effect on work morale, as indicated by an F-value of 78.538 with a significance value of less than 0.001. The coefficient of determination (R^2) of 0.809 indicates that 80.9% of the variation in employee work morale can be explained by leadership and work environment, while the remaining 19.1% is explained by other factors outside the research model. These findings indicate that the work environment is an important factor associated with the work morale of production employees.
Keywords: Leadership; Work Environment; Work Morale; Production Employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, khususnya pada perusahaan yang memiliki tuntutan tinggi terhadap kualitas, produktivitas, dan keberlangsungan proses produksi. Dalam industri farmasi, karyawan bagian produksi memiliki peran penting karena terlibat secara langsung dalam pelaksanaan proses produksi yang membutuhkan ketelitian, kedisiplinan, tanggung jawab, serta konsistensi dalam menjalankan pekerjaan. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian, termasuk dalam menciptakan dan mempertahankan semangat kerja karyawan.

Semangat kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan antusiasme, kesungguhan, kedisiplinan, dan kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Semangat kerja yang baik dapat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan organisasi, sedangkan semangat kerja yang kurang optimal dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian tujuan perusahaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa semangat kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut penting untuk dikaji dalam konteks organisasi yang memiliki karakteristik pekerjaan tertentu.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja dapat menghasilkan temuan yang berbeda pada berbagai objek penelitian. [1] menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Sebaliknya, [2] menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja tidak terbukti signifikan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dapat berbeda berdasarkan karakteristik organisasi dan responden yang diteliti.

Pada variabel lingkungan kerja, [3] menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hasil yang sejalan juga ditunjukkan oleh [4], yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sedangkan kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, [5] memperoleh hasil berbeda, yaitu lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya variasi temuan empiris yang masih perlu dikaji berdasarkan konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan.

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, masih terdapat perbedaan temuan mengenai pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan karakteristik karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja, khususnya pada karyawan bagian produksi PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat.

PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri farmasi dan memiliki karyawan bagian produksi yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan produksi. Berdasarkan hasil observasi awal dalam penelitian, terdapat beberapa kondisi yang menjadi perhatian terkait kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Pada aspek kepemimpinan, terdapat perbedaan persepsi karyawan terhadap beberapa aspek kepemimpinan, khususnya berkaitan dengan ketegasan dan kebijaksanaan pemimpin. Pada aspek lingkungan kerja, kondisi keselamatan dan fasilitas kerja secara umum telah tersedia, tetapi masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan, terutama terkait fasilitas keselamatan dan alat pelindung diri. Sementara itu, pada aspek semangat kerja masih terdapat kondisi yang menunjukkan bahwa tingkat kepuasan, ketahanan dalam bekerja, dan motivasi belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan yang perlu diuji secara empiris mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan bagian produksi. Penelitian ini memiliki posisi yang berbeda dari penelitian terdahulu karena menguji kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap semangat kerja pada karyawan bagian produksi dalam konteks industri farmasi, khususnya PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat. Konteks pekerjaan produksi memiliki karakteristik tersendiri karena menuntut ketelitian, kedisiplinan, kerja sama, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja, sehingga hasil penelitian pada organisasi atau sektor lain belum tentu menunjukkan kondisi yang sama.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi, serta menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat.

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

H3: Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan bagian produksi pada PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antara variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja berdasarkan data yang diperoleh dari responden [6]. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan bagian produksi. Karena jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden [6].

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi, wawancara terstruktur, dan penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju.

Variabel penelitian terdiri atas Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Semangat Kerja (Y). Instrumen Kepemimpinan terdiri atas 24 pernyataan, Lingkungan Kerja 22 pernyataan, dan Semangat Kerja 20 pernyataan, sehingga keseluruhan instrumen terdiri atas 66 pernyataan.

Pengujian instrumen dilakukan melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan IBM SPSS melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen [7].

Model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan:

Y = Semangat Kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

e = error.

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Karakteristik responden dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai profil karyawan bagian produksi PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat yang menjadi responden penelitian. Jumlah responden sebanyak 40 orang, dengan karakteristik yang meliputi jenis kelamin, usia, status, pendidikan, masa kerja, dan penghasilan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	20	50,0%
	Perempuan	20	50,0%
Usia	18 – 20 Tahun	5	12,5%
	21 – 25 Tahun	15	37,5%
	26 – 30 Tahun	7	17,5%
	31 – 35 Tahun	13	32,5%
Status	Menikah	12	30,0%
	Belum Menikah	28	70,0%
Pendidikan	SMA/SMK	3	7,5%
	D3	33	82,5%
	S1	3	7,5%
	S2	1	2,5%
Masa Kerja	< 3 Tahun	0	0,0%
	3 – 5 Tahun	4	10,0%
	>5 Tahun	36	90,0%
Penghasilan	<Rp.2.000.000	0	0,0%
	Rp. 2.000.000. – 5.000.000.	34	85,0%
	>Rp. 5.000.000	6	15,0%

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan IBM SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, komposisi responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas 20 laki-laki dan 20 perempuan, sehingga masing-masing sebesar 50,0%. Berdasarkan usia, responden paling banyak berada pada rentang 21–25 tahun, yaitu 15 orang (37,5%), diikuti kelompok usia 31–35 tahun sebanyak 13 orang (32,5%).

Berdasarkan status, sebanyak 28 responden (70,0%) belum menikah dan 12 responden (30,0%) telah menikah. Dari aspek pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Diploma III (D3), yaitu sebanyak 33 orang (82,5%). Berdasarkan masa kerja, sebanyak 36 responden (90,0%) telah bekerja lebih

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

dari lima tahun. Sementara itu, berdasarkan penghasilan, mayoritas responden berada pada rentang Rp2.000.000–Rp5.000.000, yaitu sebanyak 34 orang (85,0%).

Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan dengan pendidikan D3 dan masa kerja lebih dari lima tahun. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang pada bidang pekerjaannya.

ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Analisis deskriptif dilakukan untuk menggambarkan tanggapan 40 responden terhadap variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan semangat kerja. Hasil pengolahan data menunjukkan tingkat penilaian masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Jumlah Item	Bobot Aktual	Persentase	Kategori
Kepemimpinan X1	24	150,88	75,44%	Baik
Lingkungan Kerja X2	22	153,95	76,98%	Baik
Semangat Kerja Y	20	156,35	78,18%	Baik

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan IBM SPSS, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, variabel kepemimpinan (X1) memperoleh nilai rata-rata bobot aktual sebesar 150,88 atau 75,44%, sehingga berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap aspek kepemimpinan yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Nilai tertinggi pada variabel ini terdapat pada kejelasan atasan dalam menjelaskan tugas dan tanggung jawab sebelum pekerjaan dilaksanakan, sedangkan penilaian relatif terendah terdapat pada aspek pemberian keputusan yang adil dan pemberian semangat kepada karyawan.

Variabel lingkungan kerja (X2) memperoleh nilai rata-rata bobot aktual sebesar 153,95 atau 76,98%, dan termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian baik terhadap kondisi lingkungan kerja yang mereka rasakan. Aspek hubungan kerja dan komunikasi antarpegawai memperoleh penilaian relatif tinggi, sedangkan aspek kondisi lingkungan fisik tertentu masih memiliki penilaian yang relatif lebih rendah dibandingkan item lainnya.

Sementara itu, variabel semangat kerja (Y) memperoleh nilai rata-rata bobot aktual sebesar 156,35 atau 78,18%, sehingga termasuk dalam kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

umum responden memiliki persepsi positif terhadap semangat kerja mereka. Meskipun demikian, terdapat perbedaan penilaian pada masing-masing aspek semangat kerja yang diukur melalui kuesioner.

Secara keseluruhan, ketiga variabel berada dalam kategori baik. Semangat kerja memiliki persentase penilaian tertinggi sebesar 78,18%, diikuti lingkungan kerja sebesar 76,98%, dan kepemimpinan sebesar 75,44%. Hasil deskriptif ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi variabel penelitian sebelum dilakukan pengujian hubungan dan pengaruh melalui analisis regresi.

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha.

UJI VALIDITAS

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* setiap butir pernyataan dengan *r tabel*. Dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, nilai *r tabel* yang digunakan adalah 0,312. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai *r hitung* lebih besar daripada *r tabel*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan X1	24	0,806–0,943	0,312	Valid
Lingkungan Kerja X2	22	0,723–0,920	0,312	Valid
Semangat Kerja Y	20	0,795–0,966	0,312	Valid

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan IBM SPSS, 2026.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh 66 butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, seluruh item dapat digunakan dalam proses analisis selanjutnya.

UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengetahui konsistensi internal instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach'alpha	Keterangan
Kepemimpinan X1	24	0,986	Reliabel

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

Lingkungan Kerja X2	22	0,981	Reliabel
Semangat Kerja Y	20	0,990	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan IBM SPSS, 2026.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kepemimpinan sebesar 0,986, Lingkungan Kerja sebesar 0,981, dan Semangat Kerja sebesar 0,990. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang baik.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan yang diperlukan. Pengujian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas [7].

Tabel 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	**Indikator**	**Kriteria**	**Kesimpulan**
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov Sig. = 0,000; Shapiro-Wilk Sig. = 0,000	Sig. > 0,05	Residual belum berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance = 0,186; VIF = 5,386	Tolerance > 0,10; VIF < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Scatterplot: titik residual menyebar di atas dan di bawah angka 0 serta tidak membentuk pola tertentu	Tidak membentuk pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics, 2026.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,000 dan Shapiro-Wilk sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, residual dalam model regresi tidak berdistribusi normal. Kondisi tersebut dicatat sebagai salah satu keterbatasan dalam penelitian.

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

Pada uji multikolinearitas, variabel penelitian memiliki nilai Tolerance sebesar 0,186 dan VIF sebesar 5,386. Nilai tersebut memenuhi kriteria Tolerance lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati pola penyebaran titik pada grafik Scatterplot antara nilai prediksi dan residual terstandarisasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu residual serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Dengan demikian, model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

REGRESI LINEAR BERGANDA DAN HIPOTESIS

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Semangat Kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 0,158 + 0,018X1 + 0,902X2

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,158 berarti apabila variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dianggap konstan, maka nilai Semangat Kerja sebesar 0,158. Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,018 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,902 menunjukkan bahwa peningkatan nilai Lingkungan Kerja diikuti oleh peningkatan nilai Semangat Kerja. Hasil persamaan regresi ini menjadi dasar dalam pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.	Keputusan
Kepemimpinan X1	0,132	0,896	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja X2	5,281	< 0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics, 2026.

Berdasarkan Tabel 6, variabel **Kepemimpinan (X1)** memperoleh nilai t hitung sebesar **0,132** dengan nilai signifikansi **0,896**. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Dengan demikian, **H1 tidak didukung**.

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

Sementara itu, variabel **Lingkungan Kerja (X2)** memperoleh nilai t hitung sebesar **5,281** dengan nilai signifikansi **< 0,001**. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Dengan demikian, **H2 didukung**.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Semangat Kerja. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan nilai signifikansi pada taraf 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.	Keputusan
X1 dan X2 → Y	78,538	< 0,001	Signifikan

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics, 2026.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar **78,538** dengan nilai signifikansi **< 0,001**. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan bagian produksi PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat. Dengan demikian, **H3 didukung**.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variasi Semangat Kerja. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai koefisien determinasi (**R^2**) sebesar **0,809**.

Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar **80,9%** variasi Semangat Kerja karyawan. Sementara itu, sebesar **19,1%** variasi Semangat Kerja dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Rekapitulasi Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian	Keterangan
H1: Kepemimpinan → Semangat Kerja	Sig. 0,896 > 0,05	Tidak didukung
H2: Lingkungan Kerja → Semangat Kerja	Sig. < 0,001 < 0,05	Didukung
H3: Kepemimpinan + Lingkungan Kerja → Semangat Kerja	Sig. < 0,001 < 0,05	Didukung

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics, 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan bagian produksi PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 0,132 dengan nilai signifikansi 0,896, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H1 tidak didukung. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun variabel Kepemimpinan memperoleh penilaian deskriptif sebesar 75,44% dan termasuk kategori baik, penilaian tersebut belum menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja ketika diuji secara parsial.

Temuan penelitian ini sejalan dengan [2] yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak terbukti berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh [4], yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sedangkan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan [1] yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Aditya Sinar Pratama Klungkung. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja dapat berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi, pekerjaan, dan responden yang diteliti.

Dalam konteks penelitian ini, responden merupakan karyawan bagian produksi pada perusahaan manufaktur farmasi. Semangat kerja karyawan produksi berkaitan dengan kondisi pekerjaan sehari-hari, termasuk fasilitas, keamanan dan kenyamanan, serta hubungan kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang dinilai baik belum memberikan bukti statistik mengenai pengaruh signifikan secara individual terhadap Semangat Kerja pada objek penelitian ini.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang dinilai baik belum cukup untuk menjelaskan perubahan Semangat Kerja secara individual pada objek penelitian, sedangkan faktor lain dalam model penelitian, khususnya Lingkungan Kerja, menunjukkan hasil yang berbeda. Temuan ini memperkuat bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja perlu dipahami berdasarkan konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan bagian produksi PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 5,281 dengan nilai signifikansi < 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H2 didukung.

Secara deskriptif, variabel Lingkungan Kerja memperoleh persentase sebesar 76,98% dan termasuk kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden secara umum memberikan penilaian positif terhadap kondisi lingkungan kerja yang dirasakan. Dalam konteks karyawan bagian

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

produksi, kondisi fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, serta hubungan antarpegawai merupakan bagian dari lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Temuan penelitian ini sejalan dengan [3] yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Emjie Busana Cemerlang Bandung. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh [4] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sedangkan kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan [5] yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Puskesmas Penujak Praya Barat. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat menghasilkan temuan yang berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, responden, dan kondisi lingkungan kerja masing-masing objek penelitian.

Selain itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,902 menunjukkan arah hubungan yang positif dalam model penelitian. Artinya, peningkatan nilai Lingkungan Kerja dalam model penelitian berkaitan dengan peningkatan nilai Semangat Kerja. Dengan demikian, hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa Lingkungan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan bagian produksi pada objek penelitian.

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan bagian produksi PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *F* hitung sebesar 78,538 dengan nilai signifikansi < 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H3 didukung.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan dengan Semangat Kerja dalam model penelitian. Meskipun Kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan ketika diuji secara parsial, pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama berhubungan signifikan dengan Semangat Kerja. Dengan demikian, hasil pengujian parsial dan simultan memberikan informasi yang berbeda mengenai hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,809 menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 80,9% variasi Semangat Kerja karyawan. Sementara itu, sebesar 19,1% variasi Semangat Kerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa Semangat Kerja karyawan pada objek penelitian tidak hanya berkaitan dengan satu variabel, tetapi dapat dipahami melalui kombinasi Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dalam model penelitian. Berdasarkan hasil uji parsial, Lingkungan Kerja menunjukkan hubungan yang signifikan dengan Semangat Kerja, sedangkan Kepemimpinan tidak menunjukkan

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

hubungan yang signifikan secara individual. Oleh karena itu, interpretasi hasil simultan perlu dibedakan dari hasil pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan bagian produksi PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat, dengan kemampuan model menjelaskan variasi Semangat Kerja sebesar 80,9%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja karyawan bagian produksi PT Sanbe Farma Unit III Cimareme Kabupaten Bandung Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja secara parsial. Hasil uji *t* menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 0,132 dengan nilai signifikansi 0,896 > 0,05, sehingga H1 tidak didukung. Meskipun Kepemimpinan memperoleh penilaian deskriptif sebesar 75,44% dan termasuk kategori baik, hasil pengujian statistik belum menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara individual terhadap Semangat Kerja.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja secara parsial. Hasil uji *t* menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 5,281 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05, sehingga H2 didukung. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kondisi Lingkungan Kerja dalam model penelitian berkaitan dengan peningkatan Semangat Kerja karyawan.
3. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Hasil uji *F* menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 78,538 dengan nilai signifikansi < 0,001 < 0,05, sehingga H3 didukung. Dengan demikian, kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja dalam model penelitian.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,809 menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 80,9% variasi Semangat Kerja karyawan. Sementara itu, sebesar 19,1% variasi Semangat Kerja dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
5. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual model penelitian tidak berdistribusi normal, sedangkan tidak ditemukan gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Kondisi residual yang tidak normal menjadi salah satu keterbatasan penelitian yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Permadi IKO, Usadi MPP. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia). 2022;7(1):1–7.

E-ISSN : 2623-1719
P-ISSN : 1693-6876
10.52643/jam.v16i3.9756

[2] Subarjono S, Kurniawan D, Sahlan S, Solikhan S. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur. AKTUAL. 2021;19(1).

[3] Sunyata H, Indira VS. Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan (studi kasus pada PT. Emjie Busana Cemerlang Bandung). Jurnal Pendidikan Tambusai. 2023;7(3):22826–22831.

[4] Al Hakim A, Utari W, Hartati S. Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. Jurnal Manajemen Dirgantara. 2022;15(1):54–61.

[5] Saadah S, Fajariah F, Hidayat S. Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap semangat kerja pegawai di Puskesmas Penujak Praya Barat. Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. 2023;1(5):215–224.

[6] Sugiyono. Metode penelitian kuantitatif. Bandung: Alfabeta; 2022.

[7] Ghozali I. Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2021.