

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN**  
**KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT SUMBER**  
**CAHAYA WILJADI**



**DIAJUKAN OLEH:**  
**NAMA : STEVEN**  
**NIM : 115150394**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA**  
**MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**

**2021**

**SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN**  
**KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT SUMBER**  
**CAHAYA WILJADI**



**DIAJUKAN OLEH:**  
**NAMA : STEVEN**  
**NIM : 115150394**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA**  
**MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA**  
**2021**

## SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa Steven  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) 115150394  
Program Studi S 1 JURUSAN MANAJEMEN  
Alamat : Jl.Tiang bendera 5 no 18 a  
jakarta barat  
Telp. 6917958  
HP. 081318400571

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek,
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya,
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data,
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 05 Januari 2022



Steven

#### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Steven  
N. P. M. : [115150394](#)  
PROGRAM/JURUSAN : SI Manajemen  
KONSENTRASI : Manajemen sumberdaya manusia  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan  
Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT  
SUMBER CAHAYA WILJADI

Jakarta, 7 - 12 - 2021

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

---

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

### HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Steven  
N. P. M. : 115150394  
PROGRAM/JURUSAN : S1  
KONSENTRASI : Manajemen Sumberdaya Manusia  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT SUMBER CAHAYA WILJADI

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Kompherensif tanggal 12 January 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : - Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.
2. Anggota Penguji : - Dr. Yanuar, S.E., M.M.  
- Dr. Cokki, S.E., M.M.

Jakarta, 13 – 01 - 2022

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman)

## ABSTRACT

(A) STEVEN (115150394)

(B) *THE EFFECT OF MOTIVATION, LEADERSHIP, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE MORALE AT PT SUMBER CAHAYA WILJADI*

(C) *XVI + 87 Pages, 20 Tables, 4 Pictures, 6 Attachments*

(D) *HUMAN RESOURCES MANAGEMENT*

(E) *Abstrak Abstract: This study entitled the effect of motivation, leadership, and work environment on employee morale at PT Sumber Cahaya Wiljadi. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, leadership, and work environment on employee morale. The method used in this study is a quantitative research method. Data was collected through questionnaires and the analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that partially motivation had a positive and significant effect on employee morale, partially the work environment had a positive and significant effect on employee morale, while leadership partially had no significant effect on work morale. However, simultaneously motivation, leadership and work environment have a positive and significant effect on employee morale. The contribution of the influence of motivation, leadership and environment on morale is 72%.*

(F) *Keywords: Motivation, leadership, work environment, work morale*

(G) *References 36 (1979-2018)*

(H) *Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M*

## ABSTRAK

(I) STEVEN (115150394)

(J) PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA DI PT SUMBER CAHAYA WILJADI

(K) XVI + 87 Halaman, 20 Tabel, 4 Gambar, 6 Lampiran

(L) MANAGEMENT SUMBER DAYA MANUSIA

(M) Abstrak: Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT Sumber Cahaya Wiljadi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, sedangkan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Kontribusi pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan terhadap semangat kerja adalah sebesar 72%.

(N) Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja

(O) Daftar Acuan 36 (1979-2018)

(P) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M

## HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTO

Jawaban dari Sebuah Keberhasilan  
Adalah Terus Belajar dan Tak Kenal Putus Asa.

*Education is the passport to the future,  
for tomorrow belongs to those who prepare it for today*



Karya sederhana ini Aku

persembahkan:

untuk yang tercinta

Papa dan Mama,

Adik dan Kakak, serta Sahabat Sekalian.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya, maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan untuk meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan yang sangat bermanfaat kepada saya dalam penyusunan skripsi
2. Bapak Dr. Sawidiji Widoatmodjo, S.E, MM., MBA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Dr. Keni S.E, MM., selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M.,selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama masa perkuliahan.
6. Papa dan mama tercinta, yang telah merelakan sebagian besar waktu saya yang seharusnya untuknya, demi terselesainya skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik isi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karenanya saya menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi ini agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, ..... Januari 2022

Penulis,

(Steven)

## DAFTAR ISI

<b>SKRIPSI.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Permasalahan.....	1
1. Latar Belakang Permasalahan .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	8
3. Batasan Masalah.....	8
4. Perumusan Masalah.....	9
B. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>

A. Gambaran Umum Teori .....	11
1. Management Sumber Daya Manusia .....	11
2. Semangat Kerja Karyawan.....	14
3. Motivasi.....	16
4. Kepemimpinan .....	18
5. Lingkungan Kerja.....	25
B. Keterkaitan Antar Variabel.....	30
C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Desain Penelitian .....	34
B. Populasi dan Sample.....	35
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen .....	36
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	38
E. Analisis Data.....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A. Deskripsi Subjek Penelitian.....	52
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	65
C. Uji Asumsi Klasik .....	68
D. Uji Hipotesis.....	71
E. Pembahasan .....	77
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>82</b>
A. Kesimpulan.....	82
B. Keterbatasan dan Saran.....	82

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>
<b>RIWAYAT HIDUP PENULIS.....</b>	<b>104</b>
<b>TURNITIN.....</b>	<b>106</b>

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, Ni Wayan, Ni Wayan Sitiari, Ni Luh Putu Indiani Dan Ni Putu Pertamawati. (2018). The Effect Of Leadership And Work Environment On Employee Performance Through Mediation Of Work Spirit At Prama Sanur Beach Hotel, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 5 (2), 84-91.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Beardwell, J. And Claydon, T. (2007) *Human Resource Management: A Contemporary. Approach 5th Edition*, Ft Prentice Hall. In-Course.
- Carmines, E. G. & Zeller, R. A. (1979). *Reliability And Validity Assessment*, Newbury Park: Ca, Sage.
- D. Tourish. (2013). *The dark side of transformational leadership: A critical perspective*. London: Routledge.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1998). *Extrinsic Rewards And Intrinsic Motivation: Clear And Reliable Effects*. Unpublished Manuscript, University Of Rochester.
- Field, A. P. (2005). *Discovering Statistics Using Spss*. Sage Publications Inc.
- Ghauri, P. & Gronhaug, K, (2005), *Research Methods In Business Studies*, Harlow, Ft/Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot. T.E, (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Revisi, Cetakan Kedua, Jakarta: Pt. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu Sp, (2012). *Manajemen Sdm. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Kamarulzaman, Saleh, Hasyim, Hasyim, & Abdul-Ghani, (2011), An Overview Of The Influence Of Physical Office Environments Towards Employees. *Elsevier Ltd. Procedia Engineering*, 20, 262 – 268.

- Kusuma, Wisnu, Yordy. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Cv. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2).
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murtisaputra, Eko, Dan Ratnasasi, Sri Langgeng. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Dimensi*, 7(3) 434-453.
- Ngambi, H.C. (2011). The Relationship Between Leadership And Employee Morale In Higher Education. *African Journal Of Business Management*, 5(3), 762-776.
- Nitisemito, 2009, *Manajemen Personalia, Edisi Kedua*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A 2010. *Manajemen Personalia, Edisi Kedelapan*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership Theory And Practice (4th Ed.)*. Sage Publications, Inc.
- Oanh, Ho Thi Kieu. (2016). *How To Improve Employees' Motivation In Order To Increase Work Performance*. Helsinki Metropolia University Of Applied Sciences.
- Panggabean, Mutiara S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. And Mary Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition. United States Of America: Pearson Education Limited.
- Robinson, J. (2009). *Triandis Theory Of Interpersonal Behaviour In Understanding Software Privace Behaviour In The South African Context*. Masters Degree, University Of The Witwatersrand.
- Sauermann, H. And Cohen, W.M. (2008) *What Makes Them Tick? Employee Motives And Firm Innovation*. Nber Working Paper N.14443, Nber, Cambridge.
- Schuler, H. (2004). Antecedents Of Counterproductive Behavior At Work: A General Perspective. *Journal Of Applied Psychology*, 89(4), 647-660.



- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: PTRefika Aditama.
- Seroka, J. (2009). *Boosting Employee Morale Needs To Occur Daily Not Only During Time Of Crises*.
- Shaban, Samih Osama, Al-Zubi, Ziad, Nafez Ali, Atalla Alqotaish. (2017). The Effect Of Low Morale And Motivation On Employees' Productivity & Competitiveness In Jordanian Industrial Companies. *International Business Research*, 10(7).
- Sunyoto, Danang . (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Taherdoost, Hamed. (2016). Validity And Reliability Of The Research Instrument; How To Test The Validation Of A Questionnaire/Survey In A Research. *International Journal Of Academic Research In Management (Ijam)*, 5(3).
- Tosi, Henry L.; Rizzo, John; And Mero, Neal P. (2000). *Managing Organizational Behavior*. Florida, Blackwell Business.
- Whitley, B. E. (2002). *Principals Of Research And Behavioural Science*. Boston: Mcgraw-Hill.
- Widhiarso, Wahyu. 2010. *Catatan Pada Uji Linearitas Hubungan*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.

## DATA PRIBADI

Nama : Steven

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Buddha

Tempat, Tanggal, Lahir : Jakarta, 10 April 1996

Alamat : Jln. Tiang Bendera 5 No 18 A

Riwayat Pendidikan : 2015 -sekarang Universitas Tarumanagara  
2012-2015 SMA Methodist Bandengan  
2009-2012 SMP Methodist Bandengan  
2005-2009 SD Methodist Bandengan, Jakarta  
2002-2005 SD SUTOMO, Medan  
2000-2002 TK SUTOMO, Medan


# HASIL TURNITIN

12/6/21, 10:05 AM Turnitin

### Turnitin Originality Report

Processed on: 06-Dec-2021 09:51 WIB  
 ID: 1721590175  
 Word Count: 13022  
 Submitted: 1

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT SUMBER CAHAYA WILJADI** By Sm Steven Steven



(Lerbin R. Arintonang R.)  
 Manajemen Litbang FE UNTAR

<b>Similarity Index</b>	<b>Similarity by Source</b>
<b>9%</b>	Internet Sources: 9% Publications: 0% Student Papers: N/A

1% match (Internet from 28-Jan-2021)  
<https://libraryproceeding.uikomuniwarsity.ac.id/index.php/management/article/download/633/600>

1% match (Internet from 15-Apr-2021)  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/50391/32653/>

1% match (Internet from 03-Oct-2019)  
<http://etheses.uin-malang.ac.id/14713/1/15510096.pdf>

1% match (Internet from 17-Mar-2020)  
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8159/Bab%202.pdf?sequence=9>

1% match (Internet from 26-Aug-2021)  
<https://docplayer.info/74813239-Bab-ii-Solusio-faori.html>

1% match (Internet from 25-Apr-2020)  
<https://www.scribd.com/document/389719269/Remedial-Dan-Penayaan>

1% match (Internet from 28-Oct-2017)  
<https://media.neliti.com/media/publications/186340-ID-none.pdf>

1% match (Internet from 18-Feb-2021)  
<https://kore.ac.uk/download/pdf/296476244.pdf>

1% match (Internet from 09-Apr-2018)  
<http://repository.unpas.ac.id/33499/3/BA%20II.pdf>

1% match ( )  
[NIA HUDA HADILA, "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN RESERSE DAN KRIMINAL KEPOLISIAN RESORT KOTA PEKANBARU" 2012](#)

1% match (Internet from 27-Apr-2020)  
<https://pt.scribd.com/document/352803074/Metode-Penelitian>

1% match (Internet from 15-Oct-2021)  
<https://repo.uin.ac.id/371/1/N%20Made%20Darmil.pdf>

1% match (Internet from 02-Nov-2020)  
<http://e-repository.uapwidyadipone.ac.id/8786/1/Skripsi%20Vida%20Aqibiyahus%20Syarif%20%2863010160347%29%281%29>

**SKRIPSI PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT SUMBER CAHAYA WILJADI** DIAJUKAN OLEH: NAMA : STEVEN NIM : 115150394 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TARUMAHANGARA JAKARTA 2021 BAB 1 PENDAHULUAN • Permasalahan • Latar Belakang Permasalahan Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan (Harlandja, 2008). Keberhasilan perusahaan tidak akan mungkin tercapai tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia diemankan dari kinerja karyawan. Kinerja pegawai sangat tergantung pada semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak pada kinerja pegawai yang optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai konsep tidak berwujud atau tidak dapat dilihat secara kasat mata yang mengacu pada bagaimana tingkat perasaan positif karyawan dan kemauan karyawan untuk mendukung perusahaan untuk dapat mencapai keberhasilan (Haddock, 2010). Sroka (2009) mendefinisikan moral karyawan sebagai tingkat kepercayaan diri atau optimisme seseorang atau sekelompok orang terhadap pekerjaannya sehingga mempengaruhi disiplin dan kemandirian. Pada dasarnya semangat kerja sulit dipahami karena melibatkan perasaan, emosi, sikap dan persepsi karyawan terhadap organisasi akan tetapi dapat tercermin dari kedisiplinan, kepercayaan diri, dan memiliki keinginan untuk menampilkan kinerja yang baik (Sauermann & Cohen, 2008). Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena akan berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan sehingga pada akhirnya akan menentukan keberhasilan perusahaan. Pada kenyataannya, menumbuhkan dan memelihara semangat kerja karyawan bukanlah hal yang mudah dan tingkat semangat kerja karyawan berbeda-beda. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung disiplin, giat bekerja, memiliki inisiatif yang tinggi,

https://www.turnitin.com/hewreport\_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=1&id=1721590175&id=0&n=0&m=2&av=41&n=42.10536521024202&ia... 1/13