

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESEHATAN KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT SEMANGAT KERJA PADA
KARYAWAN PT. MASTER CASH AND KREDIT RANTAU PRAPAT
KABUPATEN LABUHANBATU

Kurnia Ramadani

Manajemen, Universitas Labuhanbatu, kurniaramadani1312@gmail.com

ABSTRACT

PT Master cash and credit which is located on Jln.SM.Raja Simpang Mangga in carrying out its activities requires a lot of factors and factors encourage a job so that the work can be done well with enthusiasm and goals that will be realized and carried out properly such as This is because the company needs a good leadership style and the work health of every employee and work discipline so that all are properly directed and comply with the rules that exist in the company and the work environment which greatly affects every company and good working morale. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, occupational health, work discipline and work environment on the level of morale of employees of PT. Master cash and credit Rantauprapat using quantitative methods by distributing questionnaire data with a population of 40 people. The analysis technique used is Multiple Linear Regression with a significance level of 5%. The results of the study using Multiple Linear Regression Analysis obtained a regression equation $Y = 14.401 + 0.323X_1 + 0.217X_2 + 0.234X_3 + 0.308X_4$, meaning that there is a positive and significant influence on Leadership Style, Occupational Health, Work Discipline and Work Environment on the Level of Morale. The simultaneous influence of Leadership Style, Occupational Health, Work Discipline and Work Environment on Work Morale Level with a significance value of 0.001 Work Spirit (Y) is influenced by the Variables of Leadership Style, Occupational Health, Work Discipline and Work Environment on Work Spirit Level of 34.4 %. While the remaining 65.6% is influenced by other factors.

Keywords: Leadership Style, Occupational Health, Work Discipline, Work Environment and Work Spirit.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal , perasaan , keinginan , kemampuan , pengetahuan , dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Sumber daya merupakan modal dasar dalam perusahaan . Tanpa peran sumber daya manusia , kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana , pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan,2012:10). PT Master cash and credit Rantau Prapat adalah salah satu perusahaan yang memberikan jasa pelayanan cash and credit kepada para pelanggan PT Master cash and credit yang berada di Jln.SM.Raja Simpang Mangga dalam melakukan aktifitas nya banyak membutuhkan dan faktor faktor mendorong suatu pekerjaan agar pekerjaan tersebut dapat di lakukan dengan baik dengan semangat dan tujuan yang akan di capai terwujud dan terlaksana dengan

semestinya seperti halnya perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang baik dan kesehatan kerja setiap karyawan dan disiplin kerja agar semua terarah dengan semestinya dan mematuhi aturan-aturan yang ada di perusahaan dan lingkungan kerja yang sangat berpengaruh terhadap setiap perusahaan dan semangat kerja yang baik.

Kajian Pustaka

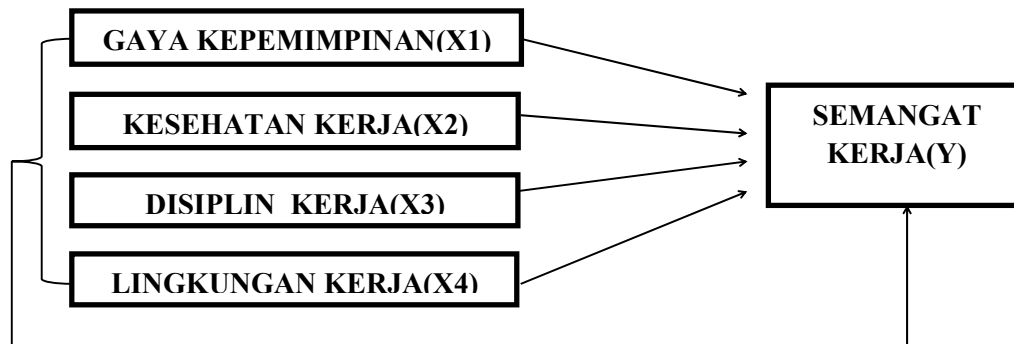
Hanan Aryana Win Darmawan tahun (2014) berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai gaya kepemimpinan dengan hasil penelitian R^2 0,457 menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap tingkat semangat kerja karyawan sebesar 45,7%.

Indra Al Kautsar, Bambang Swasto S dan Muhammad Al Musadieg, tahun (2013) berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan judul “ pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan “ (studi pada karyawan tetap bagian produksi PR. Sejahtera abadi malang), berdasarkan hasil yang didapatkan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $sig.F$ sebesar 0,000 lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai signifikansi tersebut di bawah 5% ($0,000 < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a di terima dan H_o di tolak. Sedangkan secara parsial variabel keselamatan kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel kesehatan kerja (X_2) mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,368 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000.

Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo tahun (2018) berdasarkan penelitian yang dilakukan dengan judul “ pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan “ hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut, variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya nilai probabilitas F sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori yang telah dibahas dalam tinjauan kepustakaan maka kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : data di olah (tahun 2020)

Gambar 1. kerangka konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian , di mana rumusan masalah penelitian telah di nyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Di katakan sementara , karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan , belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat di nyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian , belum jawaban yang empirik. Sugiyono(2012:70)

- H1 : Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat semangat kerja pada PT.Master cash and credit Rantau prapat Kabupaten Labuhanbatu.
- H2 : Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat semangat kerja pada PT.Mastercash and credit Rantau prapat Kabupaten Labuhanbatu.
- H3 : Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat semangat kerja pada PT.Mastercash and credit Rantau prapat Kabupaten Labuhanbatu.
- H4 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat semangat kerja pada PT.Mastercash and credit Rantau prapat Kabupaten Labuhanbatu.
- H5 : Gaya kepemimpinan , kesehatan kerja , disiplin kerja , lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat semangat kerja pada PT.Mastercash and credit Rantau prapat Kabupaten Labuhanbatu.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan observasi langsung ke lapangan , dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini di harapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan , kesehatan kerja , disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat semangat kerja PT.Master Cash And Kredit Rantau prapat Kabupaten Labuhanbatu.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Master cash and credit Rantau Prapat yang beralamat di Jln. SM.raja simpang mangga Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu ,

waktu penelitian di estimasikan memakan waktu 3 bulan hingga penelitian selesai , mulai dari proses melengkapi data , observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner.

Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT . Master cash and credit Rantauprapat yaitu sebanyak 40orang , pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh karena populasi kurang dari 100 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda di gunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat) Berdasarkan hasil pengolahan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi.25 yang dapat dimasukkan kedalam persamaan sebagai berikut:

Tabel I. Analisis Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	14,401	4,818		2,989	,005
	GAYAKEPEMIMPINAN	,323	,115	,413	2,824	,008
	KESEHATANKERJA	,217	,134	,236	1,619	,014
	DISIPLINKERJA	,234	,117	,270	1,997	,054
	LINGKUNGANKERJA	,308	,119	,350	2,586	,014

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

Sumber :Data diolah oleh SPSS versi.25

$$Y = 14,401 + 0,323X_1 + 0,217X_2 + 0,234X_3 + 0,308X_4$$

Persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 14,401 artinya apabila gaya kepemimpinan , kesehatan kerja , disiplin kerja , lingkungan kerja sama dengan nol maka besarnya semangat kerja sebesar 14,401 satuan.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,323 nilai koefisien positif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,217 nilai koefisien positif menunjukkan bahwa kesehatan kerja terhadap semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan.
- Koefisien regresi X_3 sebesar 0,234 nilai koefisien positif menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan.
- Koefisien regresi X_4 sebesar 0,308 nilai koefisien positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah gaya kepemimpinan (X_1), kesehatan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan lingkungan kerja (X_4) secara parsial masing-masing berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu.

Langkah-langkah pengujian tersebut adalah :

- 1) Menentukan model hipotesis H_0 dan H_a
- 2) Mencari nilai t_{tabel} dengan cara menentukan tingkat kesalahan (α) dan menentukan derajat kebebasan
- 3) Menentukan kriteria pengambilan keputusan
- 4) Mencari nilai t_{hitung} dengan menggunakan bantuan aplikasi spss versi.25
- 5) Kesimpulan

Model hipotesis yang digunakan adalah :

- 1) $H_0 : b_1 = 0$ artinya secara parsial tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \text{ dan } X_4$) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \text{ dan } X_4$) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

- a. Berdasarkan t_{hitung} :
 - H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
 - H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- b. Berdasarkan probabilitas (Sig.):
 - Jika probabilitasnya $> 0,05$ maka H_0 diterima
 - Jika probabilitasnya $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,401	4,818		2,989	,005
	GAYAKEPEMIMPINAN	,323	,115	,413	2,824	,008
	KESEHATANKERJA	,217	,134	,236	1,619	,014
	DISIPLINKERJA	,234	,117	,270	1,997	,054
	LINGKUNGAN KERJA	,308	,119	,350	2,586	,014

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

Sumber : Data diolah oleh spss versi 25

1) Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja :

Variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,008 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, Yang artinya semakin tinggigaya kepemimpinan semakin tinggi semangat kerja karyawan. Dengan demikian H0 diterima sedangkan Ha ditolak.

2) Uji t Variabel Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja :

Variabel kesehatan kerja (X2) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,014 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, Yang artinya semakin tinggikesehatan kerja semakin tinggi semangat kerja karyawan. Dengan demikian H0 diterima sedangkan Ha ditolak.

3) Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja :

Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,054 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, Yang artinya semakin tinggi tingkatdisiplin kerja semakin tinggi semangat kerja karyawan. Dengan demikian H0 diterima sedangkan Ha ditolak.

4) Uji t variabel Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja :

Variabel Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikan (sig) sebesar 0,014 yang nilainya lebih kecil dari taraf signifikan (α) = 0,05, Yang artinya semakin tinggitingkat lingkungan semakin tinggi semangat kerja karyawan. Dengan demikian H0 diterima sedangkan Ha ditolak.

Uji simultan (uji statistik F)

Uji secara simultan (uji F) dilakukan bertujuan untuk mengrtahui apakah variabel-variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nama uji ini disebut sebagai uji F, karena mengikuti distribusi F yang kriteria pengujiannya seperti One Way Anova.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA^a dibawah ini :

Tabel 3. Uji Hipotesis (uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37,849	4	9,462	6,119	,001 ^b

Residual	54,126	35	1,546	
Total	91,975	39		

a. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYAKEPEMIMPINAN, DISIPLINKERJA, KESEHATANKERJA

Sumber : Data diolah SPSS versi.25

Pada tabel diatas pada kolom F, terdapat nilai F_{hitung} sebesar 6,119 dan F_{tabel} dicari pada tabel F dengan $df_1 = 4$ dan $df_2 = 35$ sehingga diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,610. Dengan demikian bahwa secara serempak variabel gaya kepemimpinan, kesehatan kerja, disiplin kerja ,lingkungan kerja dan semangat kerja memiliki nilai F_{hitung} sebesar 6,119 lebih besar dibandingkan F_{tabel} 2,610. Dengan hasil tersebut dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan yang lebih kecil dari alpha 5% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima , artinya variabel gaya kepemimpinan (X1), kesehatan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu.

Analisis koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,641 ^a	,412	,344	1,244	,412	6,119	4	35	,001

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, GAYAKEPEMIMPINAN, DISIPLINKERJA, KESEHATANKERJA

b. Dependent Variable: SEMANGATKERJA

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi.25
Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hasil pengujian regresi berganda diatas menunjukkan bahwa, koefisien determinasi (R²) sebesar 0,344 atau 34,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 34,4% Semangat Kerja Karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kesehatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

H H1- Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu. Hipotesis yang menyatakan Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat

kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat atau gaya kepemimpinan tinggi, maka akan menaikkan semangat kerja karyawan, sebaliknya apabila gaya kepemimpinan rendah maka semangat kerja karyawan akan menurun.

H-2 Kesehatan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu. Hipotesis yang menyatakan kesehatan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kesehatan kerja meningkat atau kesehatan Kerja tinggi, maka akan menaikkan semangat kerja karyawan, sebaliknya apabila kesehatan Kerja rendah maka semangat kerja karyawan akan menurun.

H-3 Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu. Hipotesis yang menyatakan disiplin Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja meningkat atau disiplin Kerja tinggi, maka akan menaikkan semangat kerja karyawan, sebaliknya apabila disiplin Kerja rendah maka semangat kerja karyawan akan menurun.

H-4 Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Dari hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu. Hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat atau lingkungan Kerja tinggi, maka akan menaikkan semangat kerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan Kerja rendah maka semangat kerja karyawan akan menurun.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung (1,684) < ttabel (2,824). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat

- Kabupaten Labuhanbatu maka semangat kerja karyawan meningkat dan output yang dihasilkan akan bertambah.
2. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara kesehatan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (b_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,217 dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Tanda positif (+) pada variabel kesehatan Kerja 0,217 menunjukkan hubungan positif. Yang artinya semakin tinggi Kesehatan Kerja semakin tinggi Semangat Kerja Karyawan.
 3. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (b_3) bernilai positif yaitu sebesar 0,234 dengan nilai signifikansi sebesar $0,054 < 0,05$. Tanda positif (+) pada variabel Disiplin Kerja 0,234 menunjukkan hubungan positif. Yang artinya semakin tinggi Disiplin Kerja semakin tinggi Semangat Kerja Karyawan.
 5. Secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (b_4) bernilai positif yaitu sebesar 0,308 dengan nilai signifikansi sebesar $0,014 < 0,05$. Tanda positif (+) pada variabel lingkungan Kerja 0,308 menunjukkan hubungan positif. Yang artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja semakin tinggi Semangat Kerja Karyawan.
 6. Secara simultan ada pengaruh positif antara variabel gaya kepemimpinan, kesehatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, hal ini ditunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ ($p < 0,05$). yang artinya secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, kesehatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan pada PT. Master Cash And Credit Rantau Prapat Kabupaten Labuhanbatu
 7. Secara simultan ada pengaruh gaya kepemimpinan, kesehatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat signifikan 0,001 yang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, kesehatan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 34,4%. Sedangkan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi faktor lain.

Daftar Pustaka

- Almuthofa, Resa. 2014. "Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada pegawai perum bulog divisi regional jakarta)". skripsi. Semarang: fakultas ekonomi dan bisnis, universitas di ponegoro.
- Ery Sutrisno (2010:89) pengertian disiplin kerja dan manfaat disiplin kerja.
- Hanan Aryan Win Darmawan, 2014, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, PT. Mitrabuana Jaya lestari Karawang
- Hasibuan, (2012:10). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Indra Alkautsar, 2013, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi, PT. Sejahtera Abadi Malang

- Kasmir (2016:277-278) , Kesehatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja.
Surakarta : Harapn press
- Mangkunegara , A.A anwar prabu , 2011 manajemen sumber daya manusia PT.posda karya , bandung.
- Manullang bayu , dkk (2014:3) tentang pengertian kesehatan kerja
- Melayu , S.p hasibuan , 2013 , manajemen sumber daya manusia , edisi revisi , jakarta; PT bumi aksara.
- Purwanto , 2013:83 , Pengertian semangat kerja
- Rivai , veitzhal dan sagala , ellsa jauvani (2013) , manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik cetakan ke-5 , PT raja grafindo.
- Rivai 2014:42 ,Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah. Skripsi, Surakarta : Universitas Sebelas Maret.
- Rivai,(2014:42) , Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik , cetakan ke-5,PT . Grafindo Persada , Depok.
- Sedarmayanti , 2001 : 1 tentang lingkungan kerja.
- Sedarmayanti , 2013 , manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja CV mandar maju, bandung.
- Sedarmayanti ,(2013), Manajemen Sumber Daya Manusia,Reformasi.Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil,Bandung
- Siagian , tahun (2002) tipe tipe kepemimpinan
- Sucipto (2014:2), Analisis Tingkat Penerapan Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)Surabaya:Institut Teknologi Bandung.
- Sugiyono , tahun 2012 , metode penelitian bisnis jakarta : CV alfabeta
- Sutikno , 2014:16, tentang gaya kepemimpinan
- Wilson , bangun , 2012. Manajemen sumber daya manusia , bandung , penerbit erlangga.