

## RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap semangat kerja karyawan PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto yang berjumlah 112 karyawan. Sampel dalam penelitian diperoleh sejumlah 88 karyawan dengan menggunakan teknik *proporsional stratified random sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan software *SPSS statistic 25*.

Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,961 + 0,165X_1 + 0,413X_2 + 0,172X_3 + 0,111X_4 + e$ . Nilai  $R^2$  sebesar 0,618 menunjukkan bahwa 61,8% variabel kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap semangat kerja, sedangkan 38,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung (35,199) > F tabel (2,476), hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak. Hasil uji t diperoleh nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 3,003 > t tabel 1,663, artinya variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis pertama **diterima**. Nilai t hitung variabel budaya organisasi sebesar 4,823 > t tabel 1,663, artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis kedua **diterima**. Nilai t hitung variabel komunikasi sebesar 2,021 > 1,663, artinya variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis ketiga **diterima**. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja fisik sebesar 2,088 > 1,663, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga hipotesis keempat **diterima**.

Implikasi penelitian ini adalah adanya perhatian lebih dari perusahaan seperti : pemimpin harus bisa membuat bawahannya mengikuti keinginannya dengan cara atasan lebih bisa membedakan antara pemimpin dan bawahan, antara serius dan bercanda serta lebih tegas dalam menyampaikan tugasnya. Karyawan harus lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan lebih dibebaskan atau lebih berkreatifitas dalam bekerja namun tetap dengan tujuan yang sama sehingga dapat membentuk budaya organisasi yang baik. Komunikator lebih memperhatikan pemahaman tentang pesan dan cara menyampaikannya sehingga dapat terjadinya perubahan sikap sesuai dengan yang diharapkan komunikator. Pemimpin lebih memperhatikan kebisingan dengan cara gunakan penghalang dan sket ruangan yang tinggi untuk memblokir jalur langsung suara

Kata kunci : semangat kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik

## SUMMARY

*This research aims to determine and partially analyze the influence of leadership, organizational culture, communication and the physical work environment on the work spirit of PT employees. Nusaindo Intermedia Purwokerto. The population in this study were all employees of PT. Nusaindo Intermedia Purwokerto, totaling 112 employees. The sample in the research was 88 employees using the proportional stratified random sampling technique. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis with SPSS statistics 25 software.*

*The research results showed that the regression equation  $Y = 2.961 + 0.165X_1 + 0.413X_2 + 0.172X_3 + 0.111X_4 + e$ . The  $R^2$  value of 0.618 shows that 61.8% of the leadership, organizational culture, communication and physical work environment variables influence work morale, while 38.2% are influenced by other variables not examined in this research. The results of the  $F$  test show that the calculated  $F$  value is  $(35.199) > F$  table  $(2.476)$ , this shows that the regression model in this research is feasible. The results of the  $t$  test showed that the calculated  $t$  value for the leadership variable was  $3.003 > t$  table  $1.663$ , meaning that the leadership variable had a positive and significant effect on work morale, so the first hypothesis was **accepted**. The calculated  $t$  value of the organizational culture variable is  $4.823 > t$  table  $1.663$ , meaning that the organizational culture variable has a positive and significant effect on work morale, so the second hypothesis is **accepted**. The calculated  $t$  value of the communication variable is  $2.021 > 1.663$ , meaning that the communication variable has a positive and significant effect on work morale, so the third hypothesis is **accepted**. The calculated  $t$  value of the physical work environment variable is  $2.088 > 1.663$ , meaning that the physical work environment variable has a positive and significant effect on work morale, so the fourth hypothesis is **accepted**.*

*The implication of this research is that there is more attention from companies, such as: leaders must be able to make their subordinates follow their wishes by means of superiors being more able to differentiate between leaders and subordinates, between being serious and joking and being more assertive in conveying their duties. Employees must be more responsible at work and more free or more creative in their work but still with the same goal so as to form a good organizational culture. Communicators pay more attention to understanding the message and how to convey it so that changes in attitude can occur according to what the communicator hopes. Leaders pay more attention to noise by using barriers and high floor coverings to block the direct path of sound.*

*Key words: work morale, leadership, organizational culture, communication and physical work environment*