

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan unsur terpenting didalam suatu perusahaan, dalam suatu organisasi atau perusahaan jika tidak ada unsur manusia didalamnya maka tidak akan dapat berfungsi atau berjalan sebagaimana yang diharapkan, baik perusahaan yang berskala besar atau kecil, Tenaga manusia tetap memegang peranan penting karena secanggih apapun mesin dan teknologi yang digunakan suatu perusahaan tidak akan dapat berfungsi dengan baik jika tidak ada unsur manusia yang menggerakkan dan mengendalikan peralatan tersebut. Kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis erat kaitannya dengan kualitas kinerja anggota. Untuk menjaga kinerja karyawan, banyak hal yang mempengaruhi, seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas- tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja pegawai adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk menghasilkan suatu manfaat bagi perusahaan. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Jadi apabila kinerja pegawai yang ada di suatu organisasi atau perusahaan dikelola dengan baik dan optimal dapat menghasilkan sebuah hasil

pencapaian yang tinggi, karenanya seorang pemimpin organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kinerja pegawainya.

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh adanya faktor dan gaya kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan usaha untuk mencapai hasil melalui orang lain. Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan mempengaruhi orang-orang untuk mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang baik perlu dikembangkan dan dipelihara sebaik-baiknya, karena manajemen yang berhasil bersumber atau tergantung pada adanya gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara memimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh searah dan positif terhadap kinerja termasuk kategori rendah, kompensasi berpengaruh searah dan positif terhadap gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori rendah, kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja termasuk dalam kategori sedang (Nurhayati, 2019). Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah perilaku khas yang dari seorang pemimpin terhadap anggota kelompoknya. Gaya kepemimpinan ini bisa dikatakan kepemimpinan terpusat pada diri pemimpin, gaya ini di tandai dengan banyaknya petunjuk yang datangnya dari pemimpin dan terbatasnya peran serta pegawai dalam perencanaan dan pengambilan keputusan. Pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya (Prasetyo, 2018). Alamsyah & Utomo (2018) menyatakan hasil dari penelitiannya ditemukan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Gaya Kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses kemampuan mempengaruhi aktifitas kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Ansory & Indrasari, 2018). Dari beberapa pengertian tersebut dapat di simpulkan kepemimpinan secara luas ialah proses kemampuan untuk mengarahkan sekaligus mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk mau memberikan gagasan atau ide baru terhadap organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Fungsi kepemimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan petunjuk dan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Kamal, dkk (2018) dari Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta dengan judul penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta". Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan, semangat kerja juga berperan penting bagi peningkatan suatu kinerja.

Semangat kerja juga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Semangat kerja merupakan suatu yang penting bagi perusahaan. Semangat kerja ini akan memacu seseorang untuk menemukan gagasan baru dalam pekerjaannya demi kemajuan perusahaan. Semangat kerja yang tinggi di perlukan dalam setiap upaya kerja sama pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya apabila semangat kerja karyawan yang sangat rendah maka sulit untuk mencapai hasil yang baik. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan,

perusahaan akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal yang tentu akan berpengaruh terhadap keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dalam Busro (2018) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

Menurut Hasibuan (2018) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya agar tidak ketinggalan jaman karena karyawan selalu bersemangat kerja dan berinovasi.

Menurut Sri Widodo (2018) Semangat kerja adalah “mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan kinerja tenaga kerja”. Misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana ruang kerja

yang kondusif. Hal tersebut dapat memberikan reaksi positif bagi karyawan untuk membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, Oleh karena itu, motivasi sering diartikan sebagai faktor yang menentukan perilaku manusia. Untuk memenuhi suatu kebutuhan untuk mendorong kemauan dan kemampuan seorang karyawan menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan atau organisasi juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi karyawan harus dijaga karena motivasi yang diberikan Perusahaan kepada karyawan dapat menunjang dan menumbuhkan setiap karyawannya untuk melakukan suatu hal yang menguntungkan perusahaan.

Pemberian motivasi dapat dilakukan oleh seorang atasan atau pemimpin dengan caranya tersendiri, hal ini sangat diperlukan untuk membimbing pegawai untuk menggerakkan para bawahannya untuk mempererat hubungan dalam perusahaan dan menciptakan hasil produksi yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Motivasi salah satu faktor yang menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Suasana yang aman dan kondusif, fasilitas yang cukup memadai, kemampuan dalam bekerja yang dimiliki karyawan bila tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, maka hasil dari pekerjaan tidak akan semaksimal pada dengan semestinya. Baik instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting

mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Uhing (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dalam Perusahaan, motivasi perlu mendapat perhatian serius bagi manajemen sumber daya manusia. Saat masa sekarang ini, perusahaan harus menjadikan karyawan sebagai aset terpenting untuk menjamin kelangsungan Perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dan menciptakan kondisi bagi karyawan untuk merasa nyaman kondusif sehingga kerjasama antara karyawan dan Perusahaan dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Secara umum untuk memberi motivasi kepada karyawan, perusahaan dapat memberikan berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, dan jaminan hari tua (Liyas, 2019). Pada dasarnya setiap orang bekerja memiliki harapan, yang menunjukkan persepsi individu bahwa

besarnya usaha yang dilakukan masing-masing karyawan akan berpengaruh terhadap tercapainya usaha.

Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai dan dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi yang berhasil adalah motivasi yang datang dari diri karyawan sendiri dan itu berarti harus bisa menciptakan dan menyediakan iklim kerja yang memungkinkan karyawan untuk dapat bertindak dengan cara yang memenuhi kebutuhannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian terdahulu oleh Sidik (2019) dari Universitas Muhammadiyah Palembang dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primagraha Sumatra Selatan” hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Kapit Mas merupakan perusahaan manufaktur perhiasan perak spesialis milik asing yang berbasis di Bali Indonesia, didirikan pada tahun 1996. Bali dipilih sebagai basis perusahaan karena sumber daya manusia yang berbagai keterampilan tradisional yang dapat ditemukan di pulau itu dan kreativitas yang melekat dari masyarakat. Karyawan pada perusahaan ini bukan hanya dari pengrajin lokal melainkan ada juga dari luar pulau Bali maka dari itu perusahaan ini menyediakan pabrik sekaligus tempat tinggal bagi karyawan yang dari luar Bali karyawan di perusahaan ini tidak hanya pengrajin yang dekat tinggal di sekitaran lokasi perusahaan tetapi juga beragam dari seluruh Bali bahkan perusahaan ini juga mempekerjakan karyawan dengan hanya tamatan SD yang diutamakan adalah

kemampuan skill dalam pembuatan perhiasaan. Keterampilan yang tidak mudah diajarkan atau diper oleh juga bisa di lakukan oleh seorang yang hanya tamatan SD.

Dalam hal ini terdapat beberapa masalah yang terjadi mulai dari gaya kepemimpinan PT Kapit Mas yaitu menurut beberapa karyawan yang di wawancarai menyatakan pimpinan kurang peduli terhadap bawahan atau karyawan, terlihat dari beberapa permasalahan pekerjaan yang dihadapi karyawan mengenai pekerjaannya pimpinan tidak membantu secara maksimal dalam menyelesaikannya walaupun tugas tersebut merupakan pekerjaan bersama-sama dalam membangun Perusahaan untuk menjadi lebih baik. Karyawan juga merasa pimpinan memberikan kebijakan-kebijakan yang membuat karyawan merasa tidak nyaman, karyawan yang melakukan kesalahan yang sengaja maupun tidak sengaja akan mendapatkan kritikan-kritikan yang keras dan karyawan merasa terintimidasi selain itu juga pimpinan tidak membaur dengan karyawan sehingga jika ada keluhan kesah karyawan sangat susah di sampaikan karena karyawan sudah takut dari awal untuk mengungkapkan kebenaran dan terjadilah ketidakpedulian karyawan dalam hal kebenaran, itu menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan maksimal dan menyebabkan kinerja karyawan menurun dilihat dari seringnya karyawan keluar di jam pekerjaan. Tentu hal ini akan berdampak buruk jika terus di biarkan, sehingga perlu adanya peningkatan kepedulian dari pimpinan agar kinerja karyawan tidak terhambat.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan (Produksi)
PT. Kapit Mas Padangambilan
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Yang Sebenarnya	Jumlah hari tidak hadir	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	Persentase Tingkat Absensi
	(orang)	(hari)	(hari)	(hari)	(hari)	(%)
1	2	3	$4=2 \times 3$	5	$6=4-5$	$7=5/4 \times 100\%$
Januari	235	20	4700	195	4505	4,1%
Februari	235	18	4230	221	4009	5,2%
Maret	235	22	5170	220	4950	4,3%
April	235	20	4700	188	4512	4,0%
Mei	235	18	4230	226	4004	5,3%
Juni	235	21	4935	179	4756	3,6%
Juli	235	21	4935	190	4745	3,9%
Agustus	235	20	4700	286	4414	6,1%
September	235	21	4935	199	4736	4,0%
Oktober	235	20	4700	185	4515	3,9%
November	235	21	4935	105	4830	2,1%
Desember	235	23	5405	111	5294	2,1%
Jumlah	2820	245	57575	2305	55270	48,7%
Rata-Rata	235	20,4	4.797,9	192,1	4.605,8	2,1%

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 2,1%. Menurut Flippo (2015) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, di atas 2 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti sangat perlu diperhatikan masalah semangat kerja dan motivasi kerja. Dilihat dari semangat kerja, setelah penulis melakukan observasi bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, keterlambatan dalam produksi mengakibatkan kinerja karyawan menurun pekerjaan di produksi jadi terhambat dan penyelesaian pekerjaan akan tidak tepat waktu sesuai dengan waktu pengiriman yang ditentukan, walaupun sebagian

karyawan yang tinggal di Pabrik tapi masih saja banyak yang datang kerja tidak pada tepat waktunya. Pada saat jam kerja yang memerlukan kerjaan itu selesai harus dengan cepat di karenakan pengiriman yang hampir mendekati di hari pengiriman masih ada juga beberapa karyawan yang meninggalkan ruangan kerja dengan berbagai alasan dan adanya karyawan yang saling menyalahkan di antara sesama dalam melakukan pekerjaan serta beberapa karyawan masih memiliki semangat kerja yang rendah sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dilihat dari motivasi, terdapat beberapa karyawan tidak menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Misalnya seharusnya karyawan selalu terdorong untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan, tetapi ada karyawan yang bekerja dengan tidak penuh semangat guna mencapai target. Ketepatan waktu kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan, seperti karyawan yang sering menunda pekerjaanya, sehingga kinerja karyawan terhambat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kapit Mas Padangsambian Denpasar".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada bagian latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka penulis mengambil rumusan masalah yang dapat dirumuskan dari penelitian sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kaput Mas Padangsambian Denpasar?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kaput Mas Padangsambian Denpasar?
3. Apakah Motivasi kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kaput Mas Padangsambian Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Kaput Mas Padangsambian Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kaput Mas Padangsambian Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kaput Mas Padangsambian Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bagaimana gaya kepemimpinan, semangat kerja, dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan dalam menetapkan kebijakan

perusahaan dan juga dapat bermanfaat sebagai referensi dalam menetapkan kebijakan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan semangat kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi pihak instansi

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan menjadi perusahaan yang lebih baik untuk tujuan yang sudah ditetapkan di awal khususnya dalam pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

b) Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya di Universitas /Fakultas Universitas Mahasaraswati Denpasar dan dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang serupa.

c) Bagi Penulis

Sebagai sarana menambah cakrawala pemikiran dan menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di perguruan tinggi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory sebagai teori utama yang di kemukakan oleh (Edwin A. Locke). Goal Setting Theory (teori penetapan tujuan) adalah teori yang fokus pada pengenalan tipe-tipe tujuan yang paling efektif dalam menghasilkan motivasi dan performance dengan level tinggi serta menjelaskan mengenai efek dari suatu tujuan tersebut. Teori ini memusatkan untuk memotivasi para pekerja dalam menyumbangkan input mereka kepada pekerjaan dan organisasi mereka., dimana cara ini mirip dengan teori harapan dan teori keadilan. Teori penetapan tujuan mengambil fokus pada langkah lebih lanjut dengan mempertimbangkan cara seorang manajer agar dapat menjamin anggota organisasi memfokuskan input mereka kearah performance tinggi dan keberhasilan tujuan organisasi (Edwin A. Locke) dalam (Suprihanto 2018).

Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakan dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja, Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu

dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu.

2.1.2 Kinerja karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi.

Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya

Fahmi (2018) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Pendapat lain Amstron dan Baron dalam (2018), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat

dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Kinerja karyawan memiliki peran sangat penting dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Begitu sebaliknya tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai apabila banyak karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tidak tepat waktu, tentunya akan merugikan perusahaan. Tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan karyawan tentang suatu target yang hendak dicapai dan dirumuskan dengan jelas sehingga tidak membingungkan karyawan yang dipahami dan dikelola unit pimpinan untuk mencapai tujuan Perusahaan tersebut. Oleh karena itu jika ada kinerja yang kurang efektif di setiap tingkatan harus dipandang sebagai suatu petunjuk bagi manajemen untuk melakukan perbaikan terhadap setiap elemen perusahaan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor kinerja manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain :

1. Pendidikan dan kesehatan
2. Gizi/nutrisi dan kesehatan
3. Bakat atau bawahan

4. Kesempatan kerja
5. Kesempatan manajemen
6. Motivasi atau kemauan
7. Kebijakan pemerintah. Sinungan, (2018).

Hasil kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai, kinerja akan lebih dalam pengertiannya ditinjau dari sifat fisik yaitu perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). Secara lebih sederhana ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau untuk menjamin dan meningkatkan kinerja yang tinggi yaitu aspek efisiensi, aspek kemampuan manajemen, aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek saling terkait dan terpadu dalam satu sistem yang dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.

Sinungan (2018) menerangkan ada 8 faktor kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut antara lain

1. Manusia
2. Metode / proses
3. Lingkungan organisasi (internal)
4. Produksi
5. Lingkungan negara (eksternal)
6. Modal
7. Lingkungan internasional maupun regional

Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam

mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggung jawab dan bersamaam seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian kinerja organisasi.

3) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Hamali (2018) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Administrasi penggajian.
2. Umpan balik kinerja.
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
4. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
5. Penghargaan terhadap kinerja individu.
6. Mengidentifikasi kinerja buruk.
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
8. Menetapkan keputusan promosi.
9. Pemberhentian karyawan.
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

Dalam Wibowo (2018), menyatakan bahwa “meningkatkan bahwa orang sering sekali lupa untuk membicarakan untuk apa sebenarnya performance appraisal.” menyatakan:

1. Memperkenalkan perubahan termasuk perubahan budaya organisasi.

2. Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode yang akan datang.
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari.
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
6. Melobi penilaian untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan.
7. Mendapat kesenangan khusus.
8. Menyepakati tujuan pengupahan.
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
10. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya, dan
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan

4) Indikator Kinerja karyawan

Menurut Diputra, et al., (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.

- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- 4) Jangka waktu output yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.
- 5) Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar- besarnya.

2.1.3 Gaya kepemimpinan

1) Teori Kepemimpinan

Teori Kepemimpinan Terdapat banyak teori kepemimpinan yang telah ditulis oleh beberapa peneliti sebelumnya. Namun, teori kepemimpinan di modifikasi meliputi *trait-factor theory*, *leadership style theory*, *leadership skill theory*, *situational leadership theory*, *contingency theory*, *path-goal theory*, *leader member exchange theory* dan *traformasional leadership teory*. Teori-teori ini memiliki karakteristik masing-masing. Terdapat beberapa teori kepemimpinan menurut Pandi (2018) yaitu sebagai berikut:

a) Teori sifat

Ada empat sifat yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan yaitu:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan kekuasaan hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

b) Teori kelompok

Teori ini beranggapan bahwa kelompok bisa mencapai tujuan- tujuannya, harus terdapat suatu pertukaran yang positif diantara pemimpin dan pengikut-pengikutnya.

c) Teori situasional

Teori ini mengemukakan bahwa kepemimpinan dipengaruhi situasi- situasi yang ada disekitarnya.

d) Teori jalan kecil atau tujuan

Mereka Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. beranggapan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap bawahan, jika perilaku itu dapat memuaskan.

e) *Teori social learning*

Merupakan suatu teori yang dapat memberkan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.

2) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Fuchrudi (2019) kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntut, menggunakan dan kalau perlu memaksa orang lain agar ia menerima pengaruh itu dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian sesuatu usaha atau tujuan-tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses seseorang untuk mengerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan menurut Sutrisno (2020).

3) Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hidayat (2018) yaitu gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut;

1. Tipe Otokratik Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karateristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire) Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.
3. Tipe Paternalistik Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.
4. Tipe Kharismatik Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5. Tipe Militeristik Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.
6. Tipe Pseudo- Demokratik Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samarsamar.
7. Tipe Demokratik Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saransaran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

4) Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diukur menggunakan indikator menurut Thoha (2013) dalam Julia Aisyafarda, dkk (2019) antara lain:

- 1) Gaya kepemimpinan direktif, kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pimpinan, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas dengan baik.
- 2) Gaya kepemimpinan suportif, kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian pimpinan akan kebutuhan bawahan.
- 3) Gaya kepemimpinan partisipatif, merupakan bagaimana pimpinan berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- 4) Gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi, merupakan bagaimana pimpinan menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.1.4 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) semangat kerja adalah suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Anaroga dalam Busro (2018) semangat kerja adalah

suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tinggi Rendahnya Semangat Kerja Pegawai

Menuru Busro dalam Anargo (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- a) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
- b) Kesempatan untuk mendapat kemajuan Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
- c) Kondisi kerja Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.
- d) Kepemimpinan Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

- e) Kompensasi Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

Menurut Busro dalam Manullang (2018), tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

- a) Disiplin Tinggi Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b) Kualitas Untuk Bertahan Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.
- c) Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi.

3) Indikator Semangat Kerja

Nitisemito (2014) dalam Catur Bagus Purnama dkk (2019), menyatakan ada beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja, yaitu:

- a) Tingkat absensi yang rendah

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang di karenakan sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pribadi.

b) Rasa Aman

Rasa aman ini dapat membuat setiap pegawai merasa tenang untuk menghadapi masa depannya yang telah terjamin sehingga dengan adanya jaminan masa depan, maka pegawai akan dapat bekerja lebih bersemangat yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

c) Rasa Puas

Suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan tidak atau menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d) Prilaku Disiplin

Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

2.1.5 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti menggerakkan (to move). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahannya atau karyawan, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Uhing (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2) Manfaat Motivasi

Terdapat beberapanmanfaat motivasi menurut Hasibuan (2018) antara lain:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan

- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

3) Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Sedarmayanti (2018) adalah sebagai berikut :

- a) Gaji (Salary)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan kinerja, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai.

b) Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan kinerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.

c) Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

d) Hubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Pegawai yang memiliki hubungan kerja yang akrab antar rekan kerjanya tentu semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik.

2.2 Penelitian Terdahulu

- 1) Oktaviani (2020), melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia.". Jenis penelitian kuantitatif. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan Terdapat Pengaruh secara positif dan signifikan antar Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia.
- 2) Setiawan (2021), melakukan penelitian dengan judulnya "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Didivisi Operasi PT. Pursi Palembang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pursi Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan statistik menunjukkan bahwa nilai t hitung (11,257) > t tabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT Pursi Palembang,. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu motivasi, sedangkan peneliti saat ini menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas.
- 3) Syahroni (2019), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru". Hasil

penelitiannya yaitu semangat kerja karyawan dikategorikan baik, itu terlihat dari hasil rekapitulasi variabel semangat kerja yang mana dari tiap dimensinya dalam kategori baik. Kinerja karyawan di PT. Bangkinang cukup baik berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden pada kinerja karyawan yang dengan adanya semangat kerja dari para karyawan. Pengaruh semangat kerja memiliki tanggapan yang baik dari responden dan berada diposisi baik, dimana dibuktikan dengan nilai t hitung variabel semangat kerja. Tapi berpengaruhnya semangat kerja cukup berdampak positif dari kinerja karyawan pada PT. Bangkinang tersebut, disebabkan cukup baiknya kinerja perusahaan tersebut. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu semangat kerja, sedangkan peneliti saat ini menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas.

- 4) Nasution (2019), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan". Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri medan dan pengujian secara parsial juga menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri medan serta pengujian secara simultan menunjukkan bahwa remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan

negeri medan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel remunerasi, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel remunerasi. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas.

- 5) Suwanto (2019), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel disiplin kerja, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel disiplin kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas
- 6) Bahri (2019), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8&9 PT. Indah Kiat TBK Perawang". Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8 & 9 PT. Indah Kiat TBK Perawang. Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8&9 PT. Indah Kiat TBK Perawang. Secara

simultan gaya kepemimpinan dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Departemen Pulp Making 8&9 PT. Indah Kiat TBK Perawang. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel stres kerja, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel stres kerja, Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas.

- 7) Ekhsan (2019), melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan ada variabel disiplin kerja, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel disiplin kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas.
- 8) Laksarini (2018), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun". Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar karyawan non medis RSI Siti Aisyah Madiun memiliki semangat cukup dan kinerja cukup. Hasil uji korelasi menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu semangat kerja, sedangkan peneliti

saat ini menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas.

- 9) Siswanto dan Hamid (2018), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan". hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, sedangkan peneliti saat ini menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas.
- 10) Tampi (2015), melakukan peneliian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil peneltian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan peneliti saat ini menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja. Peneliti ini

juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas.

- 11) Syahropi (2016), melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru". Hasil penelitiannya yaitu semangat kerja karyawan dikategorikan baik, itu terlihat dari hasil rekapitulasi variabel semangat kerja yang mana dari tiap dimensinya dalam kategori baik. Kinerja karyawan di PT. Bangkinang cukup baik berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden pada kinerja karyawan yang dengan adanya semangat kerja dari para karyawan. Pengaruh semangat kerja memiliki tanggapan yang baik dari responden dan berada diposisi baik, dimana dibuktikan dengan nilai t hitung variabel semangat kerja. Tapi berpengaruhnya semangat kerja cukup berdampak positif dari kinerja karyawan pada PT. Bangkinang tersebut, disebabkan cukup baiknya kinerja perusahaan tersebut. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu semangat kerja, sedangkan peneliti saat ini menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas.
- 12) Khairizah, dkk (2015), melakukan penelitian dengan judul "Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di perpustakaan Universitas Brawijaya Malang". Hasil penelitiannya dapat disimpulkan menjadi secara serentak ketiga variabel mempunyai pengaruh yang penting terhadap Y secara mandiri, yang berarti kinerja karyawan dapat meningkat apabila

pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif. Kepemimpinan direktif berpengaruh yang signifikan terhadap Y secara mandiri, artinya ketika pemimpin memberikan perintah yang tegas kepada bawahannya agar melakukan tugasnya. Secara mandiri kepemimpinan suportif tidak mempunyai pengaruh pada Y, yang berarti jika pemimpin memberikan banyak dukungan baik materi un moril untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kepemimpinan partisipatif tidak mempunyai pengaruh pada Y, yang artinya pemimpin memberikan peluang pada bawahan untuk membuat keputusan di perpustakaan. Pada penelitian terdahulu memiliki perbedaan dengan penelitian saat ini yaitu pada variabel bebas, dimana peneliti terdahulu menggunakan satu variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, sedangkan peneliti saat ini menggunakan tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan semangat kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas.