

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan unsur terpenting dalam perusahaan, dalam suatu organisasi atau perusahaan apabila tidak ada unsur manusia didalamnya tidak akan dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan, baik perusahaan yang berskala besar atau kecil, tenaga kerja manusia tetap memegang peranan penting sebab betapa pun majunya mesin dan teknologi yang digunakan perusahaan tidak akan mampu berfungsi dengan baik apabila tidak ada unsur manusia yang menggerakkan dan mengendalikan peralatan tersebut.

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja anggota didalamnya. Untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik, 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 Mangkunegara (2016:67), pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. 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 dalam suatu perusahaan sangat ditentukan oleh adanya faktor kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan usaha untuk mencapai hasil melalui orang lain. Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan 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 seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2015:162). Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan suatu kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja di dalam organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan dengan baik. Seorang pemimpin pun harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Guritno, 2015).

Sudja dan Mujiati (2017:67) yaitu cara berkomunikasi, pemberian motivasi, kemampuan memimpin, pengambilan keputusan dan kekuasaan yang positif merupakan bentuk nyata pimpinan kepada bawahannya agar dapat bekerja dengan sangat baik demi kinerja yang maksimal agar dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan. Indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini

mengacu pada Thoha (2013:42) menyatakan ada empat indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan berorientasi pada prestasi.

Kualitas pemimpin sering dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan 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, motivasi juga berperan penting bagi peningkatan suatu kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Untuk memenuhi suatu kebutuhan yang mereka butuhkan untuk mendorong kemampuan seorang karyawan menghasilkan suatu kinerja yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga

dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Motivasi karyawan harus dijaga karena motivasi yang diberikan organisasi kepada karyawan dapat menunjang setiap karyawannya untuk melakukan suatu hal yang menguntungkan perusahaan.

Motivasi merupakan faktor yang menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Suasana yang kondusif, fasilitas yang memadai, kemampuan yang dimiliki karyawan bila tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan, maka hasil dari pekerjaan tidak akan berjalan dengan semestinya. Pemberian motivasi dapat dilakukan oleh seorang pemimpin dengan caranya tersendiri, hal ini diperlukan untuk membina pegawai untuk menggerakkan para bawahannya untuk mempererat hubungan dalam perusahaan dan menciptakan hasil produksi yang maksimal. 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.

Winardi (2016:6), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:23), motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Dalam organisasi, motivasi harus mendapat perhatian yang serius bagi manajemen sumber daya manusianya. Organisasi pada masa sekarang harus menjadikan karyawan sebagai aset terpenting untuk kelangsungan organisasinya. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dan membuat karyawan merasa nyaman agar kerjasama antara karyawan dan organisasi bisa mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. 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. Apabila manajemen memberi dorongan yang lebih besar terhadap pemenuhan harapan tersebut, maka motivasi para karyawan akan dapat meningkat. Sedarmayanti (2016: 233) menyatakan indikator dari motivasi yaitu: gaji (*salary*) yang diberikan perusahaan, supervise yang efektif, kebijakan dan administrasi yang dapat mendukung karyawan, dan hubungan kerja yang harmonis antar karyawan dan atasan.

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.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, semangat kerja juga mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Semangat kerja merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan, tetapi sebaliknya apabila semangat kerja pegawai sangat rendah maka sulit untuk mencapai hasil yang baik. Jadi apabila perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja, perusahaan akan mendapatkan hasil kerja yang optimal yang tentu akan berpengaruh terhadap keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.

Semangat kerja merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan dan melakukan seluruh tugas dan pekerjaan yang baik. Menurut Nitisemito (2010:96) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan

lebih baik. 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 produktivitas tenaga kerja (Widodo, 2015:104). 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 (Hasibuan, 2015:60).

Semangat kerja akan menunjukkan sejauhmana karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Menurut Nitisemito dalam Nitisemito (2014:85) menyatakan indikator dari semangat kerja yaitu : tingkat absensi yang rendah, rasa aman, rasa puas, dan perilaku disiplin.

Semangat kerja pada hakekatnya merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral yang tinggi adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja turun maka kinerja akan turun juga jadi dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Ishak Syahropi (2016) dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau dengan judul penelitian “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru”. Hasil penelitian ini menunjukkan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Karangasem merupakan salah satu rumah sakit umum yang terletak di Kabupaten Karangasem yang bergerak di bidang kesehatan. Rumah Sakit Umum Daerah Karangasem yang dulunya lebih dikenal dengan nama RSUD Amlapura didirikan pada tanggal 20 Juli 1966. Berlokasi di pusat kota Amlapura yaitu di Jalan Ngurah Rai No. 58 Amlapura. Rumah Sakit Umum Daerah Karangasem memiliki 856 karyawan. Kegiatan yang dilaksanakan oleh Rumah Sakit Umum Daerah Karangasem adalah memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Adapun pelayanan yang diberikan yaitu Pelayanan medik yang meliputi : pelayanan Rawat Jalan, Rawat Inap, Unit Gawat Darurat (UGD), pelayanan jiwa atau psikiatri dan narkoba, pelayanan operasi pembedahan, pelayanan hemodialisa, pelayanan rujukan, dan pelayanan keluarga berencana (KB). Pelayanan penunjang medik yang meliputi : pelayanan farmasi, pelayanan laboratorium, pelayanan radiologi, dan USG, pelayanan gizi, dan pelayanan *ambulance*.

Dalam hal ini terdapat beberapa masalah yang terjadi mulai dari gaya kepemimpinan di RSUD Karangasem 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 mau membantu dalam menyelesaikannya

walaupun tugas tersebut merupakan pekerjaan bersama-sama dalam membangun Rumah Sakit Umum Daerah Karangasem untuk menjadi lebih baik. Karyawan juga merasa pimpinan sangat susah ditemui dan lebih tidak mau membaur dengan karyawan sehingga jika ada berkas yang perlu ditandatangani pimpinan, karyawan masih harus menunggu lama, dan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Tentu hal ini akan berdampak buruk jika terus di biarkan, sehingga perlu adanya peningkatan kepedulian dari pimpinan agar kinerja karyawan tidak terhambat.

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 sering menunda pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan menjadi terhambat.

Dilihat dari semangat kerja, bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, pada saat jam kerja ada beberapa karyawan yang meninggalkan kantor 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 semakin menurun.

Penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi mutu pelayanan di Rumah Sakit Umum Daerah Karangasem menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan di Rumah Sakit Umum

Daerah Karangasem. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Karangasem.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah teruraikan diatas, maka yang menjadi pokok masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem?
3. Apakah ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan semangat kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi pihak instansi

Memahami perilaku pegawai untuk memberikan pedoman pada Rumah Sakit Umum Kabupaten Karangasem dalam peningkatan semangat kerja dan kinerja pegawai.

b. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam melakukan penelitian sejenis.

c. Bagi penulis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama. *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 (Suprihanto 2014:89).

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

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190).

Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012:141). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2011:548).

Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, definisi kinerja

sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

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

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai

kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya seorang pegawai harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3) Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Pereira, 2013:62). Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya (Pereira, 2013:62), antara lain:

a. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi;

b. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan;

c. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem yang lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik;

d. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Sedangkan, menurut Suwanto (2011:198) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilainya, antara lain:

- a. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- b. Membantu para pengambil keputusan untuk menunjukkan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

- c. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- d. Menentukan promosi, transfer dan demotion.
- e. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bag karyawan agar kinerja mereka optimal.
- f. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- g. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- h. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
- i. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
- j. Tantangan-tantangan eksternal.
- k. Umpan balik bagi karyawan dan perusahaan

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Diputra, *et al.*, (2018:19) 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 memperhatikan

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) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dianggap sebagai cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan peran penting pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan menunjukkan kemampuannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2015:162).

Gaya kepemimpinan merupakan suatu proses seseorang untuk mengerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2014: 213).

Sedangkan, menurut Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan merupakan perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah,

keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

2) Teori Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan bawahan dalam mengerjakan sebagian pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. pemimpin adalah seorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Hasibuan, 2015:157).

Terdapat beberapa teori kepemimpinan menurut Pandi (2018:105) 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

Teori ini menggunakan kerangka teori motivasi. Mereka 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 memberikan suatu model yang menjamin kelangsungan, interaksi timbal balik antara pemimpin lingkungan dan perilakunya sendiri.

3) Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Ferianto dan Triana (2015:97) jenis-jenis gaya kepemimpinan sebagai berikut:

a. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijaksanaan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang diberikan.

b. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahannya.

c. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan yang hanya terlibat dalam kuantitas kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tugas dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

4) Indikator Gaya Kepemimpinan

Thoha (2013:42) menyatakan ada empat indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan, yaitu:

a. Gaya Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan agar tahu apa yang diharapkan pemimpin dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas dengan baik.

b. Gaya Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan.

c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

d. Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

2.1.4 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. Motif 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.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi (2016:6), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan menurut Hasibuan (2015:23), motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2014:61), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tercapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pengertian motivasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu penggerak untuk karyawan melakukan pekerjaan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan.

2) Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Hasibuan (2015:146) 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 (2016: 233) 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.

2.1.5 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja atau dalam istilah asingnya disebut *morale* merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan dengan memiliki semangat kerja yang tinggi maka tugas yang diberikan akan terselesaikan dengan cepat dan baik. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2010:96).

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 produktivitas tenaga kerja (Widodo, 2015:104).

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 (Hasibuan, 2015:60).

Dari pengertian tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja adalah cermin dari kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan melakukan pekerjaan secara lebih giat dan mampu bekerja secara lebih cepak dan lebih baik demi tercapainya suatu tujuan kelompok maupun organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya. Sehingga semangat kerja karyawan pun akan meningkat.

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

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan, baik yang bersifat material maupun non material (Nitisemito, 2014:200) adalah :

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang cukup kepada karyawan atau pegawainya. Pengertian cukup ini adalah sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut dan dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada para pegawainya. Gaji bukanlah imbalan jasa dalam bentuk uang semata tapi dapat dalam bentuk-bentuk yang lain. Misalnya jatah beras, perawatan kesehatan, fasilitas, dan sebagainya.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, mereka juga membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohan ini antara lain adalah menyediakan tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya.

c. Perlu menciptakan suasana santai

Susana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan kerja bagi para karyawan. untuk menghindarkan hal-hal seperti itu maka perusahaan perlu sekali kadang-kadang menciptakan suasana santai. Banyak sekali cara-cara yang dapat dijalankan oleh

perusahaan, misalnya dengan jalan mengadakan rekreasi atau piknik bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan dan sebagainya.

d. Harga diri mendapat perhatian

Perusahaan yang baik biasanya mempunyai karyawan ahli yang hasil kerjanya dapat diandalkan. Dengan keadaan seperti itu, perusahaan akan cepat maju karena cara kerja karyawan cukup baik. Jika prestasi karyawan itu cukup menonjol apa salahnya bila pimpinan memberikan penghargaan, baik berupa surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi. Setiap orang pasti menghendaki dirinya dihormati orang lain.

e. Tempatkan para karyawan atau pegawai pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan ketampilan masing-masing. Jadi sesungguhnya masalah ketepatan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam usaha.

f. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan

Semangat kerja karyawan akan terpuruk jika mereka mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, ada sementara perusahaan yang melaksanakan program pensiun bagi karyawannya. Kalau sekiranya pemberian tunjangan pensiun dirasakan sebagai suatu tindakan erat bagi perusahaan, maka sebenarnya ada jalan lain yang cukup baik. Misalnya

dengan cara mewajibkan para karyawannya untuk menyisihkan sebagian penghasilannya untuk ditabung dalam bentuk polis asuransi.

g. Usahakan agar para karyawan mempunyai loyalitas

Kesetiaan atau loyalitas para karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Tanggung jawab dapat meningkatkan semangat kerja. Untuk dapat menimbulkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan maka pihak pimpinan harus mengusahakan agar para karyawannya merasa senasib dengan perusahaan. Dengan merasa senasib seperti ini kemajuan dan kemunduran perusahaan akan dapat juga dirasakan oleh mereka. Sebenarnya loyalitas dapat ditimbulkan dengan cara pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani dan hal-hal positif lain seperti yang dijelaskan di muka.

h. Sekali-kali karyawan atau pegawai perlu juga diajak berunding

Dalam mengelola sebuah perusahaan cara seperti ini terasa sangat efektif. Jika karyawan diajak berunding, mereka akan merasa ikut bertanggung jawab. Dengan perasaan tanggung jawab itu kegairahan kerja mereka akan tinggi.

i. Pemberian insentif yang terarah

Agar perusahaan dapat memperoleh secara langsung, maka selain cara-cara yang disebutkan diatas, dapat pula ditempuh sistem pemberian insentif kepada para karyawan.

j. Fasilitas yang menyenangkan

Setiap perusahaan bila mana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. apabila

dengan fasilitas tersebut ternyata mampu menambah kesenangan pada para karyawannya maka berarti semangat kerjanya dapat pula di tingkatkan. Fasilitas yang menyenangkan janganlah diartikan secara sempit, sebab banyak yang menafsirkan bahwa fasilitas yang menyenangkan antara lain adalah rekreasi, cafetaria sampai olahraga dan sebagainya. Sebenarnya fasilitas yang menyenangkan sangat luas, sehingga termasuk juga balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak dan sebagainya. Tempat ibadah misalnya akan menimbulkan rasa kesenangan batiniah, sebab dengan menyediakan tempat ibadah akan memudahkan mereka yang menjalankan ibadah. Apabila semangat kerja karyawan menurun, akan berdampak negatif terhadap perkembangan suatu perusahaan.

3) Indikator Semangat Kerja

Nitisemito (2014:85), 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 atau tidak 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

- 1) 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 maupun 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.

- 2) Setiawan (2015), 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 t 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) 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.

- 4) Tampi (2015), melakukan penelitian 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 penelitian 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.

- 5) Wahyulianti (2015), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,806 berarti kinerja pegawai inspektorat daerah provinsi sulawesi tengah, sebelum adanya variabel indeviden motivasi adalah sebesar 9,806. Motivasi X dengan koefisien regresi 0,432 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai. 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.
- 6) 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 menunjukan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri medan dan pengujian secara parsial juga menunjukan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kejaksaan negeri medan serta pengujian secara simultan menunjukan 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.

- 7) Siswanto dan Hamid (2017), 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.
- 8) 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

- 9) Nurhendar (2017), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja dan semangat kerja mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap 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 stres kerja, sedangkan peneliti saat ini tidak menggunakan variabel stres kerja. Peneliti ini juga memiliki kesamaan yaitu sama menggunakan semangat kerja sebagai variabel bebas.
- 10) 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.

- 11) 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.
- 12) 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.