

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pandemi COVID-19 menyebabkan banyak rumah sakit di seluruh dunia mengalami kesulitan baik secara manajemen maupun sarana prasarana dalam memberikan pelayanan karena jumlah pasien melonjak dalam waktu singkat. Salah satu yang dilakukan yaitu mempersiapkan seluruh fasilitas kesehatan khususnya rumah sakit. Dalam kondisi normal belum semua rumah sakit di Indonesia memiliki kualitas dan kuantitas yang sama karena berbagai keterbatasannya. Bahkan perbandingan jumlah tenaga kesehatan seperti dokter atau jumlah tempat tidur belum mencukupi jumlahnya dibandingkan dengan jumlah penduduk.

Karena itu seluruh rumah sakit, negeri maupun swasta harus siap menghadapi wabah ini. Kesiapan tersebut bisa dilihat dari berbagai aspek bukan hanya dari satu sisi. Salah satunya adalah kesiapan SDM yang sangat penting. Setiap rumah sakit harus betul-betul memastikan sumber daya manusia yang dimiliki seperti dokter, perawat maupun tenaga non medis yang memiliki kesiapan *skill*, maupun kesiapan fisik dan mental.

Rumah sakit merupakan salah satu sektor untuk mencapai tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia, berperan dalam pelayanan kesehatan dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa Indonesia. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang mempunyai kespesifikan dalam hal Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana serta peralatan yang dipakai, produk yang dipakai sifatnya tidak berwujud

(*Intangible*) berasal dari pemberi pelayanan tersebut, dalam hal ini petugas kesehatan atau sumber daya manusianya,

Rumah sakit merupakan salah satu sektor untuk mencapai tujuan pembangunan nasional bangsa Indonesia, berperan dalam pelayanan kesehatan dan berkontribusi bagi pembangunan bangsa Indonesia. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang mempunyai kespesifikan dalam hal Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana serta peralatan yang dipakai, produk yang dipakai sifatnya tidak berwujud (*Intangible*) berasal dari pemberi pelayanan tersebut, dalam hal ini petugas kesehatan atau sumber daya manusianya.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, merupakan sebagai pilar utama penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi. Oleh karena itu, harus dipastikan SDM dikelola dengan sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal. Pengelolaan rumah sakit secara baik dan optimal terhadap potensi-potensi karyawannya, terutama tenaga perawat, bidan, dan tenaga kerja lainnya tentu diharapkan mampu memberikan nilai positif bagi perusahaan. (Mangkunegara, 2017:20).

Menurut Keith Davis dalam (Sugeng, 2016) menyebutkan semangat kerja merupakan wujud perilaku seseorang yang dipengaruhi oleh motivasi baik dari diri sendiri maupun dari pihak lain dengan berbagai bentuk dan kesejahteraan serta lingkungan pendukung.

Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan

kiat keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual yang komprehensif atau holistik yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat atau sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia yang mengacu pada standar profesional keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama sehingga kontribusi yang diberikan keperawatan sangat menentukan kualitas dan mutu pelayanan rumah sakit (Nursalam, 2018).

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan banyak, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus 24 jam kepada pasien setiap hari. Saat ini perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien. Oleh karena itu pelayanan keperawatan memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Nursalam, 2018).

Tenaga keperawatan memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah Rumah Sakit, karena pelayanan keperawatan memberikan pelayanan konstan dan berkesinambungan dengan pelanggan yaitu pasien dan keluarganya selama 24 jam sehari dan 7 hari dalam seminggu. Oleh karena itu pelayanan tenaga

keperawatan menentukan mutu dan membentuk image rumah sakit, untuk itu perlu adanya semangat kerja perawat yang tinggi.

Nitisemito (2016) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sementara itu menurut Mutiara (2017) menyebutkan semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Berdasarkan pengamatan awal penelitian di Rumah Sakit Kubu di Karangasem, diindikasikan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja semangat kerja perawat. Hal ini bisa dilihat dari hasil laporan absensi perawat pada Tahun 2020 yang sebagai berikut

Tabel 1.1
Absensi Perawat Di Rumah Sakit Pratama Kubu Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/ Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir/ Absensi (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = (BxC)	(E)	(F) = (E:D x 100%)
1	Januari	33	25	825	40	4,8%
2	Februari	33	23	759	37	4,87%
3	Maret	33	24	792	41	5,17%
4	April	33	25	825	38	4,6%
5	Mei	33	24	792	44	5,5%
6	Juni	33	25	825	43	5,21%
7	Juli	33	24	792	42	5,3%
8	Agustus	33	25	825	43	5,21%
9	September	33	24	792	42	5,3%
10	Oktober	33	25	825	47	5,69%
11	November	33	24	792	49	6,18%
12	Desember	33	25	825	44	5,3%
Jumlah						63,13%
Rata – Rata						5,26%

*Sumber : RS Pratama Kubu

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran perawaat pada tahun 2020 mengalami fluktuasi. Angka yang ditunjukkan cukup fluktuatif namun cenderung meningkat terutama pada bulan November yang mencapai presentase 6,18%. Data absensi tersebut menunjukkan bahwa tingkat absensi perawat cukup tinggi dan hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pada perawat masih kurang.

Untuk memberikan semangat kerja yang tinggi pada perawat maka hendaknya seorang pemimpin mampu memberikan yang terbaik. Pemimpin yang baik yang mampu memberikan bimbingan dan pengarahan dan lingkungan kerja yang menyenangkan. Selain dukungan data absensi diatas, fenomena menurunnya semangat kerja diketahui dari kurangnya apresiasi pengakuan dan penghargaan yang diberikan atas pelaksanaan tugas yang telah dilakukan perawat dengan baik.

Semangat kerja perawat yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama perawat untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan semangat kerja perawat yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi atau rumah sakit akan semakin menjadi lebih mudah dan lebih baik. Sebaliknya dengan semangat kerja yang rendah yang dimiliki oleh karyawan lebih tidak menguntungkan pada saat-saat terjadinya kesukaran, perawat akan mudah menyerah kepada keadaan daripada berusaha untuk mengatasi kesukaran tersebut semangat kerja perawat juga muncul karena aspek kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam menumbuhkan semangat kerja para perawat. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam menumbuhkan semangat kerja para perawat, sesungguhnya perilaku

pemimpin secara efektif merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan harus dimiliki oleh seorang atasan sebaiknya adalah yang dapat memberikan stimulasi intelektual dan inspirasional untuk bawahannya sehingga para bawahan tergerak untuk lebih maju, produktif dan inovatif.(Mengkunegara,2017;30)

Kartono (Thoha, 2017:81), menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Handoko (2016:90) menyatakan bahwa kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan suatu usaha.

Fenomena terkait kepemimpinan di rumah sakit Pratama Kubu yaitu pimpinan tidak konsisten dalam melakukan meeting, semestinya meeting antara pimpinan ruangan dengan staf dilakukan sebulan sekali, ternyata dalam setahun kurang dari 12 kali. hal ini mengindikasikan bahwa salah satu fungsi kepemimpinan dalam hal evaluasi tidak terlaksana dengan baik.

Penelitian terkait dengan pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja telah banyak dilakukan sebelumnya, namun masih tidak konsisten,

seperti yang diungkapkann oleh Zakani (2021) menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap semangat kerja pada pegawai Kantor Walinagari Abai Siat Kabupaten Dharmasraya. hasil penelitian tersebut mengindikasikan kepemimpinan tidak memberikan dampak apapun terhadap semangat kerja. sedangkan hasil berbeda ditunjukkan oleh Budiarto (2017), Priatna (2015), Damanik (2019), Ratnasari (2017) menyebutkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, yang artinya semakin tepat implmentasi kepemimpinan maka semakin tinggi semangat kerja karyawan.

Selain faktor kepemimpinan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi semangat kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan,namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan prosesproduksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut:

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2016:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *hand sanitiser*, penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Simanjuntak (2016:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2016:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Fenomena terkait lingkungan kerja di Rumah Sakit Pratama Kubu yaitu, kurangnya koordinasi antar rekan kerja saat operan, sehingga terkadang membuat keputusan yang diambil oleh rekan kerja mengalami hambatan, penempatan alat kerja yang kurang teratur.

Penelitian terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja telah banyak dilakukan sebelumnya, namun masih tidak konsisten, seperti yang diungkapkann oleh Yani (2020) menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persro) Area Kabupaten Buton Utara, hasil penelitian tersebut mengindikasikan lingkungan kerja tidak memberikan dampak pada semangat kerja karyawan, sedangkan penelitian lain mengungkapkan diantaranya Ratna (2017), Annisa (2015), Inbar (2018), Ratnasari (2017), Manihuruk (2020) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signiifkan terhadap semangat kerja karyawan, penelitian tersebut memberikan

makna bahwa semakin mendukung lingkungan kerja maka semangat kerja karyawan semakin meningkat.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Pratama Kubu?
- 2) Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Pratama Kubu?
- 3) Apakah kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Pratama Kubu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Pratama Kubu.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Pratama Kubu.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Pratama Kubu.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan yang lebih luas, serta dapat dijadikan referensi di lingkungan akademis

serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama di bidang manajemen manajemen sumber daya manusia, terutama tentang kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik yang berkaitan dengan semangat kerja perawat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

2.1.1 Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Teori Atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider tahun 1958 yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan dispositional attributions dan situasional attributions. Dispositional attributions merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan situasional attributions merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat. Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja.

2.1.2 Semangat Kerja

Moekidjat (2017;185) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat di dalam mencapai tujuan bersama. Selanjutnya Fremont dan Rosenzweig (dalam Mangkunegara, 2017;45) memberikan pengertian semangat kerja yaitu suatu kondisi dimana karyawan dapat bekerja dengan penuh vitalitas sehingga target perusahaan dapat tercapai.

Menurut Nitisemito, (2017:256) definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2016:32), semangat kerja atau moral kerja adalah kesenangan tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diserahkan kepadanya sehingga pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Atau dengan kata lain moral kerja atau semangat kerja adalah kondisi dinamis yang dimiliki tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab sehingga menimbulkan produktivitas yang tinggi.

Dari pendapat beberapa para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pada umumnya semangat kerja tersebut merupakan perwujudan dan sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Semangat kerja dapat dipengaruhi oleh budaya dan iklim kerja dari sebuah organisasi. Apabila pegawai memiliki budaya dan iklim kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan maka semangat kerja tadi akan tercapai.

2.1.3 Pentingnya Semangat Kerja

Ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan (Tohardi, 2017: 425)

- 1) Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebihcepat.
- 2) Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
- 3) Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puasdalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
- 4) Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerjaatau karyawan akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerjayang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerjaatau *labour turn over*.
- 5) Dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati – hati dan teliti, sesuai dengan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau persahaan tersebut.

2.1.4 Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan semaksimal mungkin dalam batas – batas kemampuan perusahaan tersebut. Untuk itu beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja baik yang bersifat material maupun non material, diberikan cara atau kombinasi cara mana yang paling tepat, sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai.

Nitisemito (2016: 99), mengungkapkan beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja yakni :

1) Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian “cukup” ini sangat relatif sifatnya. Besarnya gaji yang diberikan kepada karyawan mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan.

2) Memperhatikan kebutuhan rohani

Kebutuhan rohani ini antara lain tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi dan sebagainya. Meskipun yang dimaksud dengan kebutuhan rohani terutama menyediakan tempat ibadah, sebenarnya jauh lebih luas lagi, misalnya kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan dan kebutuhan ketentraman jiwa.

3) Sekali - sekali perlu menciptakan suasana santai

Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan batin karyawan. Untuk menghindari hal - hal seperti ini, perusahaan perlu sekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu.

4) Harga diri perlu mendapat perhatian

Pihak perusahaan bukan saja perlu memperhatikan harga diri, bahkan perlu membangkitkan harga diri karyawan.

5) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka masing – masing.

6) Berikan kesempatan untuk maju

Semangat kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya, jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, semangat kerjanya lama – kelamaan akan menurun.

2.1.5 Indikator Semangat Kerja Karyawan

Gondokusumo, (2017:94) menyatakan bahwa beberapa faktor untuk mengukur semangat kerja yaitu :

a) Absensi

Absensi merupakan ketidakhadiran pegawai dalam tugasnya, karena sakit, kecelakaan, dan kepentingan – kepentingan pribadi, baik yang mendapat ijin atau tidak.

b) Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

c) Kepuasan

Kepuasan yang dimaksud disini adalah suatu sikap para pegawai yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan perusahaan serta terhadap jaminan – jaminan yang diperolehnya.

d) Disiplin

Disiplin yang dimaksud disini adalah ketaatan setiap pegawai terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan meliputi kepatuhan para pegawai pada jam-jam kerja. Kepatuhan pegawai kepada perintah dari pimpinan serta taat kepada tata tertib yang berlaku.

2.1.6 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil keputusan yang bersifat praktis, realistis, dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2011:46).

Kepemimpinan adalah sikap dan perilaku untuk mempengaruhi bawahan agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis agar tercapai efisiensi dan efektivitas guna mencapai tingkat produktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan (Siswanto, 2016:169).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka kepemimpinan adalah suatu kemampuan atau kekuatan pada diri seseorang guna mempengaruhi orang lain dalam pekerjaan agar mau bertindak atau melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan lancar sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

2.1.7 Fungsi Kepemimpinan

Supardi dan Anwar (2012:66) menyebutkan fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi perusahaan, yaitu:

1) Fungsi Kepemimpinan sebagai Inovator

Sebagai innovator, pemimpin mampu mengadakan berbagai inovasi, baik yang menyangkut pengembangan produk, sistem manajemen yang efektif dan efisien, maupun dibidang konseptual yang keseluruhannya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

2) Fungsi Kepemimpinan sebagai Komunikator

Sebagai komunikator, maka pimpinan harus:

- a) Mampu menyampaikan maksud dan tujuan dari kepemimpinan yang dilakukannya secara baik kepada seseorang atau sekelompok karyawan sehingga timbul pengertian diantara mereka.
- b) Pemimpin harus mampu memahami, mengerti, dan mengambil intisari pembicaraan-pembicaraan orang lain.
- c) Pimpinan mampu menciptakan komunikasi.

3) Fungsi Kepemimpinan sebagai Motivator

Sebagai motivator, pemimpin merumuskan dan melaksanakan berbagai kebijaksanaan yang mengarah kepada upaya mendorong karyawan untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

4) Fungsi Kepemimpinan sebagai Pengendali

Sebagai pengendali, pemimpin melaksanakan fungsi pengawasan terhadap berbagai aktivitas perusahaan agar terhindar dari penyimpangan baik terhadap pemakaian sumber daya maupun didalam pelaksanaan rencana dan program kerja perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi efektif dan efisien.

2.1.8 Faktor-Faktor Kepemimpinan

Empat sifat umum dalam Tohardi (2015:33) yang tampaknya mempunyai pengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi antara lain:

1) Kecerdasan

Hasil penelitian pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian, yang sangat menarik ialah pemimpin tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.

2) Kedewasaan dan Keluasan Hubungan Sosial

Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, karena mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas sosial. Ia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.

3) Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka banyak berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.

4) Sikap-Sikap Hubungan Kemanusiaan

Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau menghargai diri sendiri dan kehormatan para pengikutnya.

2.1.9 Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk kepemimpinan). Tipe kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan (Sutikno, 2017 : 35). Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya yaitu: (Sutikno,2017 : 35-42)

1) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang yang turut campur. Seorang pemimpin yang otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin yang otokratik menunjukkan sikap yang menojolkan keakuannya dan selalu mengabaikan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

Jadi seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang : menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, sasaran dan pendapat,

terlalu tergantung kepada kekuasaannya formilnya dan dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan bersifat menghukum.

2) Tipe Kendali Bebas/ Masa Bodo (*Laissez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kelebihan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindari diri dari tanggung jawab. Persepsi seorang pemimpin yang kendali bebas melihat perannya sebagai polisi lalu lintas, dengan anggapan bahwa anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada peraturan yang berlaku kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik perorangan maupun kelompok-kelompok kecil.

3) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang perannya 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.

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 tertentu itu dikagumi. Pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar, oleh karena itu pemimpin semacam ini pada umumnya mempunyai pengikut, meskipun para pengikut itu sering pula tidak menjelaskan mengapa menjadi pengikut pemimpin itu.

5) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berada dengan pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering menggunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6) Tipe Pseudo-Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulative atau semi demokratik ditandai dengan sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetepi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesankan saran-sasarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratid padahal sebenarnya dia bersikap otokratis.

7) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tetapi kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat dan nasihat dari staf dan bawahan, melakukan forum musyawarah untuk mencapai mufakat,

Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas-tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

2.1.10 Indikator-Indikator Kepemimpinan

Dari sekian banyak studi untuk membagi sumber kekuasaan pemimpin, usaha yang dilakukan oleh French dan Payen nampaknya merupakan hasil usaha yang bisa diterima secara luas, mereka membagi atas tujuh sumber indikator seperti dikutip Georgr R. dalam Arianty (2017) sebagai berikut:

1) Kedudukan sebagai Pengawas

Pemimpin yang diartikan sebagai pengawas memiliki kekuasaan untuk menciptakan rasa takut.

2) Ketegasan

Kekuasaan ini bersumber pada sifat-sifat pribadi dari seorang pemimpin yang tinggi kekuasaan referensinya pada umumnya disenangi oleh orang lain karena kepribadiannya yang mampu menarik para bawahan.

3) Kepercayaan Diri

Kekuasaan ini bersumber atas kemampuan untuk menyediakan penghargaan atau hadiah seperti misalnya gaji, promosi, atau penghargaan jasa, dengan demikian kekuasaan ini sangat bergantung pada seseorang yang mempunyai sumber untuk menghargai memberikan hadiah tersebut. Tujuan dari kekuasaan ini dapat diperkirakan secara jelas, yakni harus dinilai dengan hadiah-hadiah tersebut.

4) Inisiatif

Kekuasaan ini bersumber karena adanya akses informasi yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dinilai sangat berharga oleh pengikutnya. Sebagai seorang pemimpin maka semua informasi yang datang dari luar organisasi. Dengan demikian pimpinan merupakan sumber informasi.

5) Hubungan dengan Bawahan

Kekuasaan ini bersumber pada hubungan yang dijalin oleh pimpinan dengan orang-orang penting dan berpengaruh baik diluar atau didalam organisasi.

2.1.11 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat perlu mendapat perhatian, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi keadaan pegawai secara langsung. Lingkungan kerja kondusif dapat menjadi upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang

tidak baik akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Nitisemito (2017:31) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Kemudian Supardi (2016: 37) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai “keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya”.

Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Munandar (2017:288) Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi : kondisi fisik, Ruang,tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (2018:105) mendefenisikan lingkungan kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat ia bekerja.

2.1.12 Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja pegawai akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat pegawai merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan

produktifitas kerja pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti (2019:26) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu : lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik, selanjutnya Wursanto (2019:269) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu : kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis”.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktifitas pegawai ada dua macam yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik atau psikis.

2.1.13 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor pemicu penurunan dan peningkatan produktifitas kerja pegawai apabila tidak diatur sedemikian rupa. Menurut Sarwono (2016:86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan dan faktor-faktor fisik ini mencakup: Penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran dan ruang kerja.

2.1.14 Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal)

dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

Menurut Sedarmayanti (2019:26) Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Selanjutnya Wursanto (2019:269) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja”.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

2.1.15 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Wursanto (2019) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

- 1) Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat
- 2) Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

- 3) Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
- 4) Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- 5) Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- 6) Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan dan akan menjadi pijakan dalam menentukan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Annisa (2015) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih dan mengukur besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Metode penelitian ini termasuk penelitian verifikatif/kausalitas yaitu penelitian untuk menguji teori dan atau untuk membuktikan kebenaran penelitian terdahulu. Definisi Operasional meliputi independen variabel atau lingkungan kerja dan dependen variabel atau variabel semangat kerja. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala likert.

Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi Product Moment (r_{xy}) dan analisis Regresi Linier Sederhana. Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=24$, dimana r_{xy} hitung lebih besar dari harga kritis r_{xy} tabel ($0,426 > 0,404$) pada tingkat $\alpha 0,05$. Dan termasuk dalam hubungan yang sedang antara lingkungan kerja dengan semangat kerja pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda. Kemudian melakukan uji regresi sederhana dan mendapat hasil sebesar 0,1815. Dengan demikian besar pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah 18,15%. Dimana semangat kerja kurang maksimal karena kurangnya semangat kerja dari para pegawai yang terlihat dari kurangnya tingkat kerjasama dan kepuasan kerja sehingga pencapaian tujuan Kantor Kelurahan Air Putih belum optimal.

- 2) Inbar (2018) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 368 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 79 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial (analisis jalur dan uji t) dengan bantuan program SPSS versi

23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari a) lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 0,586 (58,6%), b) lingkungan kerja terhadap semangat kerja sebesar 0,215 (21,5%), c) disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 0,571 (57,1%), d) pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan melalui disiplin kerja sebesar 0,335 (35,5%).

- 3) Manihuruk (2020) berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara yang berjumlah 32 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner, sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Secara

simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara.

- 4) Budiarto, 2017. berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai negeri sipil (PNS) di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo, baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Purworejo. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 201 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau total sample yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert yang sudah diujicoba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0,154 dan signifikan ($pValue0,023$). Kepemimpinan berpengaruh positif sebesar 0,323 dan signifikan ($pValue0,000$). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

- 5) Priatna (2015). berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor”. Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya dengan moral adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Moral yang tinggi dapat dilihat dari jumlah kehadiran, kerjasama yang baik dan hubungan yang harmonis. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Rank Spearman, Analisis Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi rank spearman 0,867 diperoleh hasil angka tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan moral di Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Koefisien determinasi berdasarkan hasil perhitungan diperoleh 75,16% yang artinya gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi turunya moral dan sisanya 24,84% dipengaruhi oleh faktor lain. Dihitung berdasarkan uji hipotesis, uji $t(12,03) > t\text{-tabel}(1,2996)$, kemudian tolak H_0 dan terima H_a sehingga terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja.
- 6) Damanik, 2019 berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, pengaruh iklim kerja terhadap semangat kerja, serta pengaruh kepemimpinan dan

iklim kerja terhadap semangat kerja di SMP Negeri 4 Pematangsiantar. Metode yang digunakan dalam penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian asosiatif yaitu gambaran lengkap mengenai informasi tentang hubungan antara variabel yang satu dengan gejala yang lain. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,838 > 1,697$), iklim kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1853 > 1,697$), kepemimpinan dan iklim kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($32,250 > 3,350$).

- 7) Ratnawili (2020) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. Jl. Wr. Suparman Talang Kering Desa Pematang Gubernur Kecamatan Muara Bangkahulu Kota Bengkulu (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. Jl. Wr. Suparman talang kering desa pamarang gubernur kecamatan muara bangkahulu kota bengkulu (3) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. Jl. Wr. Suparman

talang kering desa pematang, gubernur kecamatan muara, bangkah, ibu kota bengkulu. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah populasi 68 orang yang akan menggunakan rumus teknik pengambilan sampel yaitu seluruh responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan angket, variabel penelitian adalah gaya kepemimpinan (x1) semangat kerja (x2) kompensasi (x3) dan kinerja karyawan (y). Hasil persamaan linier berganda $y = 8,689 + 0,289 (x1) + 0,384 (x2) + 0,230 (x3)$. Hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan (x1) semangat kerja (x2) dan kompensasi (x3) hasil uji f diperoleh gambar 27,988 dan nilai signifikansi (sig) hasil 0,000 dapat diartikan sebagai nilai signifikansi $0,000 < 0,050$, maka dapat diartikan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan, moral dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu Jl. Wr. Suparman talang kering, kelurahan pematang, gubernur kabupaten muara, bangkahulu, kota bengkulu. Hasil t hitung variabel gaya kepemimpinan (x1) sebesar 2,244 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,028 berarti $0,028 < 0,050$, variabel semangat kerja (x2) sebesar 2,666 dan nilai signifikan (sig) sebesar 0,010 berarti $0,010 < 0,050$. Dan variabel kompensasi (x3) sebesar 2,721 dan nilai signifikan (sig) 0,008 artinya $0,008 < 0,050$ maka hipotesis H_a diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan (x1) semangat kerja (x2) dan kompensasi (x3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu Jl. Wr. Suparman Talang Kering Desa Pematang, Gubernur Kabupaten Muara, Bangkahulu, Kota Bengkulu.

8) Tarlis (2017) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada bank mandiri cabang langsa. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai yang dilakukan pada bank mandiri cabang langsa dengan pengambilan sampel 68 responden yaitu pegawai bank mandiri cabang langsa. Penyebaran kuesioner dilakukan pada bulan juli 2016 sampai agustus 2016 sebagai data primer yang kemudian dianalisis menggunakan alat analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana didapatkan $y = 13,900 + 0,518x$ dan konstanta sebesar 13,900 yang merupakan variabel semangat kerja karyawan bila variabel gaya kepemimpinan bernilai nol, atau bermakna jika nilai variabel gaya kepemimpinan bertambah 1 (satu) maka nilai variabel semangat kerja karyawan akan naik sebesar 0,518. Maka diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,579 yang menunjukkan hubungan antar variabel sedang, sedangkan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,335 atau pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 33,5%, sisanya sebesar 66,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja. Hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh tingkat signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan diperoleh $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $5,030 > 1,667$ dan $t\text{sig} < 5\%$ atau $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap moral pegawai Bank Mandiri Cabang Langsa.

- 9) Khair (2019) berjudul pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan berupa daftar pertanyaan (questionnaire). Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian menggunakan sampel jenuh. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak spss versi 24 dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis data menggunakan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja tanpa dimediasi oleh motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja tanpa dimediasi oleh motivasi kerja.
- 10) Kaunang (2018) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pt.pln (persero) wilayah suluttenggo. Dalam setiap kegiatan organisasi, manusia merupakan aset utama yang memiliki pengaruh besar bagi kemajuan organisasi. Setiap organisasi

tentunya mengharapkan karyawan agar mencapai tujuan organisasi, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 40 orang. Selain kuesioner data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat, jenis penelitian yang digunakan yaitu metode asosiatif. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu purposif atau pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Teknik analisis data penelitian bersifat kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan semangat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, sebaiknya dilakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja dan kinerja karyawan.

- 11) Setiawan, 2018. Berjudul pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan universitas pembangunan panca budi medan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah promosi jabatan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan universitas pembangunan panca budi medan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (questioner), studi dokumen dan wawancara (interview). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji

regresi linier berganda, uji f dan uji t. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel promosi jabatan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan universitas pembangunan panca budi medan. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang searah. Variabel promosi jabatan mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,925 dan lingkungan kerja mempengaruhi semangat kerja sebesar 0,290. Berdasarkan hasil uji f dapat dibuktikan bahwa promosi jabatan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di lingkungan universitas pembangunan panca budi medan. Nilai r-square yang diperoleh adalah sebesar 63,41%. Sisanya 36,59% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan lainnya.

- 12) Winarno (2019) berjudul pengaruh keselamatan, dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pt. Maspion i pada divisi maxim departemen spray coating sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di pt. Maspion i divisi maxim departemen produksi spray coating. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat bantu kuesioner terhadap 70 karyawan yang diambil secara sample random sampling. Analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan uji instrumen uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan determinasi menggunakan aplikasi komputer program spss

16.0. Dari hasil uji parsial (uji t) untuk hasil uji t untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja (x1) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai thitung $2.841 > t_{tabel} 1.667$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak H_0 diterima, hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (x2) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,023 < 0,05$ dan nilai thitung $2.335 > t_{tabel} 1.667$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak H_0 diterima, hasil uji t untuk variabel semangat kerja (x3) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,016 < 0,05$ dan nilai thitung $2.477 > t_{tabel} 1.667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak H_0 diterima, hasil uji t untuk variabel stres kerja (x4) mendapatkan nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$ dan nilai thitung $2.365 > t_{tabel} 1.667$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 ditolak H_0 diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variabel dari keselamatan kerja, lingkungan kerja, semangat kerja, dan stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pt. Maspion i divisi maxim departemen produksi spray coating. Dari hasil uji simultan (uji f) perhitungan yang diperoleh nilai f hitung sebesar 11.438 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel terikat secara signifikan. Dari koefisien determinasi menjelaskan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan sebesar 41.3% dan sebesar 58.7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

13) Chandra (2018) berjudul pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan pt.diantri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui : (1) pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan pada PT Diantri. (2) pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi secara langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT Diantri. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kausal dengan meode pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 88 karyawan PT Diantri, yang dimana teknik pengambilan sampling dilakukan dengan cara total sampling technique. Taknik analisis data menggunakan analisis regresi liniera berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT Diantri. (2) lingkungan kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara langsung terhadap semangat kerja karyawan pada PT Diantri.

