

## **BAB II**

### **TINJUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan kompetensi manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Armstrong dalam Sopiah dkk (2018: 1), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Sinambela (2016: 9), manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Umam (2015: 55), manajemen sumber daya manusia ialah cangkupan masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun usaha sendiri.

Menurut Suradinata dalam Umam (2015: 54), ada lima tugas dasar manajemen sumber daya manusia, yaitu :

1. Kegiatan sumber daya untuk mencapai tujuan
2. Proses yang dilakukan secara profesionalitas
3. Melalui manusia lain
4. Menggunakan metode lain
5. Dalam lingkungan organisasi

Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu jika dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja maka tujuan organisasi akan tercapai.

#### **2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sunyoto (2015:4), fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Fungsi manajerial

- a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

- b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi, dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi, dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.

Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

## **2.1.2 Gaya Kepemimpinan**

### **2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang sangat penting karena kesuksesan organisasi tergantung pada bagaimana seorang pemimpin mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan

baik. Menurut Mulyasa (2019: 108) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Tipe-tipe gaya kepemimpinan dikembangkan oleh Robert House sebagaimana dikutip oleh Wirjana dan Supardo (2015: 49) bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi:

1. Kepemimpinan Direktif

Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.

2. Kepemimpinan Suportif

Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.

#### 4. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi gaya kepemimpinan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi.

#### **5.1.2.2 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kawiana (2020:272) indikator gaya kepemimpinan terdiri atas:

1. Hubungan antar pimpinan dan bawahan
  - a. Kemampuan menghormati hak dan kewajiban setiap pegawai
  - b. Komunikasi yang hangat antara pimpinan dengan bawahan
  - c. Membantu persoalan pegawai
  - d. Menghargai hasil kerja bawahan
  - e. bersikap obyektif pada bawahan
2. Struktur tugas
  - a. Kesederhanaan rencana kerja yang disosialisasikan
  - b. Realisasi rencana kerja
  - c. Kejelasan tanggung jawab atas pekerjaan

### 3. Kekuasaan

- a. Kemampuan memerintah bawahan
- b. Ketegasan dalam mengambil keputusan
- c. Mengembangkan kualitas

Gaya kepemimpinan adalah suatu kemampuan untuk memengaruhi orang lain dan mengubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan.

#### **2.1.3 Semangat Kerja**

##### **2.1.3.1 Pengertian Semangat Kerja**

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi menimbulkan semangat kerja para pegawai. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Menurut Moekijat (2018:193) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan”. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Selanjutnya menurut Gondokusumo (2017:23) bahwa semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama”. Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Menurut Gondokusumo (2017:25) semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena:

1. Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
4. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain.
5. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.



Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif. Semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri pegawai yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Semangat kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu semangat kerja tinggi dan semangat kerja rendah. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa sumbangan positif bagi perusahaan.

### **2.1.3.2 Indikator Semangat Kerja**

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Makmur dalam Busro (2017: 330), diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, izin, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi. Semakin sedikit waktu yang hilang semakin tinggi semangat kerja karyawan, dan sebaliknya semakin banyak waktu yang hilang (dalam arti semakin sedikit waktu mukim di kantor) berarti semakin malas atau semakin rendah semangat kerja karyawan tersebut. waktu yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
2. Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Semakin tinggi intensitas kerja sama karyawan dengan karyawan lain

menunjukkan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin individualis karyawan tersebut, semakin rendah semangat kerjanya. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerja sama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

3. Kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, dapat dikatakan semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Semakin disiplin seseorang dapat dikatakan semakin tinggi tingkat semangat kerja orang tersebut, karena ia berusaha untuk menaati seluruh peraturan perusahaan mulai jam masuk kerja, standar operasional prosedur (SOP), dan berbagai peraturan tidak tertulis lain yang selama ini disepakati bersama. Dalam praktiknya, bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

#### **2.1.4 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu

prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh karyawan. Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2016: 482), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Selanjutnya menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2016: 481), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pendapat dari ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Busro (2017: 95) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu.

1. Faktor internal antara lain : (a) kemampuan intelektualitas, (b) disiplin kerja, (c) kepuasan kerja, dan (d) motivasi karyawan.

2. Faktor eksternal meliputi : (a) gaya kepemimpinan, (b) lingkungan kerja, (c) kompensasi, dan (d) system manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut (budaya organisasi).

Selain itu menurut Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 352) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, disiplin kerja, dll.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan uraian yang disampaikan oleh Armstrong, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan organisasi jika pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 351) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### **2.1.5 Hubungan Gaya kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.1.5.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2015: 139) dalam suatu organisasi fungsi dan peran pimpinan dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Karyawan adalah salah satu bentuk aset internal yang paling berharga dimiliki oleh perusahaan. Artinya dengan kebijakan

dan usaha kuat untuk selalu menjaga dan mempertahankan karyawan maka diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Ini sebagaimana dikemukakan oleh Moeller & Witt) bahwa, "Faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi antara lain: (1) *Management Overrides or Collusion*; (2) *Internal Control Cost versus Benefits*. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. Artinya para mitra bisnis dan konsumen akan menyukai hasil produk (*output*) yang dihasilkan, dan ini berdampak pada kondisi peningkatan perolehan keuntungan perusahaan khususnya. Perolehan keuntungan artinya kinerja keuangan (*financial performance*) yang dihasilkan adalah telah tercapai sesuai harapan.

#### **2.1.5.2 Hubungan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan**

Semangat kerja merupakan suatu keadaan psikologis yang menimbulkan kesenangan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Hubungan semangat kerja dengan kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Busro (2017: 325), semangat kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan unjuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi

yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan produktif. Faktor semangat kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang, begitu pula dengan aparat pemerintah apabila memiliki semangat kerja rendah maka dapat dipastikan kinerjanya juga rendah. Bila hal tersebut terjadi maka tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tidak dapat terselesaikan dengan baik yang pada akhirnya berdampak pada buruknya kinerja birokrasi pemerintahan.

## **2.2 Penelitian Sebelumnya**

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dalam penelitian ini. Berikut table penelitian terdahulu.

**Tabel 2.2**  
**Penelitian Sebelumnya**

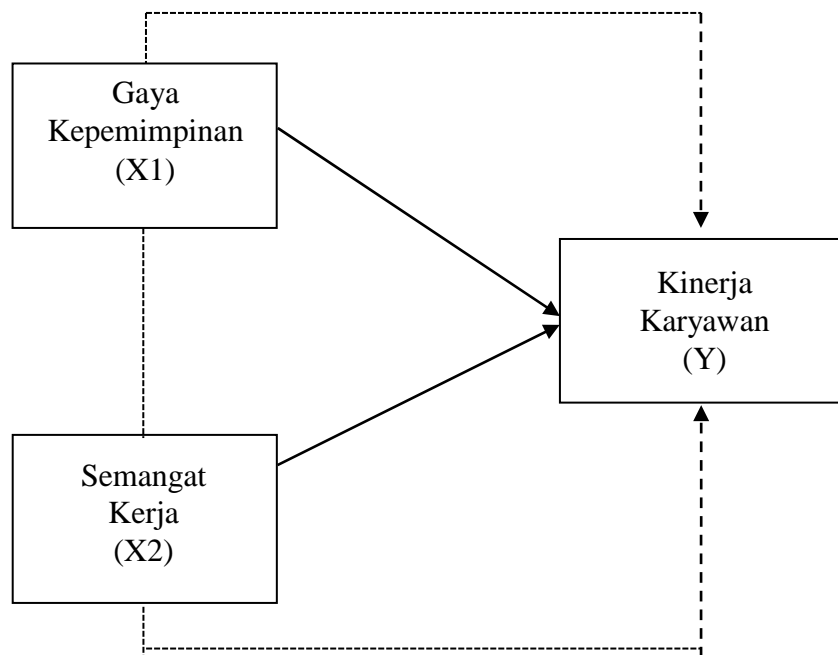
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian, Alat Analisis dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Sepriansya1, dkk (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu	Hasil penelitian diketahui jika gaya kepemimpinan (X1), semangat kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) ada karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. Koefisien determinasi $R^2 = 0,567$ nilai mempunyai makna bahwa gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,567 atau 56.7% terhadap kinerja karyawan (y) pada PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu.	Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	Lokasi penelitian, Objek Penelitian
2.	Pradnyana, Mahanavami, Widari (2016)	Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Ocean Magic di Kuta badung.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dan hasil penelitian menyimpulkan bahwa melalui uji T menunjukkan bahwa ada	Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	Lokasi penelitian, Objek Penelitian



			dampak signifikan secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan maupun semangat kerja terhadap kinerja karyawan.		
3.	Kaunang, dkk (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.	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.	Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	Lokasi penelitian, Objek Penelitian dan variable dependen yang berbeda
4.	Setyaningtyas (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Husada Tbk., Yogyakarta	Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Persentase dan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja; (3) semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	Lokasi penelitian, Objek Penelitian

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti bahas mengenai dua peranan yang menjadi variabel X yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan semangat kerja (X2) dan Variabel Y (kinerja karyawan) maka peneliti akan memanfaatkan sebagai acuan membuat angket yang nantinya akan disebar kepada responden, kemudian setelah penyebaran dilakukan maka peneliti akan mencari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, reliabilitas guna menentukan layak atau tidaknya angket tersebut diteliti, setelah diperoleh hasil maka peneliti menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi, uji hipotesis untuk menentukan seberapa jauh pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya kemudian analisis koefisien determinasi. Gambaran kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:



Keterangan :  
————— Secara parsial (sendiri-sendiri)  
----- Secara Simultan (serentak)

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## **2.4 Hipotesis Penelitian**

Menurut Arikunto (2016: 110) hipotesis didefinisikan sebagai sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Witya Gemilang Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.