

BAB II

TINJAUAN 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 (MSDM) adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Flippo (dikutip di Hasibuan, 2020:11).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian pegawai Hasibuann (Harras, 2020:5). Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, maka sebelum mengemukakan pendapat-pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia, perlu dijelaskan mengenai arti manajemen itu sendiri. Beberapa ahli mengemukakan fungsi–fungsi Manajemen secara berbeda–beda, hal ini karena latar belakang (pendidikan, pengalaman,

pekerjaan, dll) yang berbeda, dan pendekatan yang dilakukannya pun sberbeda pula. Menurut Robbins dan Coulter (2010:9) menjelaskan fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Planning*) adalah sebuah fungsi manajemen yang meliputi pendefinisian sasaran, penetapan, strategi untuk mencapai sasaran, dan pengembangan rencanakerja untuk mengelola aktivitas –aktivitas.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.
- c. Penggerakan (*Motivating*) dapat di definisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas dan tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
- d. Pengawasan (*Controlling*) adalah mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.
- e. Penilaian (*Evaluating*) merupakan fungsi dalam memberikan suatu penilaian terhadap kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejmini setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut Cushway (dikutip di Sutrisno, 2016:7) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi :

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang memotivasi dan bekirnerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya., pengorganisasi dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi, 2018:2).

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela/ sukacita (Rivai dan Mulyadi,2018:2).

Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungan dengan pekerjaan para anggota kelompok.

2.1.2.2. Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:7) terdapat beberapa teori tentang kepemimpinan diantaranya:

1. Teori Sifat

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, keperibadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan pada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin.

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugrahi beberapa ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasive yang tertahakan. Teori kepemimpinan ini menyatakan bahwa keberhasilan manajerial disebabkan karena memiliki kemampuan kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin. Para penganut teori sifat ini berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin, seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas, dan intelektualitas.

2. Teori kepribadian perilaku

Diakhir tahun 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Dan mereka menemukan sifat-sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya.

a. Studi Dari University Of Michigan

Telaah kepemimpinan yang dilakukan pada Pusat Riset Universitas Of Michigan, dengan sasaran: melokasikan karakteristik perilaku

kepemimpinan yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja. Melalui penelitian mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, disebut sebagai *job-centered* yang berorientasi pada pekerjaan dan *employee-centered* yang berorientasi pada karyawan.

1) Pemimpin yang *job-centered*

Pemimpin yang berorientasi pada tugas menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan mengunkan prosedur yang telah ditentukan. Pemimpin ini mengandalkan kekuatan paksaan, imbalan dan hukuman untuk memengaruhi sifat-sifat dan prestasi pengikutnya. Perhatikan pada orang dilihat sebagai suatu hal mewah yang tidak dapat selalu dipenuhi oleh pemimpin.

2) Pemimpin yang berpusat pada bawahan

Mendelegasikan pengambilan keputusan pada bawahan dan membantuy pengikutnya dalam memuaskan kebutuhannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Pemimpin yang berpusat pada pegawai memiliki perhatian pada kemajuan, pertumbuhan dan prestasi pribadi pengikutnya. Tindakan-tindakan ini diasumsi dapat memajukan pembentukan dan perkembangan kelompok.

b. Studi dari Ohio State University

Suatu seri penelitian mengisolasi dua faktor kepemimpinan yaitu membentuk struktur dan konsiderasi.

1) Membentuk struktur

Melibatkan perilaku dimana pemimpin mengorganisasikan dan mengidentifikasi hubungan-hubungan didalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas dan menjelaskan cara-cara menegrjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecendrungan membentuk struktur yang tinggi, akan berorientasi pada tujuan dan hasil.

2) Konsiderasi

Melibatkan perilaku yang menunjukkan persahabatan,saling percaya, menghargai, kehangatan, dan komunikasi antara pemimpin dan pengikutnya. Pemimpin yang memilki konsiderasi tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan partipasi.

3. Teori kepemimpinan situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahanya, dan situasi sebelum menggunakan gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memilki keterampilan diagnostic dalam perilaku manusia.

2.1.2.3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang menginsyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi

kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus di wujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018;34) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi seperti;

- 1) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok/organisasi.

Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu;

- a. Fungsi intruksi.

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu di kerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

- b. Fungsi konsultasi.

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang di pimpinnya yang di nilai mempunyai berbagai bahan informasi yang di perlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat di lakukan setelah

keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu di maksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan akan mendapat dukungan dan lebih mudah mengintruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi partisipasi.

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam ikut sertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya. Tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi.

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan perlimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik dalam melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus di yakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian.

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif maupun mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.1.2.4. Tipe Kepemimpinan

Dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, maka akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas tersebut dipilah-pilah, maka akan terlihat tipe kepemimpinan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:36) Peilaku kepempimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Tipe kepemimpinan otoriter

Tipe kepemimpinan ini merupakan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan memandang dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah.

b. Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberika kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak

dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe kepemimpinan demokratis

Tipe kepemimpinan ini menepatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Pemimpin memandang dan mentapkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki keperibadian dengan berbagai aspek, seperti dirinya juga, kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang terwujud pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing.

2.1.2.5. Peran Kepemimpinan

Pemimpin didalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:154) peran kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu:

a. *Pathfinding* (pencarian alur)

Peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.

b. *Aligning* (penyelaras)

Peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian dan visi misi.

c. *Empowering* (pemberdaya)

Peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan dan kreativitas laten untuk mampu mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Peran kepemimpinan dapat pula dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

- a. Pemimpin masa depan harus fleksibel dan mempunyai pengalaman yang luas.
- b. Menganggap tanggung jawab “seremonial” atau “spiritual” sebagai kepala organisasi menjadi satu fungsi yang diperlukan, bukan suatu hal yang remeh yang harus dialami atau didelegasikan kepada orang lain.
- c. Pembuatan tidak lagi dibuat secara efektif terpusat dipuncak organisasi.

2.1.2.6. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi 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 (Rivai dan Mulyadi,2018:42).

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya

kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas.
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerjasama
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan sebagai seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Rivai dan Mulyadi, 2018:42). Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

2.1.2.7. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi (2018:44) mengatakan bahwa ada empat tipe gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Mengarahkan

Gaya ini sama dengan gaya otokratis, jadi bawahan mengetahui secara persis apa yang diharapkan dari mereka.

- 2) Mendukung

Pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan

- 3) Berpartisipasi

Pemimpin bertanya dengan menggunakan saran bawahan.

4) Berorientasi pada tugas

Pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang untuk bawahannya.

Seorang pemimpin yang efektif harus menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam situasi yang berbeda, jadi tergantung pada satu pendekatan untuk semua situasi. Pandangan ini masyarakat agar seorang pemimpin mampu membedakan gaya kepemimpinan, sertamembedakan situasi, menentukan gaya yang sesuai untuk situasi tertentu serta mampu menggunakan gaya tersebut secara benar.

2.1.2.7. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Pramita (2017:3) gaya kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan (dalam membentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan

menunaikan kewajibannya. Dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesungguhan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung maupun tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain untuk mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselaikan dengan baik.

e. Kemampuan mengendalikan emosi

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin muda kita akan meraih kebahagiaan.

2.1.3. Semangat Kerja

2.1.3.1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan 2015 (dikutip di Basri & Rauf,2021:106) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik,

berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya (Agustini, 2019:78).

Menurut Leighten dalam Moekijat (2016:131) semangat kerja merupakan kemampuan sekelompok orang untuk berkerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tentang semangat kerja, maka semangat kerja dapat diarti bahwa suatu kondisi keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerja, mempunyai kemampuan dan kesenangan dari setiap seseorang maupun sekelompok orang yang saling bekerja sama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2. Pentingnya Semangat Kerja

Menurut Subali dan Farida (2021:15) semangat kerja merupakan kondisi dimana seseorang atau kelompok orang yang bekerja sama dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan giat dan merasa senang terhadap hal-hal yang dilakukan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya semangat kerja tersebut maka pekerjaan akan menjadi cepat diselesaikan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya.

Semangat kerja sangat penting bagi organisasi. Menurut Agustini (2019:77) adapun manfaat-manfaat yang dapat diperoleh dari adanya semangat kerja dari para pegawai adalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja yang tinggi dapat meningkatkan disiplin kerja para pegawai.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi dari para 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.
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,
6. pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi biasanya mempunyai prestasi kerja yang lebih baik.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Munculnya Semangat Kerja

Menurut Agustini (2019:80) Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja , yaitu:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.

3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

2.1.3.4. Gejala Turunnya Semangat Kerja

Menurut Agustini (2019:85) adapun gejala-gejala turunya semangat kerja yaitu:

1. Tingkat absensinya yang tinggi. Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan sebab turunnya semangat kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata.
2. Kegelisahan dimana-mana. Kegelisahan di lingkungan kerja akan terjadi bilamana semangat dan kegairahan kerja turun, sebagai seorang pemimpin, kita harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul di lingkungan kerja. Kegelisahan ini dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja, keluh kesah dan lain-lain.

3. Tingkat perputaran pegawai yang tinggi. Keluar masuknya pegawai yang meningkat tersebut, terutama adalah disebabkan karena ketidaktenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha untuk mencari pekerjaan yang lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya pegawai yang tinggi selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan tersebut.
4. Tuntutan yang seringkali terjadi. Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
5. Pemogokan. Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat dan kegairahan kerja adalah bilamana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan dan kegelisahaan para pegawai.

2.1.3.5. Cara Meningkatkan Semangat Kerja

Ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai seperti yang diungkapkan oleh Agustin (2019:87) yaitu:

1. Gaji yang adil dan sesuai. Setiap perusahaan seharusnya memberikan gaji yang sesuai kepada pegawainya. Sesuai berarti jumlah uang yang mampu dibayarkan perusahaan sesuai dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman pegawai.
2. Pemberian fasilitas yang menyenangkan. Setiap perusahaan bilamana memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan

bagi pegawainya. Fasilitas itu dapat berupa perumahan, tempat ibadah, kantin, dan sebagainya.

3. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Posisi yang tepat maksudnya adalah sesuai dengan ketrampilan masing-masing, yang terkenal dengan istilah “the right man on the right place”, ketidaktepatan menempatkan posisi para pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan kurang lancar dan hasilnya tidak memuaskan.
4. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju. Dengan adanya kesempatan untuk maju maka akan mendorong semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.
5. Menghargai para pegawai. Pemimpin perusahaan harus dapat menghargai diri pegawainya bila mereka ingin dihargai. Sebagian orang ada yang merasa lebih senang bekerja dengan gaji yang rendah tapi dihargai daripada dengan gaji yang tinggi tetapi perusahaan tersebut merendahkan mereka.
6. Mengajak pegawai untuk berunding serta mengatasi pelaksanaan pada perusahaan. Apabila pimpinan dalam melaksanakan pekerjaannya mengalami suatu masalah untuk dipecahkan secara pribadi maka pegawai perlu diajak berunding.
7. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan. Untuk menciptakan rasa aman menghadapi masa depan, perusahaan dalam melaksanakan program pensiun bagi pegawai.

8. Hubungan yang baik antara semua anggota organisasi. Misalnya dengan menciptakan suasana santai. Memberikan suasana santai bagi pegawai dimaksudkan agar pegawai tidak mengalami kebosanan dalam melakukan pekerjaan tiap hari.

2.1.3.6. Indikator Semangat Kerja

Menurut Agustini (2019:84) indikator-indikator semangat kerja, yaitu:

1. Disiplin

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan. Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap pegawai.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya. Kerja sama adalah refleksi dari semangat dan akan baik jika semangat tinggi. Semangat yang tinggi membuat kerja sama lebih baik dan ada kesediaan saling membantu.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, situasi kerja, serta kerja sama antara pimpinan dan sesama

pegawai. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, sering mangkir, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Oleh karena itu, pegawai akan merasa puas atas kerja yang telah dilaksanakan jika yang dikerjakan dianggap memenuhi harapan sesuai dengan tujuannya.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas tindakan yang diambilnya.

Tanggung jawab dapat diukur melalui:

- a. Kesanggupan bekerja dan melaksanakan perintah dari atasan
- b. Mampu melaksanakan tugas dengan cepat dan benar
- c. Mampu melaksanakan tugas dengan baik
- d. Kesadaran bahwa tugas menjadi tanggung jawabnya dan menjadi kepentingan sendiri.

2.1.4. Kinerja Pegawai

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Maryati (2022:9) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai bisa diukur dari kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada diri pegawai. Semakin tinggi tingkat kemampuan yang dimiliki

pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dirinya, maka semakin tinggi kinerjanya dan sebaliknya, semakin rendah tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab (Maryati, 2022:9). Dari beberapa Definisi yang sudah disebutkan, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya dalam organisasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Pada praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi seperti yang diinginkan, baik oleh pegawai itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi individu maupun organisasi. Menurut Kasmir faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, baik hasil maupun perilaku kerja (dikutip di Maryati, 2022:11) adalah sebagai berikut.

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian harus dimiliki oleh semua pegawai organisasi. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian pegawai maka pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benarsesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Individu yang mempunyai pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan akan memberikan *output* pekerjaan yang baik, sedangkan jika individu itu tidak memiliki pengetahuan yang memadai maka outputnya rendah. Artinya, pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan akan

mempermudah individu untuk menjalankan pekerjaannya.

c. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan berguna untuk memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang memiliki rancangan yang bagus akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut secara cepat dan tepat, dan sebaliknya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

d. Kepribadian

Kepribadian merupakan keseluruhan total cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan yang lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, penuh tanggungjawab, sehingga kinerjanya juga baik. Sebaliknya, orang yang memiliki kepribadian yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggungjawab yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang kurang baik.

e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan individu untuk menjalankan sesuatu. Jika seseorang mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar, maka seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengelola

dan mengatur bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada dirinya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing akan membuat pegawai senang mengikuti perintahnya dan akan berdampak pada peningkatan kinerja.

g. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Pada praktiknya, gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin akan berdampak pada kinerja pegawai.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau nilai-nilai yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan harus diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh semua organisasi.

i. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang, atau perasaan suka tidak suka dari seseorang setelah melakukan pekerjaan. Jika pegawai merasa senang untuk bekerja akan berdampak positif terhadap kinerja.

j. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat kerja. Pegawai yang setia atau loyal akan selalu mempertahankan kebiasaannya, tanpa terganggu oleh gangguan dari

luar organisasi.

k. Komitmen

Komitmen menunjukkan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan, membuat pegawai berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

l. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk meningkatkan aktivitas kerja secara sungguh-sungguh, kedisiplinan pegawai yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

m. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nya nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

2.1.4.3. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017) Untuk mengukur kinerja pegawai, bisa dilihat dari :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan. Kualitas pekerjaan akan berhubungan dengan

ketelitian , presisi, kerapian dan kelengkapan di dalam menangani tugas yang ada dalam organisasi.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.

c. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Semakin sedikit kesalahan yang dilakukan oleh pegawai maka semakin baik.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Tanggung jawab akan menjadi penting pada pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.5. Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi 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 (Rivai dan Mulyadi,2018:42). Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari

falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan sebagai seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Rivai dan Mulyadi,2018:42).

Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicita-citakan sehingga akan menjadi anutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik (Suwanto dan Donni, 2013:139). Berdasarkan teori tersebut, maka peneliti menarik kesimpulan sementara bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.1.5.2. Hubungan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Subali dan Farida (2021:15) semangat kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang atau kelompok orang yang bekerja sama dalam melakukan suatu kegiatan atas pekerjaan dengan giat dan merasa senang terhadap hal-hal yang dilakukannya dalam mengerjakan tujuan. Dengan adanya semangat kerja tersebut, maka pekerjaan akan menjadi lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, dan sebagainya.

Menurut Hasibuan 2015 (dikutip di Basri & Rauf, 2021:106) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Adanya semangat kerja yang tinggi sehingga pegawai diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih

baik. Namun, apabila semangat kerja pegawai rendah maka akan berimbas pada kinerja yang juga akan menurun. Berdasarkan teori tersebut, maka peneliti menarik kesimpulan sementara bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2. Penelitian Sebelumnya

Yuniartin (2019) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. Tujuan Penelitian ini h untuk mendapatkan bukti empiris kemampuan gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja. Teknik sampel adalah sensus, yakni 30 orang Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mampu meningkatkan kinerja, baik secara simultan maupun parsial. Gaya kepemimpinan memiliki kemampuan dominan dibandingkan dengan motivasi. Hasil ini juga didukung oleh statistik deskriptif yang mendapatkan tanggapan responden tinggi.

Suryana Kelana Basri dan Rusdian Rauf (2021) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Semangat Kerja dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel 59 responden. Data dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Erlando Purba, Marudut Slanturi dan Dearlina Sinaga (2019) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan pemerintahan Kota Medan. Dalam penelitian ini menggunakan alat Regresi Linier Berganda dan metode kuantitatif. Adapun jumlah populasi ini berjumlah 474 orang pegawai, untuk menentukan sample digunakan rumus Slovin, diperoleh sebanyak 83 orang. Hasil Penelitian ini yaitu Variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. Sebesar 67,20 % variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara serempak, sedangkan sisanya 32,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi dan disiplin kerja.

Safira Syihab, Mashur Razak dan Muhammad Hidayat (2020) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Dalam penelitian ini menggunakan alat Regresi Linier Berganda dan metode kuantitatif. Jumlah responden sebanyak 81 Orang. Hasil Penelitian ini yaitu terdapat pengaruh semangat kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh antara semangat kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas

Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.

Rinni Hermita, Agussalim M dan Susi Yulianty (2022) melakukan penelitian ini tentang Pengaruh Semangat dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Dikantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam. Adapun jumlah responden sebanyak 63 pegawai. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil analisis uji hipotesis menunjukkan bahwa Semangat kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam adalah sebesar 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Achamad Fadhil (2021) Melakukan Penelitian ini tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dalam Lingkup Pemerintahan Dikantor Kelurahan Samata Kecamatan Sombapu Kabupaten Gowa. Alat Analisis Yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis sederhana. Adapun jumlah responden sebanyak 15 orang. Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis statistik deskriptif diperoleh hasil tanggapan responden sebesar 86,56% yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada penilaian sangat baik dan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di peroleh hasil sebesar 87.12% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Samata tergolong

sangat baik. Hasil persamaan regresi dapat diinterpretasikan berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung $29.860 > t$ tabel $2,160$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di lingkup pemerintahan di Kantor Keluarahan Samata Kecamatan Sombaopu kabupaten Gowa.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Yuniartin (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe	Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Motivasi Variabel Terikat <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda Hasil Penelitian : Gaya kepemimpinan dan motivasi mampu meningkatkan kinerja, baik secara simultan maupun parsial.	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variable Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai • Menggunakan metode kuantitatif • Menggunakan Alat analisis linear berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi Penelitian di Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe • Jumlah responden sebanyak 35 orang pegawai
2.	Surya Kelani Basri dan Rusdiaman	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Variabel Bebas : <ul style="list-style-type: none"> • Semangat Kerja • Kepuasan Kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variable semangat kerja terhadap kinerja pegawai • Menggunakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas ketahanan Pangan Kabupaten

	Rauf (2021)	Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa	<p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai • Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai • Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 	<p>metode kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan Alat Analisis Linier Berganda 	<p>Mamasa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jumlah responden sebanyak 59.
3.	Erlando Purba dkk (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Semangat Kerja <p>Variable Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variable Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Pehubungan Pemerintahan Kota Medan

		<p>Perhubungan Pemerintah Kota Medan</p>	<p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian : Variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan pemerintahan kota medan. Sebesar 67,20% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara serempak, sedangkan sisanya 32,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi dan disiplin kerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan metode kuantitatif • Menggunakan alat analisis regresi Linaer berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah responden sebanyak 474 • Menggunakan sample dengan teknik slovin
--	--	--	---	---	--

4.	Safira Syihab,dkk (2020)	Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Semangat Kerja • Motivasi <p>Variable Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh h semangat kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. Terdapat pengaruh antara semangat kerja, gaya kepemimpinan dan 	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variable Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai • Menggunakan metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru • Jumlah responden sebanyak 81 orang • Memiliki 3 Variabel Bebas
----	--------------------------	---	--	---	---

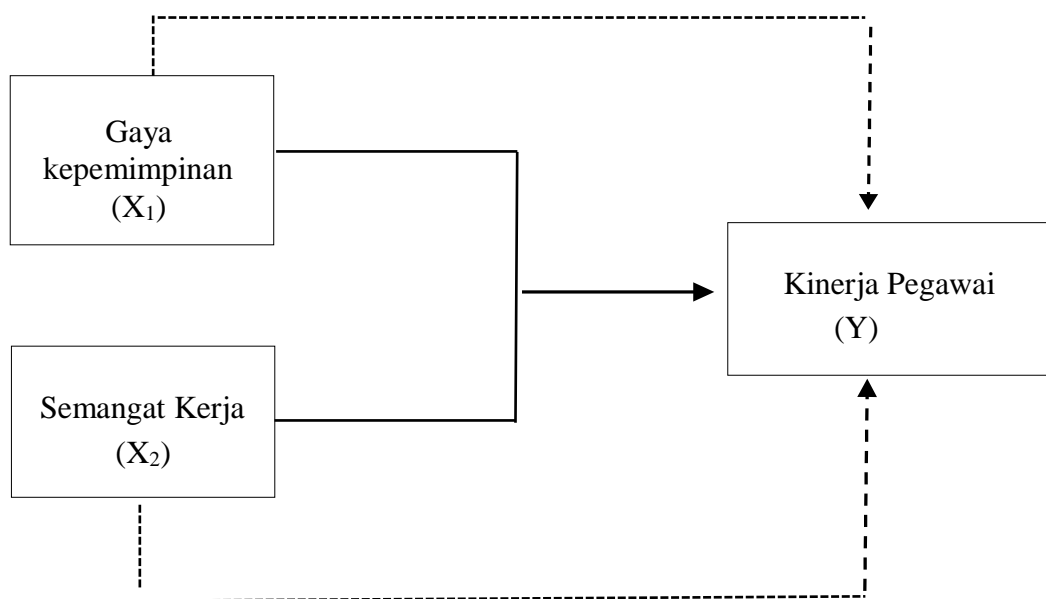
			<p>motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. 		
5.	Rinni Hermita (2022)	Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semangat • Motivasi Kerja <p>Variable Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil Penelitian:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti variable semangat kerja terhadap kinerja pegawai • Menggunakan alat analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam • Jumlah responden sebanyak 63 orang

			<ul style="list-style-type: none"> • Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh baik secara simultan maupun parsial • Konstruksi pengaruh semangat kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kabupaten Agam adalah sebesar 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. 		
6.	Achmad Fadhil (2021)	. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Lingkup Pemerintahan di Kantor Kelurahan Samata Kecamatan	<p>Variabel Bebas :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan <p>Variable Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Pegawai <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Sederhana</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Meneliti Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai • Jumlah responden sebanyak 63 orang 	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki 1 variabel bebas • Menggunakan teknik analisis regresi sederhana • Lokasi penelitian di Kantor Kelurahan

		Sombaopu Kabupaten Gowa	Hasil Penelitian: variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di lingkup pemerintahan di Kantor Keluarahan Samata Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa.		Samata Kecamatan Sombaopu Kabupaten Gowa
--	--	-------------------------	---	--	--

2.3 .Kerangka pemikiran

Penelitian ini gaya kepemimpinan (X_1) dan semangat kerja (X_2) adalah sebagai variabel bebas (variabel independen), sedangkan kinerja pegawai (Y) adalah variabel terikat (variabel dependen), maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

- > secara parsial
 —————> secara simultan

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiono (2019:63) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.. Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan baik secara parsial maupun simultan.