

ASLI
KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
MELAKUKAKAN PENYELIDIAN
TANGGAL 19/10/2023

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH MAKAN PELANGI SEKAYU**



Skripsi Oleh:

YEFY RAHMAHDANIYA ANGRAINI

01011381722198

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN
TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN PELANGI SEKAYU

Disusun oleh :

Nama : Yefy Rahmahdaniya Angraini

NIM : 01011381722198

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Ketua,



Tanggal, 4 Agustus 2023

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota,



Tanggal, 4 Agustus 2023

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
RUMAH MAKAN PELANGI SEKAYU

Disusun oleh:

Nama : Yefy Rahmahdaniya Angraini

NIM 01011381722198

Fakultas : Ekonomi

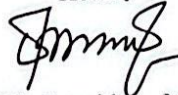
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 4 Agustus 2023 dan telah memenuhi syarat untuk di terima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 2023

Ketua,



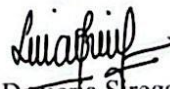
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

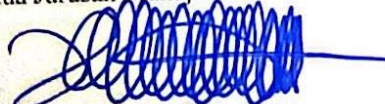
Anggota



Lina Dameria Sirega, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : YEFY RAHMAHDANIYA ANGRAINI

NIM : 01011381722198

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN PELANGI
SEKAYU**

Pembimbing:

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.



Palembang, 1 September 2023

Yefy Rahmahdaniya Angraini
NIM. 01011381722198

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Doing Little things well is a step toward doing big thing better (Vincent Van Gogh)

Mereka yang terbiasa mengerjakan hal-hal kecil dengan baik akan bisa mengerjakan hal-hal yang lebih besar dengan lebih baik

--Yefy Rahmahdaniya Angraini--

Kupersembahkan Skripsi ini untuk :

- ❖ Orang Tua Tercinta
- ❖ Almamater
- ❖ Sahabat - sahabatku
- ❖ Dosen FE Universitas Sriwijaya

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt. Atas berkat dan rahmat-nya juaah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN PELANGI SEKAYU** tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menempuh ujian, agar dapat melanjutkan penyusunan skripsi, guna mencapai gelar sarjana Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis banyak mengalami hambatan dan kesulitan, namun berkat dukungan, bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih belum sempurna, maka saran dan kritik sangat diharapkan demi membantu agar penulisan ini jauh lebih baik.

Palembang, 4 Agustus 2023



Yefy Rahmahdaniya Angraini

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam proses penyusunan skripsi ini terdapat berbagai hambatan serta rintangan yang harus dihadapi. Akan tetapi, pada akhirnya penulis dapat melaluinya berkat adanya bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala berkat, rahmat, nikmat, kelancaran dan kesehatan yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua saya, Ayah dan Bunda yang selalu memberikan doa yang teramat tulus yang tak henti-hentinya, memberikan nasihat, selalu berkorban, menyayangi, membina, memberikan semangat dan selalu menjadi motivasi di dalam hidupku.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaf, MSCE. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M. Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
6. Ibu DR. Yuliani, S.E., MM selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, dan nasihat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dr.Hj.Zunaidah, SE., M.Si. dan Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat, dan saran dari awal hingga selesainya skripsi ini.
8. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E, M.M, selaku Dosen Penguji skripsi yang telah membantu dalam memberi arahan, kritik dan saran.
9. Seluruh dosen pengajar yang telah memberikan ilmu selama mengikuti studi, serta karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu dalam proses administrasi selama perkuliahan hingga penulisan skripsi.
10. Terkhusus buat saudara Allghi Fahri dan Faros yang senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dalam proses pengerjaan skripsi ini.

11. Terima kasih sahabat-sahabat (Dita, Yutri, Gita, Jasmine, Roby, Renaldy, Nisa, Innaya, Ari) terimakasih telah menjadi sahabat terbaik yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, serta mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Terima kasih untuk Reksi Pratama yang selalu memberi support, dan menjadi pendengar yang setia dalam proses pengerjaan skripsi sampai selesai.
13. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang sangat berjasa dalam membentuk pemahaman dan pola pikir saya terhadap manajemen sebagai ilmu dan InshaAllah dalam prakteknya nanti.
13. Ibu Aliyah selaku Admin Akademik Jurusan Manajemen yang selalu membantu dengan senang hati dalam setiap proses awal hingga akhir perkuliahan. Serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang juga banyak membantu dan memberikan canda tawa dalam masa perkuliahan.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak dan mohon maaf apabila ada pihak yang tidak disebutkan. Semoga kebaikan dari seluruh pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini mendapatkan balasan yang berlimpah atas kebaikannya.

Palembang, 4 Agustus 2023



Yefy Rahmahdaniya Angraini

ASLI

JURUSAN CIK B. EKON. 9/13
FAKULTAS EK. SOU

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN PELANGI SEKAYU

Oleh

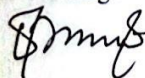
Yefy Rahmahdaniya Angraini
01011381722198

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.

Era globalisasi diharapkan mampu menambah lapangan kerja baru dengan semakin banyaknya perusahaan yang didirikan dan bergerak di berbagai bidang. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kesuksesan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Pelangi Sekayu. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuesioner dengan jumlah populasi 45 responden. Metode analisis ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 15. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 19661022192032002

Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

**EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP AND WORK
EMPLOYEES PERFORMANCE OFEMPLOYEES
PERFORMANCE RESTOURANT PELANGI SEKAYU AREA**

Oleh

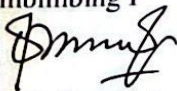
**Yefy Rahmahdaniya Angraini
01011381722198**

In every activity, human organization is a major asset that has a major influence on the progress of the organization. Every organization certainly expects employees to achieve organizational goals, to achieve the company's objectives required proper management of human resources.

The era of globalization is expected to be able to add new job opportunities with the increasing number of companies being established and engaged in various fields. One of the factors that greatly influences the success of a company is the human resource factor. This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and work morale on the performance of employees of Restorant Pelangi Sekayu Musi Banyuasin. The data used in this research is questionnaire data with a population of 45 respondents. This method of analysis uses multiple linear regression analysis with the help of SPSS 15 software. The results obtained in this study are that leadership style has no positive effect on employee performance, while work morale has a positive and significant effect on employee performance. Leadership style and work morale simultaneously influence employee performance

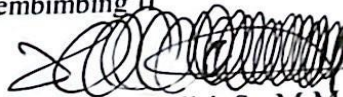
Keywords: Leadership Style, Work Spirit, Employee Performance

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 19661022192032002

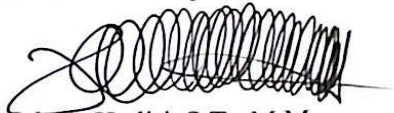
Pembimbing II



Dr. M. Ichsan Hadjri, S., M.M
NIP. 198907112018031001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

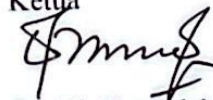
Kami dosen pembimbing Skripsi telah menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : YEFY RAHMAHDANIYA ANGRAINI
NIM : 01011381722198
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
JudulSkripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Pelangi Sekayu

Telah kami periksa penulisan grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., MM
NIP. 198907112018031001

)

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : YEFY RAHMAHDANIYA ANGRAINI
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Sekayu, 30 Desember 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Komplek Griya Randik Block C 2 No. 2 Sekayu Musi
Banyuasin, Sumatera Selatan
Alamat Email : yefyra@yahoo.com
No. HP : 082175097362



PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : Mi Istiqomah Sekayu
SMP : Smp N 1 Sekayu
SMA : Sma N 1 Sekayu
Strata-1 (S-1) : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya
Pengalaman Organisasi : Ikatan Mahasiswa Seni Fakultas Ekonomi (IMASFEK)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	13

	Halaman
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.2 Semangat Kerja.....	16
2.1.2.1 Indikator Semangat Kerja.....	16
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan.....	18
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	20
2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4 Hubungan Antara Variabel.....	23
2.1.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Konseptual.....	28
2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	30
3.2 Rancangan Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.3.1 Jenis Data.....	30
3.3.2 Sumber Data.....	31
3.3.2.1 Data Primer.....	31
3.3.2.2 Data Sekunder.....	31

	Halaman
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Populasi dan Sampel	32
3.5.1 Populasi	32
3.5.2 Sampel.....	32
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	33
3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reabilitas.....	34
3.7 Teknik Analisa Data.....	34
3.7.1 Analisis Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda	37
3.7.3 Uji Hipotesis.....	37
3.7.4 Definisi Operasional Variabel.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Gambaran Umum Rumah Makan Pelangi Sekayu.....	42
4.2 Visi dan Misi	43
4.2.1 Visi	43
4.2.2 Misi	43
4.3 Struktur Organisasi Rumah Makan Pelangi Sekayu.....	43
4.4 Identitas Responden	50
4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
4.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
4.4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	53
4.5 Statistik Deskriptif	54
4.5.1 Gaya Kepemimpinan.....	54

	Halaman
4.5.2 Semangat Kerja Karyawan.....	61
4.5.3 Kinerja Karyawan	68
4.6 Uji Instrumen Penelitian.....	76
4.6.1 Uji Validitas	76
4.6.2 Uji Reliabilitas	77
4.7 Metode Suksesif Interval.....	77
4.7.1 Uji Asumsi Klasik	77
a. Uji Normalitas	78
b. Uji Multikolinieritas.....	79
c. Uji Heteroskedastisitas	79
d. Uji Autokoelasi	80
4.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.7.3 Uji Hipotesis.....	82
4.7.3.a Uji Signifikan Simultas (Uji F)	82
4.7.3.b Uji Signifikan Parsial (Uji t)	83
4.7.3.c Koefisien Determinasi (R ²).....	84
4.8 Pembahasan.....	84
4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	84
4.8.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	98
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	105

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Gaya Kepemimpinan Rumah Makan Pelangi Sekayu	5
Tabel 1.2 Pendapatan Karyawan	8
Tabel 1.3 Absensi Karyawan Rumah Makan Pelangi Sekayu 2021	9
Tabel 1.4 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan RM Pelangi Sekayu 2021	10
Tabel 2.2.1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3.1 Skor Skala Ordinal	32
Tabel 3.7.4.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 4.4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	51
Tabel 4.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 4.4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	53
Tabel 4.5.1 Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Pelangi Sekayu.....	53
Tabel 4.5.2 Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Pelangi Sekayu.....	62
Tabel 4.5.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pelangi Sekayu.....	68
Tabel 4.6.1 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pelangi Sekayu.....	76
Tabel 4.6.2 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pelangi Sekayu...	77
Tabel 4.7.1.a Uji Normalitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pelangi Sekayu	78
Tabel 4.7.1.b Uji Multikolinieritas Variabel Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Pelangi Sekayu	79

	Halaman
Tabel 4.7.1.c Hasil Uji Autokorelasi (Durbin Watson).....	80
Tabel 4.7.2 Hasil Uji Analisis Koefisien Regresi	81
Tabel 4.7.3.a Hasil Uji Signifikansi Simultas (Uji F)	82
Tabel 4.7.3.b Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	83
Tabel 4.7.3.c Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian	29
Gambar 2 Struktur Organisasi Rumah Makan Pelangi Sekayu.....	42
Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Lembar Pernyataan Kuisisioner Responden.....	105
Lampiran 2. Identitas Responden.....	105
Lampiran 2a. Frekuensi Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	109
Lampiran 2b. Frekuensi Identitas Responden berdasarkan Usia.....	109
Lampiran 2c. Frekuensi Identitas Responden berdasarkan Pendidikan	109
Lampiran 2d. Frekuensi Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	109
Lampiran 2e. Frekuensi Identitas Responden berdasarkan Bagian atau Jabatan	109
Lampiran 3a. Transformasi Data Jawab Responden Gaya Kepemimpinan ke <i>Method of Succesive Interval (MSI)</i>	110
Lampiran 3b. Transformasi Data Jawab Responden atas Pernyataan Semangat Kerja Karyawan ke <i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	113
Lampiran 3c. Transformasi Data Jawab Responden atas pernyataan Kinerja Karyawan ke <i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	116
Lampiran 3d. Transformasi Data Jawab Responden atas pernyataan Kinerja Karyawan ke <i>Method of Successive Interval (MSI)</i>	117
Lampiran 4a. Persentase Jawaban Pernyataan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Pelangi Sekayu	120
Lampiran 4b. Persentase Jawaban Pernyataan Responden Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Rumah Makan Pelangi Sekayu.....	121
Lampiran 4c. Persentase Jawaban Pernyataan Responden Terhadap Kinerja Karyawa Pada Rumah Makan Pelangi Sekayu	122
Lampiran 5a. Hasil Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) di Rumah Makan Pelangi Sekayu	123
Lampiran 5b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Karyawan (X2) di Rumah Makan Pelangi Sekayu.....	124
Lampiran 5c. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Makan Pelangi Sekayu	125

Lampiran 6. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	126
Lampiran 7. Hasil Uji Multikolinieritas	126
Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas	127
Lampiran 9a. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson.....	128
Lampiran 9b. Hasil Uji Autokorelasi Durbin-Watson	128
Lampiran 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	128
Lampiran 11. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji -F)	128
Lampiran 12. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	128

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan, pegawai atau orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi publik atau pribadi merupakan salah satu sumber kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kemajuan dalam bersaing dan mencapai tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia bagi organisasi yang ingin menjadi pemenang dalam persaingan yang semakin ketat merupakan bagian penting dari praktek-praktek manajemen strategi organisasi (Bawintil dkk, 2019).

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada di berbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang sangat memiliki peran untuk mempengaruhi perusahaan dalam mencapai target berkompetisi adalah perusahaan diharapkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten (Siswanto dan Hamid, 2017:190). Peran karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan, oleh sebab itu perusahaan harus dapat menciptakan suasana kondusif bagi setiap kegiatan perusahaan, agar para karyawan tersebut dapat memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Menurut Amstrong dan Baron (Wibowo, 2016), mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil yang muncul atas

pekerjaan yang dilakukan karyawan. Perusahaan akan selalumengharapkan kinerja karyawan yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan.

Tantangan yang dihadapi setiap organisasi saat ini terfokus pada pelayanan kebutuhan pelanggan yang berorientasi tidak hanya pada kepuasan tetapi juga pada nilai. Jika organisasi ingin unggul dan menang dalam bersaing, maka harus mampu memberikan tanggapan lebih cepat terhadap perubahan kebutuhan atau tuntutan pelanggan (Sofian dan Julkarnain, 2019). Tanggapan cepat dari organisasi terhadap perubahan kebutuhan atau tuntutan pelanggan tersebut memerlukan jawaban dalam bentuk inovasi baru, peningkatan kualitas pelayanan dan proses yang cepat demi kepentingan dan kebutuhan pelanggan (Tambunan, 2019). Untuk mengatasi masalah ini, maka organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang unggul dalam bidangnya dengan memiliki keahlian dan kemampuan yang lebih unik serta kreatif.

Kemajuan suatu bangsa, organisasi dan kelompok sangat ditentukan oleh faktor kepemimpinan, bagaimanapun hebatnya organisasi tersebut keberhasilannya dipengaruhi oleh manajemen yang diterapkan. Berhasil atau tidaknya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan, akan selalu berada di dalam pengaruh pemimpin (Wasiman, 2018). Mengantisipasi perkembangankehidupan yang berjalan dengan cepat perlu antisipasi yang tepat untuk mampu mengadaptasi setiap bentuk perkembangan atau perubahan yang terjadi. Setiap bentuk perubahan itu akan berpengaruh langsung kepada setiap orang, baik itu institusi, organisasi atau perusahaan.

Dalam menciptakan organisasi yang memiliki daya saing yang tinggi, maka organisasi sebaiknya dikelola oleh orang-orang yang memiliki gaya kepemimpinan yang cocok atas setiap perubahan situasi yang terjadi (Rusdy, 2020). Ini berarti, bahwa pemimpin selain memiliki kemampuan manajerial yang tinggi, pemimpin juga harus bisa membaca adanya perubahan situasi yang berkembang. Dengan demikian pemimpin dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang berkembang dengan perubahan yang lebih baik dari berbagai aspek (Turlis, 2017). Masalah kepemimpinan selalu relevan untuk dibicarakan setiap saat atau setiap kurun waktu, hal ini karena pemimpin menduduki posisi kunci dalam setiap organisasi baik itu organisasi pemerintahan, usaha pribadi atau yang lainnya. Fungsi pemimpin tidak hanya sekedar membimbing dan mengarahkan karyawan, namun adalah bagaimana pemimpin mampu memberikan visi dan misi atau arah yang jelas.

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Rumah Makan Pelangi Sekayu, peneliti telah melakukan wawancara kepada 6 orang karyawan guna mendapatkan informasi tentang kepemimpinan yang telah dilakukan Rumah Makan Pelangi Sekayu. Berikut data gaya kepemimpinan yang didapat terdapat pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Gaya Kepemimpinan Rumah Makan Pelangi Sekayu

No	Aturan yang Ditetapkan
1	Mengambil keputusan dengan menurunkan gaji jika dirasa pendapatan menurun
2	Mengambil keputusan dengan memberikan bonus apabila karyawan lembur
3	Memberikan nasehat atau motivasi yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan
4	Mau menerima saran dari karyawan
5	Tidak mengatur karyawan sesuai dengan keinginannya
6	Memberikan fasilitas kepada karyawan untuk menunjang fungsi pekerjaannya
7	Memberikan pelatihan atau pengarahan kepada karyawan baru

Sumber: Wawancara Karyawan Rumah Makan Pelangi Sekayu, 2021

Dari tabel 1, dapat dilihat perlakuan yang telah dilakukan pemimpin Rumah Makan Pelangi Sekayu terhadap karyawannya. Penurunan gaji dilakukan berdasarkan keputusan jika pendapatan Rumah Makan Pelangi Sekayu menurun. Pemimpin juga mengambil keputusan dengan memberikan bonus kepada karyawan jika karyawan melakukan lembur. Untuk membuat karyawan bersemangat dalam bekerja, pemimpin sering memberikan nasehat atau motivasi dengan memberikan contoh positif kepada karyawan. Pemimpin juga tidak mengatur karyawan sesuai dengan keinginannya dan mau mendengarkan saran dari karyawan jika ada yang berhubungan kemajuan perusahaan. Karyawan diberikan fasilitas sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi pekerjaannya, seperti bagian koki disediakan alat-alat untuk memasak yang lengkap. Karyawan yang baru bergabung akan diberikan pengarahan dan pelatihan sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab yang akan dilakukannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, terdapat juga permasalahan dalam cara pemimpin memimpin karyawan yaitu mengenai pimpinan yang meminta karyawan untuk menaati prosedur dan peraturan. Pemimpin tidak menegur apabila karyawan tidak menaati peraturan yang berlaku, selain itu pemimpin kurang berkonsultasi dengan karyawan dan jarang memperhatikan saran-saran dan ide karyawan sebelum mengambil suatu keputusan. Dari permasalahan ini, perlu diadakannya evaluasi bagi gaya kepemimpinan pemimpin Rumah Makan Pelangi Sekayu agar kedepan lebih bertata dalam menegaskan aturan yang telah ditetapkan.

Bersamaan dengan gaya kepemimpinan yang baik, tentunya tujuan organisasi tidak optimal apabila belum adanya semangat kerja yang tinggi timbul dalam diri karyawan. Semangat kerja merupakan refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja (Purba dkk, 2019). Semangat kerja ini dapat berasal dari mana saja. Banyak faktor yang dapat mendorong atau menimbulkan semangat kerja. Semangat kerja dapat muncul apabila kondisi diri sedang bahagia, semangat kerja biasanya juga dapat timbul karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Karyawan yang memiliki keahlian yang baik dalam bidangnya, ia belum tentu dapat mewujudkan suatu tujuan apabila ia tidak memiliki semangat kerja yang tinggi (Turlis, 2017).

Organisasi yang dipimpin oleh seorang pemimpin sebaiknya berusaha untuk meningkatkan produktifitas dari karyawannya. Oleh karena itu, selain mengubah gaya kepemimpinannya menjadi lebih baik, pimpinan juga perlu mencari cara dan menemukan solusi untuk meningkatkan produktifitas

karyawan (Wasiman, 2018). Produktifitas meningkat apabila muncul semangat kerja yang tinggi. Hal ini sangat penting dilakukan, karena semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap sesuatu yang akan dikerjakan sehingga akan menimbulkan hasil kerja yang baik (Tampi, 2014). Semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan, akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Meningkatnya kinerja karyawan dalam bekerja, maka akan meningkatkan pula keunggulan dari organisasi tersebut (Tampi, 2014).

Dalam kehidupan sehari-hari khususnya bidang wirausaha, peneliti banyak menemukan perusahaan-perusahaan yang bersaing secara tinggi dalam menarik perhatian pelanggan. Peneliti sering mengamati lalu membedakan kualitas-kualitas perusahaan tersebut dengan melihat cara kerja atau kinerja dari karyawannya dalam melayani pelanggan. Dari hasil pengamatan peneliti, terlihat ada sebagian karyawan yang berkerja secara malas-malasan seperti gerak gerik tubuhnya yang tidak bersemangat, sistem kerjanya yang asal-asalan dan melayani pelanggan dengan cara yang tidak baik. Tentunya hal ini akan merusak citra dari perusahaan tersebut, sehingga membuat perusahaan tersebut menjadi sepi dari pelanggan.

Adapun objek penelitian ini adalah Rumah Makan Pelangi Sekayu. Rumah makan ini menarik untuk diteliti karena merupakan salah satu rumah makan yang masih dapat bertahan ditengah persaingan yang tinggi dan juga masih berdiri ditengah kondisi pandemi covid-19 seperti sekarang, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 45 orang. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan,

Peneliti mendapatkan data pendapatan atau gaji karyawan yang dirata-ratakan dalam 3 bulan terakhir yaitu :

Tabel 1.2 Pendapatan Karyawan

Bulan	Rata-Rata Pendapatan Karyawan (bulan)			
	Pelayan	Kasir	Koki	Cleaning Service
Januari 2021	1.600.000	2.500.000	5.000.000	2.000.000
Februari 2021	1.200.000	2.100.000	4.500.000	1.500.000
Maret 2021	1.200.000	2.100.000	4.500.000	1.500.000

Sumber: Rumah Makan Pelangi Sekayu, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pendapatan karyawan rumah makan pelangi Sekayu mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh berkurangnya pelanggan yang berkunjung, sehingga menyebabkan pendapatan rumah makan juga menurun. Penurunan pendapatan yang dirasakan karyawan, menyebabkan semangat karyawan dalam bekerja menjadi menurun. Semangat kerja karyawan menurun salah satunya dapat dilihat dari data absensi kehadiran karyawan. Absensi kehadiran karyawan 3 bulan terakhir pada rumah makan Pelangi Sekayu yang dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini.

Tabel 1.3 Absensi Karyawan Rumah Makan Pelangi Sekayu 2021

No	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Absen	Total Karyawan
1	Januari 2021	42	3	45
2	Februari 2021	38	7	45
3	Maret 2021	43	2	45

Sumber: Rumah Makan Pelangi Sekayu, 2021

Dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di rumah makan Pelangi Sekayu masih ada yang kurang, karena terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya kenaikan dan penurunan persentase absensi menunjukkan tingkat semangat kerja karyawan masih kurang. Ketidakhadiran atau keterlambatan karyawan dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja rumah makan menurun, karena jika karyawan tidak masuk bekerja maka tugas yang diberikan kepadanya akan terbengkalai.

Dalam hal ini, para karyawan tidak memiliki sikap kerja sama untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Disamping itu, kurangnya sikap loyalitas karyawan dalam bekerja mengakibatkan adanya kesenjangan antara pimpinan dan karyawan, dan tidak adanya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga pekerjaan tidak sesuai harapan pemimpin, kemudian pada pelaksanaan tugas karyawan yang harusnya mampu menyelesaikan tugas dengan rapih, bersih, teliti dan tepat waktu tetapi mereka tidak bekerja dengan sungguh-sungguh, sehingganya mereka tidak dapat mencapai target yang bisa dicapai secepatnya tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Seiring dengan data kepemimpinan, pendapatan karyawan dan tingkat kehadiran karyawan pada bulan-bulan sebelumnya, maka berikut data kinerja karyawan dari sisi kualitas kerja yang didapat dari 2 tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.4 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Makan Pelangi Sekayu 2021

No	Unsur Penilaian	2019		2020	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Keterampilan	76	baik	80	baik
2	Ketepatan Waktu	90	baik	83	baik
3	Ketaatan	89	baik	73	cukup
4	Kejujuran	90	baik	72	cukup
5	Tanggung Jawab	85	baik	76	baik

Sumber: Rumah Makan Pelangi Sekayu, 2021

Tabel 1.4 menunjukkan penilaian kinerja karyawan dari 2 tahun terakhir yaitu tahun 2019 dan 2020 yang dilakukan pemimpin terhadap karyawan yang telah dirata-ratakan. Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan sudah baik pada tahun 2019, akan tetapi pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan. Penurunan terlihat pada indikator kualitas kerja yaitu ketaatan dan kejujuran. Karyawan sering tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik, akan membantu perusahaan bersaing dengan perusahaan yang lain, sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas.

Dari persoalan di atas dan dari latar belakang yang telah disampaikan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja**

Karyawan Rumah Makan Pelangi Sekayu”. Penelitian ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan semangat kerja dari karyawan rumah makan Pelangi Sekayu terhadap kinerja karyawannya tersebut. Diambilnya rumah makan Pelangi Sekayu sebagai objek tempat peneliti melakukan penelitian, karena rumah makan Pelangi Sekayu ini merupakan rumah makan tempat usaha keluarga peneliti sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pelangi Sekayu?
2. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pelangi Sekayu ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinandan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pelangi Sekayu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tentunya didalam penelitian terdapat tujuan yang ingin dicapai. Tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pelangi Sekayu.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pelangi Sekayu.

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pelangi Sekayu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

1.4.1 Secara Teoritis

Dari penelitian ini didapat pengetahuan tentang bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Pelangi Sekayu.

1.4.2 Secara Praktis

1) Bagi Peneliti

Dapat mengetahui ilmu tentang gaya kepemimpinan dan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja dan menerapkannya dalam dunia pekerjaan.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawintil, F.K., Saerang I.S., dan Kojo, C. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, Vol 7, No 3.
- Dwianto, A.S., Purnamasari, P. dan Tukini. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 2:2.
- Handayani, R.D. 2016. Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. *Jurnal Pariwisata*, Vol 2, No 1.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaunang, R.M., Parengkuan, T., dan Sepang, J. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN PERSERO Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol 6, No 4.
- Khairizah, A., Noor, I., dan Suprpto, A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol 3, No 7.
- Lie, T.F. dan Siagian, H. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. UNION EVENT PLANNER. *Jurnal AGORA*, Vol 6, No 1.
- Parashakti, R.D., dan Setiawan, D.I. 2019. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, Vol 10, No 1.
- Pradnyana, I.G.G.O., Mahanavani, G.A., dan Widari, N.L.P.D. 2016. Dampak Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BALI Ocean Magic. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol 12, No 1.
- Prasetyo, H., dan Yuniati, T. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 3, No 1.
- Pratama, A.A.N., dan Wardani, A. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, Vol 8, No 2.
- Priyastama, R. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pengelolaan data dan Analisis data*. Yogyakarta: Start Up.

- Purba, E., Sianturi, ., dan Sinaga, D. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. *Jurnal PROINTEGRITA*, Vol 2, No 2.
- Putri, L.D.P., dan Sariyathi, N.K. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Xabang Renon. *Jurnal Manajemen Unud*, Vol 6, No 6.
- Putri, N.M.D.K. 2019. Peran Semangat Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan Bali. *Jurnal Widya Manajemen*, Vol 1, No 2.
- Rusdy. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal DIDAKTIKA*, Vol 9, No 2.
- Santoso, E.B., Trivena, S.M., dan Fiernaningsih, N. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Department Store Malang Town Square. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Vol 13, No 1.
- Saputra, R.A., dkk. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buton Utara. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi*, Vol 4, No 1.
- Sepriansya, I., Ratnawili., dan Finthariasari, M. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, Vol 1, No 2.
- Setyowati, I., dan Haryani, S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*, Vol XIII, No 2.
- Siswanto, R.D., dan Hamid, D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 42, No 1.
- Sofian, E., dan Julkarnain. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, Vol 4, No 2.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Syihab, S., Razak, M., dan Hidayat, M. 2020. Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *Jurnal Akuntansi Menejemen*, Vol 17, No 2.
- Tambunan, S.M. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant O'Flahertys Medan. *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol 4, No 2.
- Tampi, B.J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia. *Journal Acta Diurna*, Vol 3, No 4.
- Turlis, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal JII*, Vol 2, No 2.
- Wasiman. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, Vol 3, No 1.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, W.B., dan Subyantoro, A. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol 6, No 1.
- Ade Rita Pramesti, Leonardo Budin Hasiholan, SE. M. M, Adji Seputra, S. E, MM. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT. International Business Future). Universitas Pandanaran. Semarang
- Pranowo, M. Bambang. (2011). *Sosiologi: Tinjauan Pemikiran Sosiologi Perspektif Islam*. Jakarta : Erlangga.
- Susanty, A dan Sigit W. B. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan GayaKepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada KinerjaKaryawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). [J@TI](#) Undip 7(2), 77-84.