

LITERATURE REVIEW:
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

Hesri Mintawati

Program Studi Manajemen Universitas Nusa putra

Email: hesri.mintawati@nusaputra.ac.id

ABSTRAK

Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar tingkat produktifitas perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Literature review menyediakan kerangka kerja berkaitan dengan temuan baru dan temuan sebelumnya dalam mengidentifikasi indikasi ada atau tidaknya kemajuan dari hasil suatu kajian tertentu. Metode yang digunakan pada literature review melalui pendekatan sistematis untuk melakukan analisa data secara simplified approach. Tahapan yang ditempuh pada analisa Simplified approach meliputi meringkas setiap literatur critical appraisal dilakukan secara bersamaan untuk menentukan kekuatan dan kelemahan literatur serta untuk melihat hubungan antara satu literatur dengan literatur lain. Penulis mengambil semua desain penelitian yang digunakan dalam mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, semangat kerja

ABSTRACT

The success rate of the employee's performance can be determined by the leadership in the the company, namely by looking at the leadership style of the executable. Leadership style is the approach or the method chosen to direct and influence their subordinates so that the level of productivity of the company, the effectiveness, profitability, performance and morale of employees can be achieved in accordance with the desired goal. The leadership style that is effective in managing the resources of his company by itself will have no effect on the behavior of the employees with the indication of the creation of the spirit of the work, which then in turn will affect the overall performance of the company. The Literature review provides a framework with regard to new findings and previous findings in order to identify an indication of the presence or absence of progress from the results of a study tertentu. Methods used in literature review through a systematic approach to do data analysis in a simplified approach. The stages reached in the analysis of Simplified approach includes summarize each literatur critical appraisal performed simultaneously to determine the strengths and weaknesses of the literature as well as to see the relationship between the literature with the literature of the other.

The author took all the research design used in identifying the influence of leadership style and morale on the performance of employees.

Keywords: *leadership style, the spirit of work*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki berbagai macam sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan perusahaan, sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas – aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek – aspek sumber daya manusia salah satunya dengan adanya organisasi yang merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia dari berbagai aspek (Sudarmin Manik, Megawati 2019). Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi public merupakan faktor yang sangat penting, bahkan dalam organisasi berskala besar, keberadaan sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi tersebut. Perkembangan organisasi akan terwujud apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Andi Tarlis. 2017). Tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang handal, pengolahan, penggunaan dan pemanfaatan sumber daya lainnya akan menjadi tidak efektif, efisien dan produktif. Dalam masyarakat atau dalam suatu lembaga organisasi selalu ada seseorang yang dianggap memiliki kemampuan lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih kemudian diangkat untuk mengatur atau membimbing orang lain dan itulah yang biasa disebut pemimpin atau manajer (faradisya, Sri Wahyu, Sudaryanto 2021). Husnain Javed (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan senjata yang sangat besar untuk organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan, karena seorang pemimpin ialah orang yang memiliki keahlian khusus dan dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk melaksanakan bersama upaya yang

mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Untuk itu seorang pemimpin harus bisa mengajak anggota organisasi untuk melihat dunia dari perspektif baru dan untuk meningkatkannya dari waktu ke waktu termasuk meyakinkan mereka untuk berjuang untuk potensi yang lebih besar (Temsiri Por Pan, Jutamanee Trakulmututa, Nattaporn Youravong 2020). Karena kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan orang lain untuk berkontribusi terhadap efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggota (Chua Yan Piawa, Ling Lay Ting 2013). Berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan, sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya, oleh karena itu karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja (Mulia Siregar. 2019).

Sumber daya manusia sering disebut dengan modal intelektual yang terdiri dari orang – orang yang ada dalam perusahaan yang mempunyai kemampuan, bakat dan semangat untuk bekerja dan begitu pentingnya di dalam perusahaan perlu memerlukan semangat kerja kepada karyawan, sehingga dapat merangsang karyawan untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Masmarulan R, Nurfatwa Andriani Yasin, Kurniawaty. 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang mendasar yaitu semangat kerja karyawan. Semangat kerja karyawan salah satu faktor yang paling penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja, karena semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang – orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya,

dimana kepuasan bekerja dan hubungan – hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya (Shannon Cecilia Y. Assagaf, Lucky O.H. Dotulong 2015). Oleh sebab itu perusahaan perlu melakukan upaya agar karyawan mampu menjalankan beberapa aktivitas dari perusahaan sesuai yang telah direncanakan. Semangat kerja merupakan dorongan yang menyebabkan melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan cepat dan baik. Lalu seorang pemimpin memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas dalam mengelola karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pemimpin harus mengetahui keinginan karyawan, sehingga karyawan bersedia menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Karyawan dan semangat kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh disiplin, inisiatif melakukan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Untuk itu kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan yang telah diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang. 2018).

Pemimpin memegang peran sangat penting dalam manajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar tingkat produktifitas perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya

dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Andi Tarlis. 2017).

BAHAN DAN METODE

Literature review menyediakan kerangka kerja berkaitan dengan temuan baru dan temuan sebelumnya guna mengidentifikasi indikasi ada atau tidaknya kemajuan dari hasil suatu kajian tertentu. Metode yang digunakan pada literature review melalui pendekatan sistematis untuk melakukan analisa data secara simplified approach. Penelitian ini dibahas strategi dalam mencari jurnal yang didapatkan melalui database penyedia jurnal nasional dan internasional yaitu melalui google scholar dan sciencedirect. Penulis membuka website www.google.com dan www.sciencedirect.com penulis menuliskan kata kunci sesuai dengan apa yang akan di review dan muncul beberapa jurnal mengenai kata kunci gaya kepemimpinan dan semangat kerja. Tahapan yang ditempuh pada analisa Simplified approach meliputi meringkas setiap literatur critical appraisal dilakukan secara bersamaan untuk menentukan kekuatan dan kelemahan literatur serta untuk melihat hubungan antara satu literatur dengan literatur lain, mengidentifikasi tema-tema dari hasil setiap penelitian dalam literatur dimana tema yang dihasilkan harus mencerminkan pertanyaan penelitian dari literature review. Setiap pertanyaan tersebut telah mengikuti PICOT dimana setiap pertanyaan terdapat problem, implementasi, control atau intervensi pembanding, hasil dan waktu. Hal lain yang relevan yang penulis gunakan dalam mendapatkan jurnal mengenai gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan. Penulis mengambil semua desain penelitian yang digunakan dalam mengidentifikasi pengaruh gaya

kepemimpinan dan semangat kerja pada karyawan.

HASIL

1) Penekanan masalah yang diangkat untuk penelitian

Pada penelitian Andi Tarlis (2017), Masmarulan, Nurfatwa Andriani Yasin, Kurniawaty (2021), Sahlan Asnawi (1999), Ramlin, Wulandari (2021), Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang (2018), dalam penelitian jurnal tersebut memiliki persamaan dan saling berkaitan. Karena yang diangkat sebagai poin penting dalam penelitiannya adalah gaya kepemimpinan dan semangat kerja. Andi Tarlis (2017) lebih menjelaskan dan mengidentifikasi untuk mengetahui apakah sebuah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Masmarulan, Nurfatwa Andriani Yasin, Kurniawaty I (2021) dalam penelitiannya lebih menganalisis mengenai terhadap berbagai gaya kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan Sahlan Asnawi (1999) mengidentifikasi bahwa masih banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan salah satunya adalah hubungan seorang pemimpin atau atasan dengan karyawan atau bawahan. Selanjutnya Ramlin, Wulandari (2020), menekankan apakah faktor gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang (2018) lebih menekankan penelitian pada aspek dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pada kinerja karyawan.

2) Langkah penelitian atau metode penelitian yang digunakan

Ramlin dan Wulandari (2020), Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang (2018), melakukan desain penelitian yang sama dengan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan semangat kerja karyawan, dan metode kuantitatif nya mengumpulkan data seperti mengedarkan quesioner atau wawancara. Andi Tarlis (2017) mendapatkan data sekunder sebagai penunjang data primer yang diperoleh dengan cara mengumpulkan dari referensi atau buku – buku yang relevan. Sedangkan Masmarulan R, Nurfatwa Andriani Yasin, Kurniawaty (2021) menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang dimana metode ini yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan tiga atau lebih Independen. Sahlan Asnawi (1999) dalam penelitian ini menggunakan variable bebas dan variable tergantung lalu Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan t-test.

PEMBAHASAN

1) Analisis terhadap persamaan dan perbedaan dari setiap penelitian

Dalam sebuah perusahaan seorang pemimpin memegang peran sangat penting dalam manajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi perusahaannya. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan melihat gaya kepemimpinan yang dijalankannya. Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan atau metode yang dipilih untuk mengarahkan dan

mempengaruhi bawahannya agar tingkat produktifitas perusahaan, efektifitas, profitabilitas, kinerja, dan semangat kerja karyawannya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya perusahaannya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku karyawannya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya (Andi Tarlis 2017). Dalam penelitian Masmarulan, Nurfatwa Andriani Yasin, Kurniawaty (2021) Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya). Dalam hal ini terdapat tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda yaitu: gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan pendelegasian (Free Rein Leader). Kepemimpinan yang efektif akan memberikan kontribusi besar kepada semangat kerja karyawan, sebaliknya kepemimpinan yang tidak efektif dapat menghambat semangat kerja karyawan. Indikasi turun dan rendahnya semangat kerja yaitu rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, labour turn over yang tinggi, tingkat kerusakan yang tinggi, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi dan pemogokan. maka dari itu diperlukan suatu pemimpin yang

dapat memberikan semangat kepada karyawannya. Hal ini diharapkan agar karyawan tetap merasa puas untuk bekerja lebih giat lagi dan mempunyai dedikasi yang tinggi serta loyalitas yang pada akhirnya dapat menguntungkan semua pihak yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Menurut penelitian Sahlan Asnawi (1999) Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Karena semangat kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Sebagaimana difahami bahwa faktor yang menyebabkan semangat kerja adalah terdiri dari banyak faktor, misalkan faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, seperti hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan karyawan bawahannya, kepuasan kerja terhadap tugas yang diembannya, adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya, mempunyai perasaan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan, adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi dan adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karir dalam pekerjaannya. Hal ini juga hampir memiliki kesamaan dengan

penelitian Ramlin, Wulandari (2021) menuturkan bahwa semangat kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi, semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mempermudah organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini adapun faktor-faktor yang berpengaruh adalah kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusiawi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Apabila seorang pemimpin menggunakan Gaya Kepemimpinan yang tidak sesuai, maka bawahan tidak semangat bekerja dan menurunkan prestasi kerja pegawai. Jadi Gaya Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, karena kepemimpinan merupakan unsur kunci dalam menentukan efektivitas maupun tingkat produktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Rosiana Miliari Kaunang, Tommy Parengkuan, Jantje Sepang (2018) Menjelaskan Pemimpin adalah figur seseorang yang bijaksana, berani mengambil keputusan dan yang paling penting berwibawa dan bisa memimpin untuk mencapai tujuan bersama sedangkan kepemimpinan adalah bakat dan

atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menerjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya, kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh disiplin, inisiatif melakukan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Apabila motivasi kerja para karyawan tinggi maka karyawan dapat memiliki kinerja yang baik pula. Oleh karena itu diperlukan motivator yang kuat dari pihak perusahaan terutama dari pemimpin perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tabel 1. Tabel literature review

No	Penulis	Judul	Responden	Prosedur Penelitian	Hasil
1	Andi Tarlis (2017)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA BANK MANDIRI CABANG LANGSA	sampel sebanyak 68 responden yaitu para karyawan Bank Mandiri Cabang Langsa.	Penelitian ini menggunakan data primer di mana alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner selanjutnya dianalisis dengan menggunakan peralatan analisis regresi linear sederhana.	Dari hasil penelitian Menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Langsa. Nilai koefisien (r) sebesar 0,579 menunjukkan hubungan antar variabel sedang, dan koefisien determinasi atau r^2 sebesar 0,335 atau dalam persentase menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan adalah 33,5%, sedangkan sisanya yaitu 66,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, motivasi, insentif, dan lingkungan kerja.
2	Masmarulan, Nurfatwa Andriani Yasin, Kurniawaty (2021)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PT. PELAYARAN TONASA KABUPATEN PANGKEP	49 orang Karyawan PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep	Analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda yaitu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variabel dependen dengan tiga atau lebih	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan otokratik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja karyawan dan gaya kepemimpinan partisipatif serta gaya kepemimpinan pendelegasian berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat

				variabel independen	kerja karyawan pada koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep. Pimpinan Koperasi PT. Pelayaran Tonasa Lines Kabupaten Pangkep harus mampu menjalin komunikasi yang intens yang baik antara semua karyawan agar masalah dan pengembangan organisasi dapat diatasi secara bersama-sama
3	Sahlan Asnawi (1999)	SEMANGAT KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN	100 orang dari unit perbekalan dan pemasaran Pertamina Jakarta Utara	Penelitian ini menggunakan variable bebas dan variable tergantung lalu Untuk menguji hipotesis penelitian dilakukan dengan t-test.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ternyata antara Gaya Kepemimpinan baik yang berorientasikan kepada pelaksanaan tugas maupun yang berorientasikan kepada hubungan kerjasama nampak tidak menunjukkan perbedaan dan tidak ada yang berpengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini memungkinkan bahwa eksistensi pada karyawan sudah dalam kondisi memadai (baik dalam hal imbalan-kesejahteraan, jaminan, baik kesehatan maupun hukum tentang eksistensi diri dalam organisasi) sehingga apapun sistem yang mereka alami tidak memberikan

					pengaruh yang berarti.
4	Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuatan, Jantje Sepang (2018)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGGO	Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan	penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini melakukan pengumpulan data seperti mengedarkan kuesioner/angket, wawancara, dan lain sebagainya.	Hasil dari penelitian ini Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Model ini berlaku pada karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo. Variabel ini merupakan variabel kedua terkuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo. Variabel ini merupakan variabel terkuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Ramlin, Wulandary (2021)	PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP	Sampel sebanyak 53 orang penelitian ini menggunakan	penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan serta dari hasil analisis uji

		SEMANGAT KARYAWAN PADA PT. TELKOM CABANG BIMA	n teknik Total Sampling	merupakan Instrumen pada penelitian ini yaitu kuisisioner dengan skala likert. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana dengan uji koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t.	statistik tersebut dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan dalam keenam dimensinya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima. Hal ini memberikan implikasi bahwa semakin baik seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan dalam organisasi / perusahaan maka akan memberikan dampak yang positif terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Bima
6	Husnain Javed (2012)	Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation	278 orang dari seluruh karyawan yang berbeda	Dalam melakukan penelitian ini pertanyaan penelitian akan digunakan dan didapatkan hasilnya melalui Studi Deskriptif dan Studi Korelasi (SPSS).	Sehubungan dengan gaya kepemimpinan transaksional bank yang memiliki metode tersebut lebih termotivasi daripada yang memiliki transformasional; gaya kepemimpinan. Jadi para pekerja lebih termotivasi di bank-bank di mana kepemimpinan transaksi digunakan, namun dalam gaya kepemimpinan transaksional bank ingin meningkatkan manajemen dengan sifat pengecualian dan

					<p>cobalah untuk bersikap moderat dalam ciri-ciri lain dari aspek kepemimpinan transaksional. Tingkat motivasi tinggi sehubungan dengan metode kepemimpinan transaksional dan tingkat rendah jika pergantian di bawah metode ini. Dan berdasarkan penelitian kami, kami dapat menempati peringkat pertama dalam hal gaya kepemimpinan yang bermanfaat bagi manajemen bank. Tetapi tingkat motivasi dalam respek Laissez Faire rendah karena tidak ada campur tangan manajemen. Laissez Faire juga positif hubungan tetapi karena hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa gaya Laissez Faire bukanlah gaya penting yang meningkatkan tingkat motivasi pekerja dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Jadi penting bagi sektor perbankan untuk fokus</p>
--	--	--	--	--	---

					dan mengadopsi metode yang bermanfaat dan sehat bagi pekerja mereka.
7	Faradisya Ashari, Sri WahyuLelly Hana Setyanti, Sudaryanto (2021)	THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES' WORK SPIRIT WITH ORGANIZATIONAL CLIMATE AS INTERVENING VARIABLE AT PT. ASKRINDO JEMBER	Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam artikel ini adalah metode sensus yang menggunakan seluruh populasi sebanyak 49 karyawan PT. Askrindo Jember.	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur dengan populasi seluruhnya dan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam artikel ini adalah metode sensus yang menggunakan seluruh populasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional dan pekerjaan motivasi berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan kerja motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap moral karyawan. Kata kunci: kepemimpinan transformasional, motivasi, iklim organisasi, semangat kerja.
8	Temsiri Por Pan, Jutamane Trakulmututa, Nattaporn Youravong (2020)	Self-perception of leadership style of dentists: heads of dental departments in community hospitals, Southern Thailand	Hasil sampel dari 134 dokter gigi	Penelitian ini dengan melakukan pertanyaan melalui kuesioner dan kemudian melakukan analisis melalui statistik dari analisis bivariat (uji t, ANOVA dan korelasi Pearson)	Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas kepala departemen gigi memiliki gaya kepemimpinan transaksional, diikuti oleh transformasional gaya kepemimpinan. Perilaku pasif-menghindar tidak umum. Kecerdasan emosional, posisi profesional

				<p>dimasukkan dalam inisial model regresi linier multivariat, yang kemudian disempurnakan menggunakan teknik langkah mundur.</p>	<p>dan persepsi keseluruhan tentang iklim organisasi secara signifikan terkait dengan peningkatan tingkat kepemimpinan transformasional.</p>
9	Chua Yan Piawa, Ling Lay Ting (2013)	<p>Are school leaders born or made? Examining factors of leadership styles of Malaysian school leaders</p>	-	<p>Penelitian ini menggunakan desain deskriptif-korelasi mengumpulkan data pada jangka waktu tertentu dengan survei untuk menyajikan hubungan antar variabel.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pemimpin sekolah Malaysia mempraktikkan kepemimpinan terbuka, dan pembagian kekuasaan antara pemimpin sekolah dan guru ada di sekolah-sekolah Malaysia. Namun, sebagian besar pemimpin menunjukkan gaya berpikir kritis dan kurang dari dua persen pemimpin sekolah menunjukkan pemikiran kreatif gaya. Temuan ini menyiratkan bahwa para pemimpin sekolah ditempatkan lebih logis, sistematis, konsistensi, analitik, tepat dan terstruktur dalam kepemimpinan mereka tetapi di sisi lain, mereka tidak menekankan pada</p>

					<p>keaktivitas, inovasi dan ide generasi. Temuan menunjukkan bahwa para pemimpin perlu lebih menekankan kreativitas dalam kepemimpinan (kurang dari 2% dari pemimpin sekolah menunjukkan gaya berpikir kreatif).</p>
10	Alexander Fries, Nadine Kammerlander, Max Leitterstorf (2021)	Leadership Styles and Leadership Behaviors in Family Firms: A Systematic Literature Review	-	Dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sehingga bisa analisis studi literatur,identifikasi dari berbagai sumber untuk mengembangkan penelitian	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya dan perilaku kepemimpinan perusahaan keluarga bersifat khusus dan terjal dengan berbagai keluarga dan perusahaan aspek. Pemahaman yang lebih baik tentang anteseden gaya kepemimpinan dan perilaku mungkin memungkinkan keluarga pemilik bisnis untuk mengarahkan perusahaan mereka kepemimpinan sebagaimana mestinya. Demikian pula, memahami hasil dari keluarga gaya dan perilaku kepemimpinan perusahaan dapat mempengaruhi dan membentuk proses pengambilan keputusan strategis untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan keluarga.</p>
11	Dewi Sandy	GAYA KEPEMIMPIN	Terdiri dari 92 orang	Jenis Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan gaya

	Trang (2013)	AN DAN BUDAYA ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara)	dengan menggunakan sampel jenuh	merupakan penelitian eksplanatori yang menjelaskan hubungan sebab akibat variabel melalui pengujian hipotesis dan menggunakan alat analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS versi 17.	kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,447 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya temuan dalam penelitian ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang ada di Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada saat ini.
12	Sudarmin Manik, Megawati (2019)	PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PELALAWAN	sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 83 pegawai	Penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data quesinoer dan wawancara, selanjutnya analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, Uji	Hasil penelitian ini bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai pada dinas kesehatan kabupaten pelalawan. Karena Dilihat dari perhitungan uji-t, thitung (10,862) lebih besar dari ttabel (1,989). Maka

				normalitas, uji regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t	disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, jadi hipotesa yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara Budaya organisasi dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan dapat diterima. Selanjutnya, Dilihat dari hasil regresi linear, bahwa R^2 sebesar 59,30%, sedangkan 40,70% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pelalawan.
13	Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 103 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional dan teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik yang digunakan adalah Partial	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel X_3 (kepuasan kerja). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 (lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel X_3 (kepuasan kerja).

				Least Square (PLS).	<p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwavariabel X1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variable Y (kinerja karyawan).</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Y (kinerja karyawan).</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat disimpulkan bahwa X3 (kepuasan kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Y (kinerja karyawan).</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa variabel X3 (kepuasan kerja) tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh variabel X1 (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).</p> <p>Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung dapat</p>
--	--	--	--	---------------------	--

					disimpulkan bahwa variabel X3 (kepuasan kerja) tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh variabel X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).
14	Dito Aditia Darma Nasution (2019)	PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MEDAN	sampel penelitian berjumlah 97 orang	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik.	Hasil dalam penelitian ini nilai Adjust R Square sebesar 0,218 yang mengindikasikan bahwa 21,8% variabel dependen (Kinerja Pegawai) dipengaruhi oleh variabel independen (Remunerasi dan Semangat Kerja), sedangkan sisanya sebesar 78,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model estimasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t, remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan dan semangat kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Berdasarkan hasil uji F, remunerasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap

					kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Dari simpulan ini menunjukkan juga bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang baik dapat dipastikan dipengaruhi oleh pemberian remunerasi yang sesuai dan kinerja yang baik juga berdampak dari semangat kerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan
15	Shannon Cecilia Y, Assagaf Lucky O.H. Dotulong (2015)	PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN DAERAH KOTA MANADO	Sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin, sebanyak 79 responden	penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dan metode Analisa menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis F dan uji hipotesis t.	Hasil penelitian secara simultan disiplin, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebaiknya pimpinan dispenda memperhatikan dan meningkatkan lagi motivasi dan semangat kerja, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
16	Mulia Siregar (2019)	Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan	Sampel dalam penelitian ini	menggunakan kuantitatif dengan model korelasi	Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari hasil analisis Product Moment

		Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige	sebanyak 53 karyawan	product moment dan Analisis data menggunakan SPSS versi 16.0	yang diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis dengan Semangat Kerja, dimana $r_{xy} = 0,657$ dan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin Tinggi Pemenuhan Kebutuhan Psikologis, maka semakin tinggi Semangat Kerja dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan antara pemenuhan kebutuhan psikologis dengan semangat kerja.
--	--	---	----------------------	--	--

KESIMPULAN

Simpulan dari literature review pada 16 artikel ini sebagaimana tujuan yang ditetapkan yaitu Pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, pemimpin pada dasarnya merupakan orang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya (terutama manusia) untuk bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan ini tidak semata-mata diperoleh karena sebuah status (jabatan), namun gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik seorang pemimpin saat mengarahkan, memotivasi dan membimbing sekelompok orang dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Selain itu adanya semangat kerja pun sangat berpengaruh terhadap jalannya produktivitas sebuah perusahaan atau organisasi, karena dengan semangat kerja

yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dan dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos). Maka dari itu dalam Suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas atau kinerjanya sangat dipengaruhi oleh sistem manajemen yang berdasarkan pada hubungan antara unsur-unsur kepemimpinan dan semangat kerja karyawannya.

SARAN

Dengan Penelitian ini kirannya dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya dan Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan sebagai bahan evaluasi guna mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan

faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Tarlis, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Investasi Islam*, 2(2), 1-20.
- Masmarulan, R., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PT. PELAYARAN TONASA LINES KABUPATEN PANGKEP. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(3), 159-165.
- Asnawi, S. (1999). Semangat kerja dan gaya kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*, 26(2), 86-92.
- Kaunang, R. M., Parengkuan, T., & Sepang, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Ramlin, R., & Wulandari, W. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM CABANG BIMA. *JURNAL CAPITAL: Kebijakan Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 87-100.
- Chaudhry, A. Q., & Javed, H. (2012). Impact of transactional and laissez faire leadership style on motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7).
- <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1062.5269&rep=rep1&type=pdf>
- ASHARI, F., SETYANTI, S. W. L. H., & SUDARYANTO, S. The Effect of Transformational Leadership Style and Work Motivation on Employee; s Work Spirit With Organizational Climate as Intervening Variable at PT Askrimdo Jember.
- <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/105509>
- Pan, T. P., Trakulmututa, J., & Youravong, N. (2020). Self-perception of leadership style of dentists: heads of dental departments in community hospitals, Southern Thailand. *International dental journal*, 70(3), 193-200.
- <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S002065392031409X>
- Piaw, C. Y., & Ting, L. L. (2014). Are school leaders born or made? Examining factors of leadership styles of Malaysian school leaders. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 5120-5124.
- Fries, A., Kammerlander, N., & Leitterstorf, M. (2021). Leadership styles and leadership behaviors in family firms: A systematic literature review. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1), 100374.

Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1995>

Manik, S. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN PELALAWAN. *Jurnal Niara*, 11(2), 118-124.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.

Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.

Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).

Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *Jurnal Diversita*, 5(1), 33-36.