

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand Theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance Theory* yang mengatakan bahwa: “*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*” Colquitt et al (2008:37). Teori ini menekankan esensi dari performance adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis memilih variabel pemberian upah, pemberian insentif, masa kerja dan produktivitas kerja, sebagai variabel yang perlu diteliti, karena keempat variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pemberian upah dan insentif tentunya diharapkan akan menambah produktivitas kerja, dan masa kerja diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen SDM menjadi bagian integral dari organisasi besar dan perusahaan yang bisa diamati sehari-hari. Manajemen SDM ini biasanya lebih merujuk pada departemen tertentu yang tugasnya menaungi sistem kerja yang menjaga hubungan antara para pekerja di suatu perusahaan. Tentunya departemen ini terlibat dalam hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan dan kesejahteraan karyawan, perekrutan karyawan, dan analisis kebijakan perusahaan yang berhubungan dengan karyawan.

Menurut Mangkunegara (2013) Tanggung jawab yang dipikul bagian manajemen SDM terbagi dalam beberapa hal. Pertama, manajemen SDM bertanggung jawab dalam desain organisasi. Selanjutnya ia berperan dalam mengelola penilaian kinerja karyawan, pengaturan pekerja atau karyawan dalam analisis kerjanya, mengatur penghargaan untuk karyawan berdasarkan manfaat dan kepatuhan yang diberikan. Yang terpenting, manajemen SDM bertanggung jawab dalam mengembangkan karyawan dan organisasi. Penilaian kinerja dari karyawan juga dapat dilakukan oleh manajemen SDM, yang akan memakai kriteria tertentu dalam penilaian. Manajemen SDM akan memonitor segala tindakan kerja selama ini, dan mengukur kinerja tersebut dengan mengevaluasiya. Monitoring ini biasanya dilengkapi dengan dokumentasi kerja yang berefek pada kemajuan atau kemunduran perusahaan.

2.3 Gaya Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang teramat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis. Membicarakan tentang kepemimpinan maka dengan sendirinya akan terkait dengan eksistensi dan ke- langsung hidup organisasi di masa yang akan datang, karena pemimpin adalah pihak yang mengatur perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Hersey dalam Syatiandini (2015) tingkah laku yang meliputi gerak, kata-kata dan tindakan dari seorang pemimpin yang kemudian orang anggota

merasakan pengaruh dari tingkah laku tersebut merupakan arti dari gaya kepemimpinan. Sedangkan menurut Kumala, H.R dan Agustina (2018) Gaya Kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering ditetapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahnya.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang 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 yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli bahwa gaya kepemimpinan merupakan unsur perilaku seseorang sebagai pemimpin yang dapat mempengaruhi perilaku orang lain yaitu orang-orang yang dipimpinnya, sehingga menjadi acuan atau sandaran orang-orang dipimpin dalam melakukan aktivitas atau bekerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2.3.2 Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Suwatno & Priansa (2016) jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Pribadi (*personal leadership*). Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan Non-Pribadi (*non-personal leadership*). Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi.
3. Kepemimpinan Otoriter (*authoritarian leadership*). Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.
4. Kepemimpinan Kebapakan (*paternal leadership*). Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya.
5. Kepemimpinan Demokratis (*democratic leadership*). Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit.
6. Kepemimpinan Bakat (*indigenous leadership*). Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

2.3.3 Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Sedangkan Rahayu, (2017) berpendapat dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi Gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan

3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.3.4 Pendekatan dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki karakter dan gaya kepemimpinan yang di jalankannya, akan tetapi gaya kepemimpinan yang dijalankannya tersebut tidak serta merta berhasil dalam menghadapi dan mengelola sumber daya manusia dalam perusahaannya. Gaya kepemimpinan yang efektif bagi seorang pemimpin dapat dilihat dari pendekatan dan indikator kepemimpinan yang dijalankannya, untuk itu seorang pemimpin harus belajar dan memahami pengetahuan tentang gaya kepemimpinan tersebut.

Menurut Sutrisno (2015:226-227), secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan dibagi tiga aspek, yaitu teori sifat (*trait theory*), teori perilaku (*behavior theory*), dan teori kepemimpinan situasional (*situational theory*).

1. Pendekatan Teori Sifat Teori sifat (*trait theory*), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin.
2. Pendekatan Teori Perilaku Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan inter- aksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan mempersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.
3. Pendekatan Teori Situasi Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Menurut Prasetyo dan Yuniati (2014:7), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan dan diketahui pihak lain ketika berusaha mempengaruhi kegiatan orang lain. Indikator-indikatornya sebagai berikut:

- a) Pemberian penghargaan terhadap keberhasilan kerja karyawan
- b) Pemberian pujian terhadap keberhasilan kerja karyawan
- c) Tingkat kejelasan pimpinan dalam memberikan tugas
- d) Pemberian petunjuk oleh pimpinan
- e) Obyektifitas pimpinan dalam menilai hasil kerja karyawan
- f) Dorongan dan arahan oleh pimpinan
- g) Frekuensi pengambilan keputusan
- h) Fasilitas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas seorang pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan dapat dilihat dari pendekatan yang diterapkannya sehingga dapat diukur kepemimpinannya tersebut apakah efektif dan sesuai dengan kepemimpinan yang diinginkan organisasi dan bawahan, sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat membangun positif perusahaannya.

2.4 Semangat Kerja

2.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya, yang ditandai dengan kegiatan melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suatu sikap individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Dengan kata lain, semangat kerja adalah kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan (Murkiros, 2015).

Semangat kerja menggambarkan perasaan secara psikologis suasana yang dirasakan para pegawai dalam organisasi. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Munandar dalam Mafra (2017), menjelaskan semangat kerja adalah suatu sikap positif yang memandang pekerjaan sebagai hal yang penting ditandai dengan sikap melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh atau optimal. Jadi semangat kerja pada hakekatnya adalah merupakan perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentikan atau menterjemahkan secara bebas, moral kerja yang tinggi adalah semangat dan kegairahan kerja.

Semangat kerja menurut Darmawan dalam Maydina dan Abdurrahman (2020), menjelaskan bahwa semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja karyawan ditunjukkan melalui pola kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Nawawi dikutip Darmawan dalam Dawati (2012:3), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah: Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang, status sosial pekerjaan,

suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja, tujuan pekerjaan.

Gomes dalam Prasetyo dan Yuniati (2014:5), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan untuk bekerja terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor individu terdiri dari kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan pegawai tersebut. Sedangkan faktor organisasi terdiri dari pembayaran atau gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaannya itu sendiri.

2.4.3 Indikator Semangat Kerja

Indikator-indikator semangat kerja menurut Kusumawarni dalam Saputra (2016:5), adalah sebagai berikut:

1. Presensi, Meliputi: kehadiran pegawai ditempat kerja, ketepatan pegawai datang/pulang kerja dan kehadiran pegawai apabila mendapat undangan/kegiatan organisasi
2. Kerja sama, meliputi: kesediaan pegawai bekerja sama, kemauan membantu teman sekanter, kemauan memberi kritik/menerima kritik.
3. Antusiasme, meliputi: giat bekerja dan tidak mudah menyerah mengerjakan pekerjaan yang sulit dan
4. Kreatifitas, meliputi: memberi ide baru dalam bekerja

2.5 Produktivitas Kerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Nisa (2020) menyatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masuk dalam satuan tertentu.

Produktivitas kerja menurut Enggana (2020) merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai

standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. Pernyataan ini melihat bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Menurut Nasution (2016) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, Energy, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil. Menurut (Butar 2015) mendefinisikan produktivitas kerja merupakan pengukuran dan kuantitas dari pekerjaan dengan mempertimbangkan dari seluruh biaya dan hal yang terkait dan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apalagi di era industri 4.0 seperti sekarang ini, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Terdapat banyak teori yang memuat tentang faktor - faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103), factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu :

1. Pelatihan
2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Menurut Anoraga dalam Busro (2018:346-348), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Motivasi kerja karyawan
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Kemampuan kerja sama
7. Gizi dan kesehatan
8. Tingkat penghasilan
9. Lingkungan kerja dan iklim kerja
10. Kecanggihan teknologi yang digunakan
11. Faktor – faktor produksi yang memadai
12. Jaminan sosial
13. Manajemen dan kepemimpinan
14. Kesempatan berprestasi

Menurut Ravianto dalam Sumual (2017:119), factor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

1. Pendidikan
2. Keterampilan
3. Disiplin
4. Sikap
5. Etika kerja
6. Motivasi
7. Gaji
8. Kesehatan
9. Teknologi
10. Manajemen
11. Kesempatan berprestasi

2.5.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan dengan baik produktivitas kerja karyawan. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan meningkat atau tidak diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Burhanuddin Yusuf (2015) produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir dan penguasaan ilmu. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non – formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
3. Kemampuan, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemauan.
4. Sikap, merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki pola. Pola tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungan dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap – sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah rangkuman beberapa penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

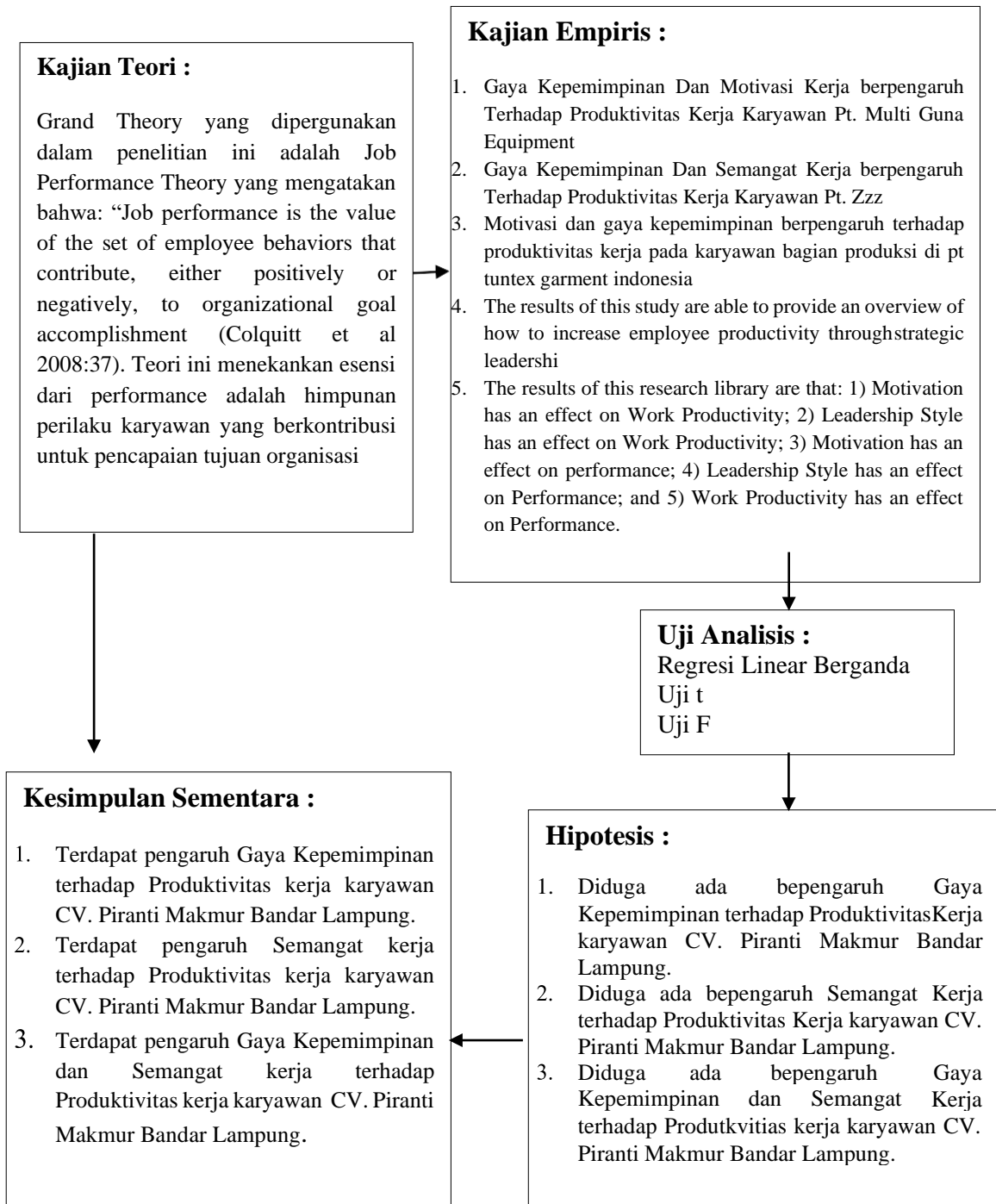
No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian	Kontribusi Penelitian
1.	Iin Nur Indrayani Sihombing (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Multi Guna Equipment	Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel Semangat Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Multi Guna Equipment	Penunjang penelitian yang sedang dilakukan
2.	Nuur Selly Tetania , Andi Heru Susanto (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan pt zzz	Perbedaan penelitian ini ada pada objek penelitiannya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. zzz	Penunjang penelitian yang sedang dilakukan
3.	Popong Suryani, Yoyok Cahyono, Berliana Dita Utami (2020)	Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di pt tuntex garment indonesia	Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel Semangat Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di pt tuntex garment indonesia	Penunjang penelitian yang sedang dilakukan
4.	Ahmad Azmy dan Agung Priyono (2020)	Leadership Roles For Improving Employee Productivity at Digital Start-Up Company	Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel Semangat Kerja	he results of this study are able to provide an overview of how to increase employee productivity through strategic leadershi	Penunjang penelitian yang sedang dilakukan
5.	Dhika Rinaldy Juniandana (2022)	Literature review determinasi of work productivity and performance: analysis of motivation and leadership style	Perbedaan penelitian ini tidak menggunakan variabel Semangat Kerja	The results of this research library are that: 1) Motivation has an effect on Work Productivity; 2) Leadership Style has an effect on Work Productivity; 3) Motivation has an effect on performance; 4) Leadership Style has an effect on Performance; and 5) Work Productivity has an effect on Performance.	Penunjang penelitian yang sedang dilakukan

Sumber : Diolah tahun 2023

2.7 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut:

1.1 Kerangka Pikir

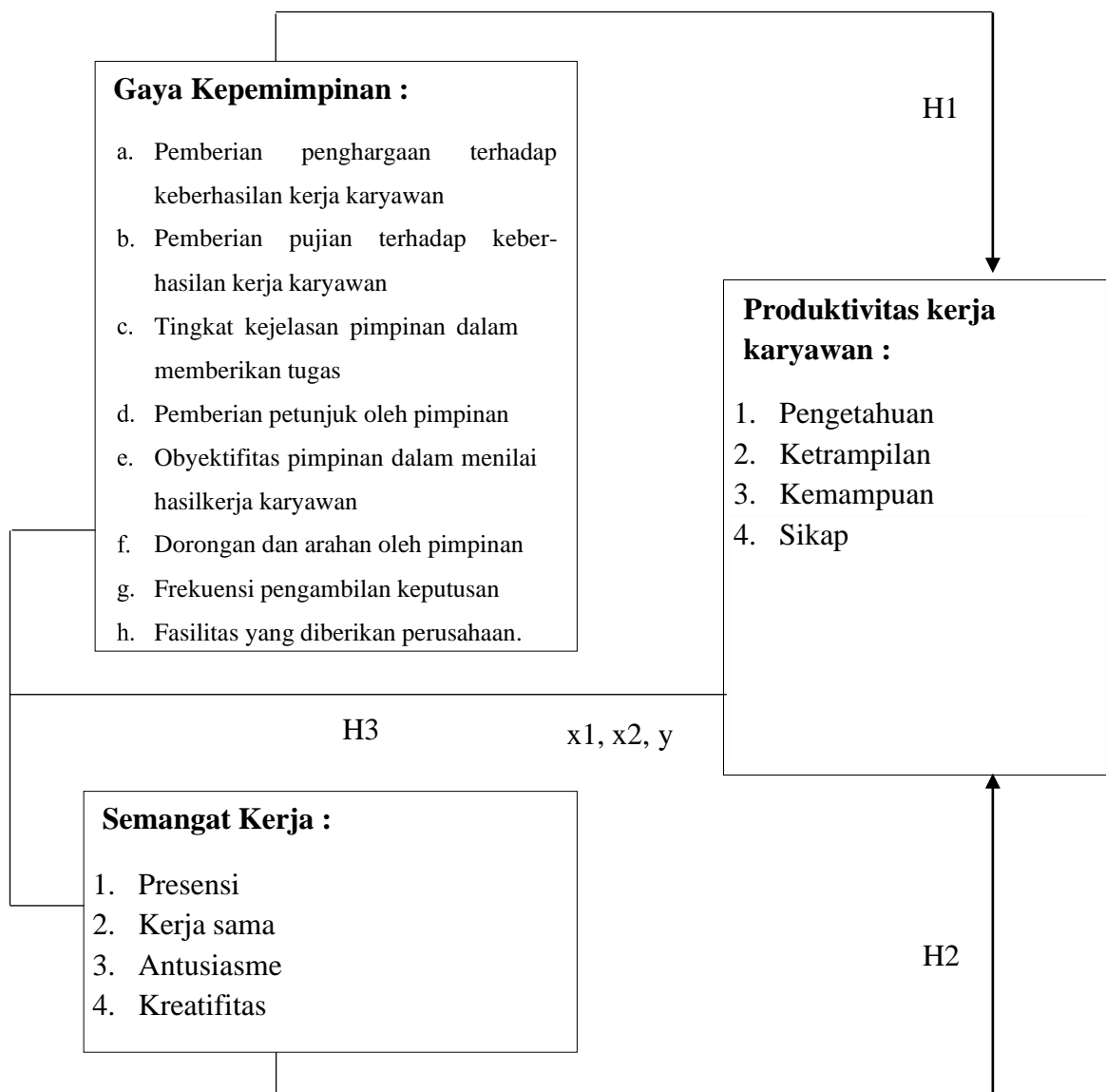


2.8 Paradigma penelitian

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya paradigma penelitian yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2

Kerangka Penelitian



2.7 Hipotesis

H1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seseorang menunjukkan ketika mencoba untuk mempengaruhi kegiatan orang lain seperti yang dirasakan oleh orang-orang lain. Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya pemimpin dalam perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam mengembangkan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang cakap akan sulit dalam mencapai visi dan misi organisasi. Jika seorang pemimpin ingin merubah perilaku orang lain (karyawan), maka pemimpin tersebut haruslah mengelola gaya kepemimpinannya. Produktivitas kerja seseorang perlu mendapat apresiasi dari organisasi/perusahaan karena produktivitas kerja akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat diartikan sebagai penggunaan sumber daya ekonomi yang dilakukan secara efektif dan membutuhkan keterampilan organisator dan keahlian sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang efektif dan sangat tinggi.

Menurut Mila Badriyah (2017: 183), “Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan”. Dalam perusahaan produktivitas kerja yang optimal merupakan aspek penting dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Iin Nur Indrayani Sihombing (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Multi Guna Equipment” menunjukkan bahwa Gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Multi Guna Equipment.

H2 : Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja adalah sikap mental yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras, lebih cepat, dan lebih baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan memengaruhi efisiensi kerja. Untuk itu, semangat kerja dibutuhkan sebagai penunjang tingkat keproduktifan karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai. Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semangat kerja adalah sikap mental yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras, lebih cepat, dan lebih baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan memengaruhi efisiensi kerja. Untuk itu, semangat kerja dibutuhkan sebagai penunjang tingkat keproduktifan karyawan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Berdasarkan hasil penelitian Tetania , Susanto (2022) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan PT. zzz” menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. zzz.

H3 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber sumber riil yang semakin sedikit. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Produktivitas karyawan di Indonesia memiliki persentase yang berbeda-beda.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan.

Berdasarkan hasil penelitian Tetania , Susanto (2022) dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan semangat kerja terhadap produktivitas karyawan PT. zzz” menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. zzz.