



## **Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Jackpot Pancing Surabaya**

**AI Maida Sabililah<sup>1</sup> dan Arif Hidayat<sup>\*2</sup>**

<sup>1,2</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN Surabaya, Indonesia

\*Email: [almaidasabililah@gmail.com](mailto:almaidasabililah@gmail.com)<sup>1</sup>, [arif@stieyapan.ac.id](mailto:arif@stieyapan.ac.id)<sup>\*2</sup>

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i2.1888>

Diterbitkan oleh Politeknik Piksi Ganesha Indonesia

### **Info Artikel**

Diterima :

2024-07-21

Diperbaiki :

2024-07-27

Disetujui :

**2024-07-28**

### **Kata Kunci :**

Gaya Kepemimpinan; Semangat Kerja  
; Kinerja Karyawan.

### **Keywords:**

Leadership Style;  
Work Enthusiasm; Employee  
Performance

### **ABSTRAK**

Dalam pencapaian target bisnis yang lebih tinggi maka CV. Jackpot Pancing Surabaya sedang menghadapi tantangan terutama dalam hal peningkatan kinerja karyawan. Pihak manajemen telah menetapkan bahwasanya gaya kepemimpinan seorang pemimpin dan semangat kerja karyawan dianggap sebagai komponen utama yang mampu mempengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana aspek gaya kepemimpinan dan antusiasme kinerja secara simultan dan parsial mampu mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Jackpot Pancing Surabaya. Seluruh profesional pada CV ini yang berjumlah 21 karyawan akan menjadi populasi pada penelitian kuantitatif ini. Dimana penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh, yaitu survei terhadap seluruh populasi. *Multiple regression linier* menjadi teknik dalam menganalisis data dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan pengujian dan wawancara, semangat kerja dan gaya kepemimpinan sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan merupakan unsur yang paling signifikan dalam mempengaruhi kinerja, meskipun demikian semangat kinerja karyawan juga mempunyai pengaruh yang signifikan.

### **ABSTRACT**

*In achieving higher business targets, CV. Jackpot Pancing Surabaya is facing challenges, especially in terms of improving employee performance. Management has determined that a leader's leadership style and employee morale are considered the main components that can influence performance. This research aims to find out how aspects of leadership style and performance enthusiasm can simultaneously and partially influence employee performance at CV. Surabaya Fishing Jackpot. All professionals on this CV, totaling 21 employees, will be the population in this quantitative research. Where this research uses a saturated sampling approach, namely a survey of the entire population. Multiple linear regression is a technique for analyzing data in this research. Based on test and interview findings, work morale and leadership style both have a significant effect on performance. Leadership style is the most significant element in influencing performance, however employee performance enthusiasm also has a significant influence.*

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

## **PENDAHULUAN**

Departemen SDM memiliki peranan yang dominan terutama dalam hal keberhasilan sebuah organisasi perusahaan. Faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah kualitas sumber daya manusianya, baik pada tingkat rendah maupun tinggi. Sumber daya

manusia yang kompeten, termotivasi, dan bekerja dengan penuh semangat tinggi mampu berkontribusi besar terhadap pencapaian dari visi, misi dan tujuan perusahaan. Maka dari itu, manajemen yang baik sangat diperlukan dalam mengelola departemen sumber daya manusia menjadi lebih efektif (Zainuddin & Darman, 2020), (Pandi, 2018).

Sumber daya manusia memainkan peran penting baik sebagai individu maupun kelompok dan menjadi salah satu faktor utama dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan (Firas et al., 2020). Manajemen yang baik mencakup perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawan (Wahdiniawati et al., 2024). Dengan memperhatikan karyawan yang terlibat dalam perusahaan secara baik dan benar, nantinya suatu perusahaan akan menciptakan lingkungan yang kondusif dan produktif. Seorang karyawan yang merasa dirinya dihargai dan diperhatikan lebih cenderung memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi serta semangat kerja yang lebih besar yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Putra et al., 2023; Suwaji & Sabella, 2019). Selain itu, perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusianya. Ini termasuk memberikan pelatihan dan pengembangan, menciptakan peluang karir serta menyediakan kompensasi dan manfaat yang kompetitif. Perusahaan dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki keterampilan yang diperlukan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan (Parinsi et al., 2023).

Penelitian oleh Zainuddin & Darman (2020) dan Firas et al. (2020) menegaskan bahwa perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas yang berujung pada peningkatan kinerja. Kualitas sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi dan bersemangat dapat memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen yang baik sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Dengan cara menciptakan sebuah lingkungan kerja yang kondusif, produktif, serta menyediakan pelatihan, pengembangan, dan kompensasi yang kompetitif, perusahaan maka nantinya dapat memaksimalkan kinerja seorang karyawan (Zainuddin & Darman, 2020).

Namun, temuan dari penelitian sebelumnya seperti yang dikemukakan Tika (2020) dan didukung penelitian lainnya (Rompas<sup>1</sup> et al., 2018), (Haryanto, 2017) dan (Khairizah, 2015) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi, *leadership style* serta antusiasme kinerja tidak selalu memiliki dampak yang signifikan terhadap *employee performance*. Kompensasi yang meningkat justru bisa memiliki efek negatif pada kinerja dan perubahan dalam gaya kepemimpinan tidak selalu menghasilkan peningkatan kinerja yang diharapkan. Semangat kerja yang tinggi belum tentu berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, karena motivasi tidak selalu diterjemahkan ke dalam produktivitas yang meningkat. Temuan ini memperlihatkan bahwa terdapat variabel lainnya yang mungkin saja memiliki kelebihan dalam hal menentukan keberhasilan peningkatan kinerja karyawan yang ma setidaknya perlu mempertimbangkan komponen lainnya yang mungkin saja memiliki peran di dalam dinamika ini (Tika, 2020).

Kepemimpinan merupakan *skill* yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan dalam Jumawan (2024) Gaya kepemimpinan dapat dikategorikan menjadi tiga tipe utama: otoriter, partisipatif, dan delegatif. Gaya kepemimpinan otoriter ditandai dengan pemimpin yang membuat keputusan sepenuhnya sendiri tanpa melibatkan anggota tim, memberikan perintah yang tegas dan mengawasi pelaksanaan secara ketat. Sebaliknya, gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, dengan

pemimpin yang mempertimbangkan opini dan saran mereka, menciptakan suasana kerja yang inklusif dan kolaboratif. Gaya kepemimpinan delegatif, atau *laissez-faire*, memberikan wewenang dan tanggung jawab yang besar kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan melaksanakan tugas secara mandiri, dengan sedikit campur tangan dari pemimpin. Masing-masing gaya memiliki kelebihan dan kekurangan yang bergantung pada konteks dan dinamika tim yang dipimpin (Jumawan et al., 2024; Waloyo & Julian, 2021). Berdasarkan temuan dari (Khairizah, 2015) seorang pemimpin yang memiliki kecenderungan direktif memiliki pengaruh terhadap *employee performance*, sedangkan pemimpin yang cenderung bersikap suportif dan partisipatif tidak memiliki dampak pada *employee performance* di Perpustakaan UB.

Semangat kerja dapat dilihat dari kegairahan pegawai dalam mengerjakan tugas serta bertanggung jawab didalam perusahaan, Semangat kerja merupakan sikap dan motivasi dari setiap individu untuk bekerja dengan penuh disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas (Amadi et al., 2022). Komitmen seseorang untuk berkontribusi secara aktif dalam pekerjaan, menjaga konsistensi dan integritas dalam menjalankan tanggung jawab, serta menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas. Semangat kerja yang kuat ditandai oleh kesediaan untuk bekerja keras, menjalankan tugas dengan ketelitian dan memiliki rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap hasil kerja dan dampaknya pada keseluruhan tujuan organisasi. Individu dengan semangat kerja yang tinggi cenderung lebih proaktif, berinisiatif dan berkomitmen untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, yang mendukung pencapaian tujuan bersama dan meningkatkan produktivitas organisasi (Perkasa et al., 2022).

Kinerja adalah cerminan sejauh mana suatu program tertentu, berbagai kegiatan maupun kebijakan dapat berhasil dalam pencapaian sasaran, tujuan, visi serta misi yang dimiliki perusahaan (Syafaruddin et al., 2021). Kinerja mengukur efektivitas pelaksanaan rencana strategis yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini mencakup evaluasi terhadap sejauh mana hasil yang dapat dicapai dengan yang direncanakan. Kinerja dapat dinilai melalui berbagai indikator, seperti pencapaian target, efisiensi proses dan dampak dari kebijakan yang diterapkan untuk memenuhi standart sasaran kinerja. Dengan kata lain, kinerja menggambarkan bagaimana baiknya perusahaan dalam merealisasikan strategi dan tujuan yang telah ditetapkan, serta bagaimana semua elemen dalam perusahaan berkontribusi untuk dapat mencapai visi dan misi yang telah disusun sebelumnya. Evaluasi kinerja yang merupakan kegiatan untuk menilai kesadaran diri, hal ini dapat membantu perusahaan untuk menilai keberhasilan dan melakukan perbaikan jika diperlukan, guna mencapai hasil yang optimal dan mendukung kemajuan perusahaan (Haq & Prabawati, 2022).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Teori Gaya Kepemimpinan**

Dari sudut pandang linguistik, kepemimpinan hanyalah kata “kepemimpinan”. Kata kepemimpinan pertama kali muncul pada tahun 1700an, meskipun kata ini pertama kali muncul pada tahun 1300an. Untuk menggambarkan konteks sejarah, kemunculan kepemimpinan, ciri-ciri utama pemimpin, dan etika profesi kepemimpinan, sejumlah perilaku pemimpin digeneralisasikan dengan bantuan gagasan kepemimpinan. Henry Pratt mengartikan pemimpin sebagai seseorang yang memberikan teladan dalam perilaku sosial dengan mengorganisasi, mengarahkan, dan mengatur tindakan orang lain atau berdasarkan status, wewenang, atau jabatan

(Ali, 2023). Pemimpin merupakan seorang individu yang mampu memimpin dengan jalan memprakarsai berbagai macam tingkah laku social dalam hal mengatur/mengarahkan, mengorganisasi atau mengontrol suatu usaha/upaya dari personal lain dalam bentuk *prestise* atau dikenal sebagai posisi/kekuasaan (Suhardi, Muhammad Imanuddin, Kunarso , et, 2022).

### **Teori Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Teori Kepemimpinan Otoriter oleh Kurt Lewin dalam Fitriah (2022) Gaya kepemimpinan otoriter seringkali melibatkan pemimpin dengan cara membuat keputusan secara penuh serta mampu memberi arahan yang ketat tanpa harus melibatkan anggota tim. Teori Lewin menunjukkan bahwa meskipun gaya ini dapat mengarahkan keputusan yang cepat, mungkin kurang efektif dalam meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan yang berujung pada kinerja jangka Panjang (Fitriah & Rohendi, 2022).

Pendekatan seorang pemimpin dalam mengelola dan membantu karyawan atau bawahannya disebut sebagai gaya kepemimpinannya, yang berbeda-beda tergantung individunya. Nilai-nilai gaya kepemimpinan mengacu pada cara seorang pemimpin berinteraksi dan menafkahi anggota tim atau bawahannya, dan nilai-nilai itu berbeda-beda tergantung individu. Hasil pada penelitian sebelumnya disampaikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif (Kaunang et al., 2018) dan (Sarumaha, 2022). Salah satu dampak positif yang paling mencolok dari gaya kepemimpinan yang efektif adalah peningkatan motivasi karyawan. Nilai seorang pemimpin tidak didasarkan pada hasil yang mereka peroleh, melainkan pada kapasitas mereka untuk membantu orang-orang yang berada di bawah pengawasan mereka mencapai hasil serta pengaruh yang mereka miliki terhadap orang lain yang berhubungan dengan mereka. Karena kepemimpinan mempunyai kemampuan untuk memanfaatkan wewenang untuk mempengaruhi perilaku orang lain di tempat kerja, maka kepemimpinan dapat dianggap sebagai komponen paling penting dari seluruh aspek organisasi. Kepemimpinan yang efektif adalah kapasitas individu yang memegang posisi otoritas dalam suatu organisasi untuk membentuk pemikiran dan tindakan orang lain, khususnya bawahannya, dengan cara yang benar-benar membantu organisasi mencapai tujuannya. Pola umum perilaku seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tersembunyi, disebut sebagai gaya kepemimpinannya. Landasan untuk mengkategorikan gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan.

Berdasarkan kriteria di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa gaya seorang pemimpin dicirikan oleh kemampuannya dalam membimbing, mempengaruhi, memotivasi, dan mengawasi bawahannya sehingga mereka dapat melakukan tugas dengan sukarela dan sengaja untuk mencapai tujuan tertentu. Karena setiap jenisnya mempunyai kelebihan dan kekurangan tersendiri yang khas bagi pimpinan organisasinya. Transformasi sosial dan revolusi politik dapat dipicu oleh para pemimpin yang luar biasa. Selain itu, mereka memiliki kemampuan untuk menginspirasi orang lain untuk bertindak, berkreasi, dan menciptakan.

### **Semangat Kerja**

Semangat kerja dapat dipahami sebagai suatu ekspresi singkat dari berbagai kekuatan psikologis yang mempengaruhi seseorang dalam hubungannya dengan pekerjaannya. Kekuatan-kekuatan ini mencakup aspek-aspek seperti motivasi, kepuasan, dan komitmen yang semuanya

berkontribusi terhadap bagaimana seorang karyawan merasa dan bertindak dalam lingkungan kerjanya. Dalam konteks ini, semangat kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan antusiasme dan dedikasi (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suasana atau iklim kerja yang ada dalam suatu organisasi. Suasana kerja yang positif sering kali ditandai dengan rasa kegembiraan dan antusiasme yang tinggi di antara karyawan ketika menjalankan tugas-tugas mereka. Iklim kerja yang sehat ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Ketika semangat kerja tinggi, karyawan cenderung menunjukkan tingkat kreativitas dan produktivitas yang lebih besar, serta komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan organisasi (Ocsalino & Septyarini, 2024).

Dalam praktiknya, semangat kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Ketika karyawan merasa semangat dan antusias, mereka lebih cenderung untuk mengambil inisiatif, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan, karena karyawan merasa lebih puas dan termotivasi untuk tetap berada di organisasi (Indriyani & Solihin, 2022). Menurut (Kusuma, 2016), semangat kerja dapat dilihat sebagai representasi sukses dari banyak variabel psikologis yang berperan dalam *karyawanan* karyawan. Kusuma juga menegaskan bahwa ketertarikan seorang *karyawan* terhadap profesinya biasanya mempengaruhi keadaan di sekitarnya. Semangat kerja sering kali tinggi di lingkungan yang mendukung, dan sebaliknya

## Kinerja

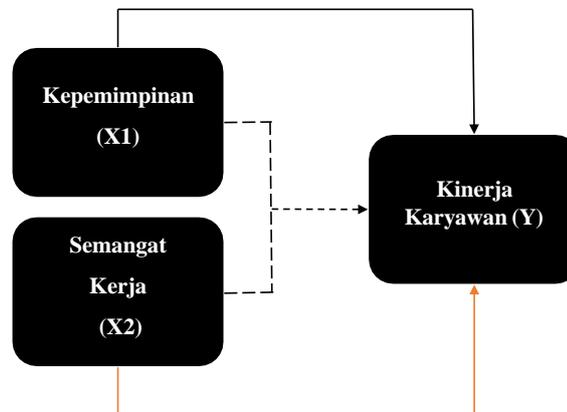
Kinerja seorang karyawan ditentukan oleh tindakan atau kelambanannya. Besar kecilnya kontribusi yang diberikan *karyawan* kepada organisasi ditentukan oleh kinerjanya. Sepanjang tidak melenceng, kinerja dalam kata (Afandi, 2021) merupakan sebuah hasil kinerja yang setidaknya diperoleh pada diri seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan wewenangnya dalam pencapaian suatu tujuan dimana tujuan organisasi tersebut tanpa melawan hukum, etika, moralitas ataupun hukum.

Kinerja pegawai merujuk pada hasil akhir dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi, yang tercermin dari output yang dihasilkan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja ini mencakup berbagai aspek seperti efisiensi, efektivitas, dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Secara lebih rinci, kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator utama. Pertama, jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan selama periode waktu tertentu. Ini bisa mencakup jumlah produk yang dibuat, jumlah layanan yang diberikan, atau target lain yang terkait dengan pekerjaan spesifik karyawan. Semakin tinggi jumlah output yang dihasilkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut (Sarumaha, 2022). Kedua, kualitas output atau hasil kerja juga merupakan aspek penting dari kinerja pegawai. Kualitas ini mencakup seberapa baik pekerjaan dilakukan, apakah hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan, dan apakah pekerjaan tersebut memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Selain itu, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, dukungan dari manajemen, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk pengembangan profesional.

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan merasa didukung oleh manajemen cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Begitu pula, lingkungan kerja yang positif dan kesempatan untuk belajar serta berkembang dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi, mengelola dan meningkatkan kinerja pegawai adalah hal yang esensial untuk mencapai tujuan bisnis dan mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki sistem evaluasi kinerja yang efektif dan strategi pengembangan karyawan yang tepat untuk memastikan bahwa karyawan dapat mencapai potensi penuh mereka dan memberikan kontribusi maksimal terhadap kesuksesan organisasi.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi sementara mengenai topik penelitian yang sedang diselidiki, oleh karena itu harus diuji ulang untuk menentukan kebenarannya. Berdasarkan kerangka konseptual sebelumnya, teori-teori berikut dapat dikemukakan:

- H1 = Diduga bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jackpot Pancing Surabaya.
- H2 = Diduga bahwa variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jackpot Pancing Surabaya.
- H3 = Diduga bahwa variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Jackpot Pancing Surabaya.
- H4 = Diduga bahwa diantara variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Jackpot Pancing Surabaya.

### METODE

Dalam hal kaitannya dengan penjabaran yang melatarbelakangi penelitian maka penelitian ini mengadopsi desain kuantitatif. Seluruh partisipan dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Total 21 orang berhasil memenangkan Jackpot Mancing Surabaya. Karyawan CV digunakan sebagai populasi sampel penelitian ini. Jackpot Pancing Surabaya dengan memberikan survei kepada anggota karyawan CV menggunakan alat Google form. Total 21 orang berhasil memenangkan Jackpot Mancing Surabaya. Derajat hubungan antara dua atau lebih variabel

bebas dan satu variabel terikat dievaluasi dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis linier berganda.

## ANALISA DAN PEMBAHASAN

### Analisis Inferensial (Regresi Linier Berganda)

Menentukan dampak regresi linier berganda adalah tujuan dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Semangat Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 1.** Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.109	2.479		1.254	.226
1 Gaya Kepemimpinan	.563	.142	.538	3.978	.001
Semangat Kerja	.369	.109	.456	3.374	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 3.109 + 0.563 X_1 + 0.369 X_2$$

Tingkat kinerja *karyawan* naik jika variabel bebas (semangat kerja, gaya kepemimpinan) mempunyai nilai konstanta sebesar 3,109 yang berarti tidak bervariasi atau sama dengan 0. Besarnya koefisien regresi b1 sebesar 0,563 menunjukkan bahwa menaikkan variabel Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan produktivitas *karyawan*. Besarnya koefisien regresi b2 sebesar 0,369 menunjukkan bahwa menaikkan variabel Semangat Kerja akan meningkatkan kinerja *karyawan*.

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Untuk menilai secara parsial apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang terhadap variabel keseluruhan maka digunakan uji t. Kriteria penilaian dengan asumsi tingkat signifikansi di bawah 0,05, elemen seperti semangat kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja *karyawan*. Bila tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik semangat kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja *karyawan*. Tabel 2 berikut menyajikan temuan uji t,

**Tabel 2.** Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.109	2.479		1.254	.226
1					
Gaya Kepemimpinan	.563	.142	.538	3.978	.001
Semangat Kerja	.369	.109	.456	3.374	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 2 tersebut menjelaskan bahwa dapat diketahuinya suatu variabel yang dinilai yakni gaya kepemimpinan dan semangat kerja masing-masing memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari nilai alpha yang ditetapkan yaitu 5%. Gaya kepemimpinan memperoleh nilai signifikan 0,001 sehingga ( $0.001 < 0.05$ ) maka berdasarkan pengujian tersebut gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan semangat kerja memperoleh nilai signifikan 0,003 sehingga ( $0.003 < 0.05$ ) maka berdasarkan pengujian tersebut semangat kerja juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

### Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dipengaruhi oleh masing-masing variabel bebas dalam model secara individu atau kolektif. Memilih beberapa uji hipotesis sekaligus (Uji F) Semua faktor dalam waktu yang bersamaan saling mempengaruhi. Jika tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05, maka pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan akan dipertimbangkan. Jika tingkat signifikansi gaya kepemimpinan dan semangat kerja lebih tinggi dari 0,05, maka elemen-elemen tersebut tidak mungkin berdampak pada kinerja karyawan pada saat yang bersamaan. Tabel 3 menampilkan temuan uji F simultan yang dilakukan dalam percobaan ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.397	2	41.698	32.388	.000 <sup>b</sup>
	Residual	23.175	18	1.287		
	Total	106.571	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa analisis regresi dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa Kinerja Karyawan Dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Secara Bersamaan.

## Pembahasan

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dikatakan bahwa penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang menguntungkan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan seberapa baik gaya kepemimpinan digunakan, yang tidak hanya mempengaruhi efektivitas operasional tetapi juga meningkatkan antusiasme dan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang baik, seperti yang terbukti dalam berbagai penelitian yang telah dituliskan sebelumnya oleh (Kaunang et al., 2018) dan (Sarumaha, 2022) terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Salah satu dampak positif yang paling mencolok dari gaya kepemimpinan yang efektif adalah peningkatan motivasi karyawan. Pemimpin yang dapat menetapkan ekspektasi yang jelas, mendorong inisiatif, dan menghargai pencapaian individu biasanya membina ikatan yang erat dan saling menguntungkan dengan timnya. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, tetapi juga menggalang komitmen yang lebih tinggi terhadap visi dan nilai organisasi.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang inklusif juga berdampak pada peningkatan kinerja tim secara keseluruhan. Ketika pemimpin mendorong kolaborasi dan kerjasama di antara anggota tim, mereka mampu menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru bisa berkembang dan solusi-solusi kreatif dapat diimplementasikan dengan efektif. Ini tidak hanya memperkuat kerjasama tim, tetapi juga memperluas kapasitas kolektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien. Pemimpin yang memahami kebutuhan individu dalam tim mereka dan memberikan dukungan yang tepat mampu mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan mengelola perubahan dengan lebih baik. Hasilnya, organisasi dapat meraih pencapaian yang baik dalam hal inovasi, pelayanan pelanggan maupun pencapaian target strategis.

Secara keseluruhan, pemahaman yang lebih baik tentang gaya kepemimpinan yang efektif memberikan pandangan yang jelas bagi organisasi dalam membangun budaya kerja yang dinamis dan berorientasi pada prestasi. Dengan mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat posisi kompetitif mereka, dan mencapai kesuksesan berkelanjutan dalam iklim bisnis yang semakin rumit dan dinamis.

### Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan Zainuddin & Darman (2020) dan Firas et al. (2020) yang berasumsi bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan mendukung hasil penelitian ini. Dengan adanya temuan ini maka menunjukkan bahwa keinginan *karyawan* untuk bekerja secara efektif adalah dengan cara memberikan kontribusi terbaik terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, semangat kerja bukan hanya sekadar motivasi intrinsik atau ekstrinsik, tetapi juga mencakup rasa tanggung jawab, kepuasan terhadap *karyawanan*, dan keterlibatan yang tinggi dalam aktivitas sehari-hari di tempat kerja (Pratama & Wardani, 2017). Pentingnya semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan tercermin dalam beberapa aspek. Pertama, karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung lebih proaktif dalam mencari solusi atas masalah, mengambil inisiatif, dan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai hasil yang optimal. Mereka juga lebih mampu mengatasi tantangan dan menghadapi

perubahan dengan lebih baik, karena motivasi intrinsik mereka mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang.

Selain itu, retensi dan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja yang kuat. Mereka tak hanya berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga menjadi duta merek yang efektif dan menginspirasi rekan kerja mereka untuk berkinerja tinggi. Di sisi lain, organisasi juga mendapat manfaat dari semangat kerja karyawan dalam bentuk peningkatan produktivitas dan kualitas layanan. Karyawan yang merasa termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih cerdas dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini meningkatkan efektivitas operasional sekaligus memberikan keunggulan kompetitif bagi bisnis di pasar yang semakin ketat. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, penting bagi bisnis untuk menciptakan dan memelihara suasana yang menumbuhkan semangat kerja karyawan yang kuat (Ridwan et al., 2023).

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan antusiasme kerja secara bersamaan mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan. Telah dibuktikan bahwa filosofi kepemimpinan yang efektif, seperti pendekatan transformasional atau transaksional, sangat penting dalam menginspirasi dan membimbing anggota karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan temuan dari (Kaunang et al., 2018), (Indriyani & Solihin, 2022) dimana salah satu elemen penting yang mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan adalah gaya kepemimpinan dari atasan serta semangat kerja.

Temuan penelitian ini mendukung gagasan bahwa lingkungan kerja yang bahagia dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi timnya dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif (Selvin et al., 2023). Dalam hal ini, komunikasi yang terbuka, pemberian umpan balik yang konstruktif, dan dukungan yang konsisten dari pemimpin terhadap visi dan nilai organisasi menjadi kunci dalam membangun semangat kerja yang kuat.

Secara praktis, organisasi dapat memanfaatkan temuan ini untuk mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif dalam mendukung kinerja karyawan. Ini termasuk investasi dalam pelatihan kepemimpinan, pengembangan budaya kerja yang menghargai semangat kerja, dan implementasi kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup. Dengan melakukan hal ini, dunia usaha dapat meningkatkan pencapaian tujuan strategis mereka dan memberikan suasana di mana *karyawan* dapat tumbuh dan berkontribusi semaksimal mungkin.

### **SIMPULAN**

Gaya kepemimpinan dan antusiasme kinerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan CV Jackpot Mancing Surabaya. Pengaruh semangat kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV patut diperhatikan. Gaya Kepemimpinan dan Surabaya Fishing Jackpot merupakan dua faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja karyawan CV. Jackpot Mancing Surabaya.

Sebagai konsekuensi dari temuan penelitian ini, sejumlah rekomendasi dapat dibuat dan dipertimbangkan ketika mengambil keputusan. Organisasi perlu menginvestasikan waktu dan

sumber daya untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan yang efektif. Pengembangan dan pelatihan kepemimpinan dapat membantu para pemimpin dalam memahami jenis kepemimpinan yang sesuai untuk skenario dan periode waktu tertentu. Manajemen harus menyadari hal-hal seperti memberi penghargaan kepada karyawan atas prestasi mereka, menawarkan peluang untuk kemajuan profesional, dan menumbuhkan suasana kerja yang ramah dan mendorong. Komunikasi yang terbuka dan umpan balik yang konstruktif dari pemimpin kepada karyawan dapat membantu memperkuat hubungan kerja dan mempertahankan semangat kerja yang tinggi. Implementasi sistem pengukuran kinerja yang jelas dan adil dapat membantu organisasi untuk memantau dan mengevaluasi dampak dari gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja secara sistematis.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah responden yang masih relative kecil dimana masih berjumlah 21 responden. Saran untuk penelitian selanjutnya perlu responden yang lebih representatif dan menambahkan variable untuk diukur pengaruhnya.

## REFERENSI

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Zafana Publishing.
- Ali, Y. (2023). *Model Hasil Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan Tentara Nasional Indonesia dalam Penanggulangan Bencana* (R. Awahita (ed.); 1st ed.). CV. Jejak.
- Amadi, A., Hasan, J., & Handri, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 1–14.
- Firas, N., Salam, S., Rifai<sup>2</sup>, A. M., & Ali<sup>3</sup>, H. (2020). Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508. <https://doi.org/10.38035/JMPIS.V2I1.503>
- Fitriah, D., & Rohendi, A. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 4(2), 99–111.
- Haq, A. N. N., & Prabawati, I. (2022). Penerapan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Desa Sepande, Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo. *Publika*, 1163–1172. <https://doi.org/10.26740/PUBLIKA.V10N4.P1163-1172>
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta. *Prodi Manajemen UPY*.
- Indriyani, W. (Winda), & Solihin, D. (Dede). (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531–541. <https://doi.org/10.32493/JISM.V2I4.25941>
- Jumawan, Susanto, E., Lestari, P., Kusuma Wardhani, D., Fauzia, N., Dewi Nurhasanah, S., & Peronika Lumban Toruan, E. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan : Gaya Kepemimpinan, Kepribadian Dan Komunikasi. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(6), 2896–2908. <https://doi.org/10.55681/SENTRI.V3I6.2970>
- 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).
- Khairizah, A. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada*

- karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Brawijaya University.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Ocsalino, & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 151–160. <https://doi.org/10.47467/ALKHARAJ.V6I1.3443>
- Pandi, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori. *Konsep Dan Indikator*, (Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018).
- Parinsi, W. K., Anugrah, D., & Musa, L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385–1393. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510>
- Perkasa, R., Widodo, S., Sulluk Kananlua, P., Magister Manajemen, M. P., Bengkulu, U., Magister Manajemen, D. P., & Author, C. (2022). Analisis Karakteristik Individu dari Perspektif Modal Psikologis dan Kepribadian Proaktif Pegawai Badan Pendapatan Daerah di Kota Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 5(2), 765–794.
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119–129.
- Putra, A. R., Munir, M., Retnowati, E., Darmawan, D., & Anjanarko, T. S. (2023). Optimasi Kinerja Karyawan Melalui Sinergi Dukungan Supervisi Dan Kepuasan Kerja. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 1(4), 350–360. <https://doi.org/10.59841/GLORY.V1I4.923>
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 165–177.
- Rompas<sup>1</sup>, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/JAMANE.V1I1.10>
- Selvin, E. N., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 121–132.
- Suhardi, Muhammad Imanuddin, Kunarso , et, A.-G. B. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer - Suhardi, Muhammad Imanuddin, Kunarso , Rofiq Hidayat, Sulaiman, Yohanes Umbu Ledo, Arif Ahmad Fauzi, Fachrurazi, Yosefo Gule, Siraj, Basri, Syafruddin, Roikhan MA, Yanti Krismayanti - Google Books*. Publica Indonesai Utama.
- Suwaji, R., & Sabella, R. I. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Pt. Aerofood Acs Kota Surabaya. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(10), 976–990. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i10.290>
- Syafaruddin, S., Mesiono, M., & Muhammedi, M. (2021). Penyusunan Rencana Strategis Dalam Pengembangan Budaya Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Agama Islam Syekh H. Abdul

- Halim Hasan Al Ishlahiyah Binjai. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(01), 589–614. <https://doi.org/10.30868/EI.V10I01.1497>
- Tika, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Journal of Management Review*, 4(2), 501–513. <https://doi.org/10.25157/MR.V4I2.3480>
- Wahdiniawati, S. A., Lubis, F. M., Erlianti, D., Sari, V. B. M., Uhai, S., & Febrian, W. D. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(1), 728–738. <https://doi.org/10.31004/JRPP.V7I1.24683>
- Waloyo, W., & Julian, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Pelayanan Administrasi Pemerintahan Bidang Layanan Sipil Di Desa Laban Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. *Media Mahardhika*, 19(3), 489–516. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i3.273>
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI cabang Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(1), 42–53. <https://doi.org/10.31605/MANDAR.V3I1.884>