

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(studi kasus pada PT Equityworld Futures Semarang)**

**Skripsi
Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

DELLA KHANIFATUL AMALIA

30402000098

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2023

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(studi kasus pada PT Equityworld Futures Semarang)

Disusun oleh:

Della Khanifatul Amalia

Nim: 30402000098

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 05 Februari 2024

Pembimbing,



Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM.

NIK: 210491025

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi kasus pada PT Equityworld Futures Semarang)

Disusun oleh:


Nama : Della Khanifatul Amalia

Nim : 3040200009


**Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 15 Februari 2024**

Susunan Dewan Penguji


Pembimbing


Dr. E. Drs Marno Nugroho
NIK. 210491025

Penguji I


Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.SI
NIK. 210491028

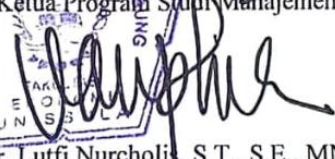
Penguji II


Dra. Sri Hindah Pudjihastuti, MM
NIK. 210485009

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Pada Tanggal 15 Februari 2024

Ketua Program Studi Manajemen

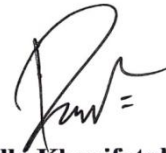

Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Della Khanifatul Amalia
Nim : 30402000098
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa untuk skripsi yang berjudul “**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING(studi kasus pada PT Equityworld Futures Semarang)**” benar-benar karya saya sendiri sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti kode etik dan tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Saya bersedia menarik skripsi yang telah saya ajukan apabila kemudian hari ditemukan skripsi ini hasil jiplakan karya orang lain secara sengaja maupun tidak. Demikian pernyataan ini telah saya buat dengan sebenar-benarnya dan sebagaimana mestinya.

Semarang, 08 Februari 2024



Della Khanifatul Amalia

Nim. 30402000098

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Della Khanifatul Amalia

NIM : 30402000098

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi


Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir~~/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN SEMANGAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (studi kasus pada PT Equityworld Futures Semarang)

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 01 Juni, 2024
Menyatakan,

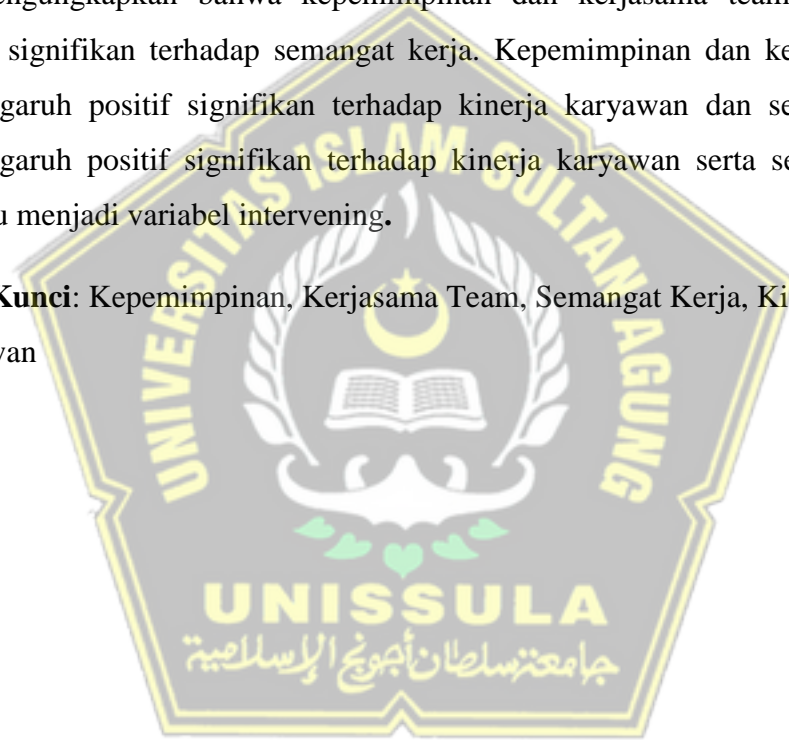

Della Khanifatul Amalia
Nim:304000098

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerjasama team terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Equityworld Futures Semarang yang sudah bekerja minimal selama 2 tahun, yang berjumlah 96 responden, dengan sampel menggunakan *puporsive sampling*, pengambilan data menggunakan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan output SPSS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama team berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan dan kerjasama team berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta semangat kerja mampu menjadi variabel intervening.

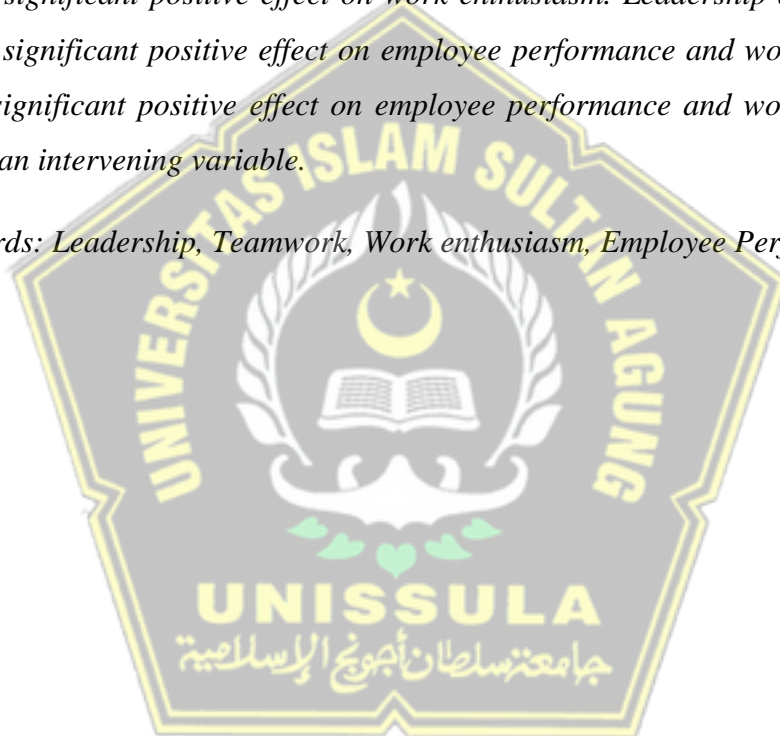
Kata Kunci: Kepemimpinan, Kerjasama Team, Semangat Kerja, Kinerja karyawan



Abstrac

The purporse of this study was to determibe teh effect of leadership and teamwork on employee performance through work enthusiasm. The population in this study is the employees of PT Equityworld Futures Semarang who had worked for at least 2 years, totaling 96 respondents, with samples using purporsive sampling, data collection using a questionnaire distribution. Data analysis using SPSS output. The results of this research reveal that leadership and teamwork have a significant positive effect on work enthusiasm. Leadership and teamwork have a significant positive effect on employee performance and work enthusiasm has a significant positive effect on employee performance and work enthusiasm can be an intervening variable.

Keywords: Leadership, Teamwork, Work enthusiasm, Employee Performance



INTISARI

Penelitian ini membahas mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, kerjasama team dan semangat kerja. Karyawan merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik dan profesional perusahaan harus adanya peran kepemimpinan, kerjasama tim sehingga menjadikan semangat kerja karyawan tinggi dan menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk perusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research. penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan kerjasama team terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan sampel sensus yaitu teknik penentuan sampel menggunakan semua anggota populasi sebanyak 96 karyawan PT Equityworld Futures Semarang yang sudah bekerja minimal 2 tahun.

Hasil pengujian didapatkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama team yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Kepemimpinan dan kerjasama team berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta semangat kerja mampu menjadi variabel intervening.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirobil'alamin, puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat, taufik dan hidayah inayah-nya, sehingga dapat terselesaikan proposal skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai drajat Sarjana Program Studi Manajemen dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening**”.

Selama proses bimbingan proposal skripsi ini penulis mendapatkan motivasi serta dukungan dari pihak lain, oleh sebab itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Untuk Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
2. Untuk Dr. Lutfi Nurholis, S.T., S.E., M.M. selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang
3. Untuk Dosen pembimbing saya yaitu Dr. E. Drs. Marno Nugroho, MM. Yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam membimbing dan memberi arahan bagi saya untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini.
4. Untuk seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan
5. Untuk seluruh staff di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah membantu saya dalam hal administrasi kegiatan perkuliahan
6. Cinta pertamaku, Papah Muhammad Abdul Khizan. Seseorang yang saya sebut papah paling hebat. Terimakasih untuk semua yang engkau berikan, perhatian, kasih sayang dan cinta paling besar untuk anak gadis sulungmu ini. Terimakasih atas segala bentuk bantuan, semangat, memotivasi dan doa yang diberikan selama ini. Dan terimakasih telah menjadi penguat dan pengingat paling hebat

7. Pintu Surgaku ibu Rina indah wati, yang biasa saya sebut mamah, perempuan hebat di hidup saya. Terimakasih sudah melahirkan, merawat, membesarkan dan mendidik saya dengan penuh cinta dan kasih sayang. Terimakasih untuk semua yang mamah berikan, perhatian, kasih sayang untuk anak gadismu ini. Terimakasih mah atas segala bentuk bantuan, semangat, motivasi dan doa yang selalu engkau berikan selama ini. Terimakasih atas kesabaran dan kebeseran hati mamah menghadapi penulis. Dan terimakasih telah menjadi penguat dan penguat paling hebat di hidup penulis.
8. Adek-adekku, Mukhammad Defri Ikmaludin Nizar dan Divani Zian Syafrina, terimakasih telah menjadi penghibur yang selalu memberikan canda tawa, dan selalu memberikan semangat serta doa.
9. Mas Raafi Ardiansyah Pringgodigdo, terimakasih telah menjadi sosok rumah pendamping bagi penulis. Terimakasih telah meluangkan waktu, pikiran, tenaga, dan materi untuk penulis dan senantiasa sabar menghadapinya. Dan terimakasih telah menjadi bagian dari awal perjalanan kuliah penulis hingga sekarang ini.
10. Keluarga besar “SS Family” terimakasih atas doa, perhatian, semangat dan dukungannya.
11. Teman-teman seperjuangan dari semester satu sampai detik ini Desti, Dyah, Diva, Mela yang terus memberikan segala sesuatu yang baik dalam keadaan apapun, terimakasih sudah membantu, menemani, dan menyemangati hingga proses skripsi ini selesai.
12. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen 2020 yang tak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas dukungan dan doa-doa baiknya.
13. Terakhir, terimakasih untuk diri saya sendiri Della Khanifatul Amalia, karena telah mampu berjuang dan berusaha keras hingga detik ini, yang sudah kuat melewati segala lika-liku yang terjadi dan tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penulisan skripsi ini. Saya bangga kepada diri saya sendiri, mari berkembang menjadi pribadi yang lebih baik dari hari ke hari.

Peneliti menyadari adanya kekurangan dalam penulisan proposal skripsi, maka saran dan kritik sangat diperlukan dalam membangun penyusunan proposal ini dan semoga bermanfaat bagi orang lain.

Wassalamu'alaikum Warahatullahi Wabarakatuh.

Semarang, 05 Februari 2024



Della Khanifatul Amalia



DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iv |
| PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH..... | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| Abstrac..... | vii |
| INTISARI..... | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xviii |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Pertanyaan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Variabel Penelitian..... | 8 |
| 2.1.1 Kinerja Karyawan..... | 8 |
| 2.1.2 Kepemimpinan..... | 9 |
| 2.1.3 Kerjasama Tim..... | 10 |

| | |
|--|-----------|
| 2.1.4. Semangat Kerja..... | 12 |
| 2.2 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis Penelitian..... | 13 |
| 2.2.1 Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja | 13 |
| 2.2.2 Kerjasama Tim Terhadap Semangat Kerja..... | 14 |
| 2.2.3 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan | 15 |
| 2.2.4 Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan | 16 |
| 2.2.5 Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.3 Model Empirik | 18 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 19 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 19 |
| 3.2 Sumber Data | 19 |
| 3.3 Metode Pengumpulan Data | 20 |
| 3.4 Variabel dan Indikator..... | 21 |
| 3.5 Responden | 23 |
| 3.6 Teknik Analisis Data | 23 |
| 3.6.1 Uji Instrumen | 24 |
| 3.6.2 Uji Asumsi Klasik..... | 25 |
| 3.6.3 Analisa Regresi Liniear Berganda..... | 27 |
| 3.6.4 Uji Hipotesis | 28 |
| 3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi | 29 |
| 3.6.6 Uji Sobel | 29 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 30 |
| 4.1. Karakteristik Responden | 30 |
| 4.1.1 Jenis Kelamin Responden..... | 30 |
| 4.1.2 Usia Responden | 31 |
| 4.1.3 Jabatan Responden..... | 32 |
| 4.1.4 Lama Bekerja Responden | 32 |
| 4.2 Analisis Deskriptif..... | 33 |

| | |
|--|----|
| 4.2.1 Tanggapan Variabel Kepemimpinan (X1)..... | 34 |
| 4.2.2 Tanggapan Variabel Kerjasama Team..... | 36 |
| 4.2.3 Tanggapan Variabel Semangat Kerja | 37 |
| 4.2.4 Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan | 38 |
| 4.3 Analisis Data Uji Instrumen | 39 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 39 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas | 40 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik | 41 |
| 4.4.1 Uji Normalitas..... | 41 |
| 4.4.2 Uji Multikolonieritas..... | 43 |
| 4.4.3 Uji Hetrokedasitas..... | 44 |
| 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 46 |
| 4.6 Uji Hipotesis..... | 48 |
| 4.6.1 Uji t (uji parsial)..... | 48 |
| 4.7 Analisis Koefisien Dterminasi..... | 50 |
| 4.8 Uji Sobel Test..... | 51 |
| 4. 9 Pembahasan | 55 |
| 4.9.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja..... | 55 |
| 4.9.2 Pengaruh Kerjasama Team Terhadap Semangat kerja | 56 |
| 4.9.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan | 57 |
| 4.9.4 Pengaruh Kerjasama Team Terhadap Kinerja Karyawan..... | 58 |
| 4.9.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 59 |
| 4.9.6 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja | 60 |
| 4.9.7Kerjasama Team Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja | 61 |
| | 61 |
| BAB V PENUTUP..... | 62 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 62 |
| 5.2 Saran | 64 |
| 5.3 Agenda Penelitian Mendatang..... | 65 |

| | |
|------------------------|----|
| DAFTAR PUSTAKA | 66 |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN..... | 70 |

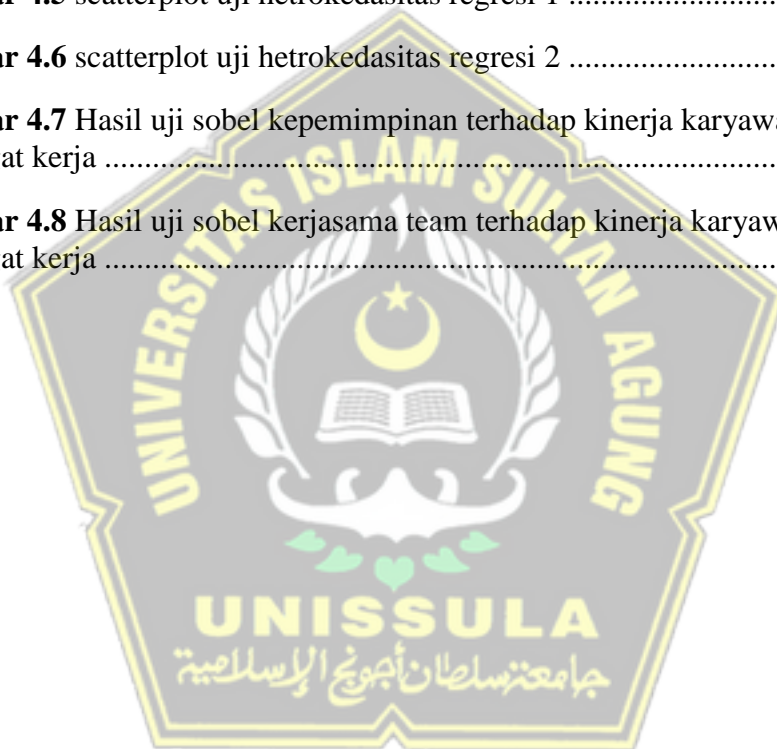


DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Variabel dan indekator penelitian..... | 22 |
| Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden | 30 |
| Tabel 4.2 Usia Responden | 31 |
| Tabel 4.3 Jabatan Responden | 32 |
| Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden | 33 |
| Tabel 4.5 Nilai Skor dan Kategori..... | 34 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap kepeimpinan | 35 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap kerjasama team | 36 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap semangat kerja | 37 |
| Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap kinerja karyawan | 38 |
| Tabel 4.10 Uji Validitas..... | 39 |
| Tabel 4.11 Uji Reliabililitas | 40 |
| Tabel 4.12 Nilai Normalitas | 43 |
| Tabel 4.13 Nilai Multikolonieritas..... | 44 |
| Tabel 4.14 Uji Regresi model 1 dan 2..... | 46 |
| Tabel 4.15 Uji T | 48 |
| Tabel 4.16 Analisis koefisien determinasi model 1 dan 2..... | 50 |
| Tabel 4.17 Perhitungan sobel test regresi 1..... | 51 |
| Tabel 4.18 Perhitungan sobel test regresi 2..... | 53 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Model Empirik | 18 |
| Gambar 4.1 Grafik Histogram uji normalitas regresi 1 | 41 |
| Gambar 4.2 Grafik Histogram uji normalitas regresi 2 | 42 |
| Gambar 4.3 Grafik normal p-plot regresi 1 | 42 |
| Gambar 4.4 Grafik noemal p-plot regresi 2 | 42 |
| Gambar 4.5 scatterplot uji hetrokedasitas regresi 1 | 45 |
| Gambar 4.6 scatterplot uji hetrokedasitas regresi 2 | 45 |
| Gambar 4.7 Hasil uji sobel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja | 52 |
| Gambar 4.8 Hasil uji sobel kerjasama team terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja | 54 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---------------------------------------|----|
| Lampiran I Kuesioner Penelitian | 70 |
| Lampiran II Tabulasi Data | 74 |
| Lampiran III Hasil SPSS..... | 81 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dunia usaha sekarang sangatlah ketat. Hal ini disebabkan akan semakin banyak bisnis yang telah berdiri dan berkembang sesuai dengan bertambahnya cabang untuk meningkatkan kegiatan ekonomi di Indonesia. Dengan perkembangan zaman menerapkan ekonomi melalui perdagangan atau investasi. Pertumbuhan ekonomi juga bergantung dengan modal, teknologi yang semakin canggih dan sumber daya manusia atau tenaga kerja. Dalam dunia perdagangan sumber daya manusia merupakan peran penting dalam menjaleankan pertumbuhan yang ada pada saat ini.

Disetiap negara membutuhkan dan mempunyai sumber daya manusia untuk memenuhi sebuah tujuan yang diinginkan, banyak hal yang membutuhkan sumber daya manusia contohnya dalam sebuah organisasi. Dimana sejarah peradaban manusia diketahui bahwa gerak sebuah organisasi dan dinamika perusahaan tergantung dengan karyawan sebagai pelaksana dalam kegiatan pada suatu perusahaan. Sumber daya manusia bertanggung jawab atas kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan, karena didalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia sangatlah penting, tanpa adanya mereka maka suatu perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik. Maka harus adanya manajemen sumber daya manusia yang memiliki komponen di dalamnya seperti pemimpin, kerja sebuah tim, semangat kerja, kinerja karyawan. Sumber daya manusia harus

diatur secara baik sehingga dapat memberikan kemampuan serta manfaat baik untuk diri sendiri maupun perusahaan dengan menggunakan metode dan sistem yang efektif serta efisien. Karena dengan menciptakan organisasi dengan sumber daya manusia yang semakin hebat merupakan salah satu tantangan di masa depan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi ditujukan untuk meningkatkan kontribusi yang dapat diberikan karyawan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi.

Kinerja Karyawan dapat didefinisikan hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada (Erlina 2018). Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian hasil kerja serta perilaku kerja bertujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan diperlukan untuk tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Peran kepemimpinan dan kerja sama tim diperlukan untuk memenuhi kinerja karyawan yang baik dan profesional. Studi Ella dan Utami (2021) menemukan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sementara itu, studi Indra dan Fajar (2019) menemukan bahwa kepemimpinan tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Seorang pemimpin yang etis mempunyai pengaruh positif bagi orang-orang yang dipimpinnya. Dengan mendorong nilai-nilai moral yang baik. Dimana seorang pemimpin mempunyai peran yang penting dalam mengimplementasikan strategi pada perusahaannya dan manajemen di perusahaannya. Hasibuan (2011) mengatakan bahwa seorang pemimpin mempunyai wewenang untuk memimpin

orang lain dan bertanggung jawab atas upaya mereka untuk mencapai tujuannya. Seorang pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, pemimpin memiliki cara tersendiri sesuai dengan cara bagaimana gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan berpengaruh pada perilaku karyawan sehingga akan menumbuhkan semangat kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan di seluruh perusahaan.

Selain pemimpin dalam suatu organisasi juga membutuhkan Kerjasama tim untuk menuju visi dan misi bersama, dengan kemampuan mengarahkan dan mendorong karyawan dalam menuju suatu tujuan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Panggiki et.al (2017) mengatakan dengan tim yang terdiri dari individu yang berasal dari berbagai bidang keahlian dan bekerja sama pimpinannya. Dengan berinteraksi antar karyawan, hasilnya akan mempengaruhi kinerja karyawan dan semangat kerja karena bekerja sama akan menjadi mudah dan cepat dan dapat meningkatkan pengetahuan baru melalui berbagai perspektif yang dimiliki karyawan. Maka dari itu harus menciptakan suasana tim yang kompak agar setiap karyawan merasa nyaman di sebuah tim tersebut.

Dengan adanya peran pemimpin dan kerjasama tim akan menjadikan karyawan semangat dalam berkerja dan karyawan melakukannya dengan kedisiplinan untuk tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan. Semangat kerja akan menjadikan karyawan mengerjakan tugas dengan lebih rajin maka akan menjadikan pekerjaan akan mudah dan cepat untuk selesai. Semangat kerja memengaruhi kinerja karyawan, apabila semangat kerja tinggi dapat menjadikan pekerjaan cepat selesai dengan hasil yang baik atau berkualitas, namun apabila

pekerjaan yang dilakukan dengan semangat rendah akan dilakukan dengan buruk dan lambat. Maka dengan adanya peran pemimpin dan kerjasama tim ditujukan agar karyawan dapat mewujudkan suasana kerja yang kondusif, komunikasi yang baik, kerja tim yang bagus, dan memiliki pemimpin yang berpengaruh positif dan mendorong nilai-nilai moral, sehingga karyawan akan dapat memiliki semangat kerja tinggi serta memberi hasil pekerjaan yang maksimal dan dapat mempengaruhi diri sendiri dan karyawan yang lain dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Maka semangat kerja karyawan ini akan memberikan kualitas yang baik dengan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi tersebut.

PT Equityworld Futures Semarang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa, termasuk perusahaan pialang berjangka. Perusahaan ini sebagai fasilitator atau memfasilitasi antara nasabah dan bursa berjangka jakarta untuk melakukan transaksi jual beli komoditi terutama dibidang emas yang dilakukan di bursa. Pada perusahaan ini terdapat pemimpin dan tim-tim yang juga memiliki pemimpin di dalamnya, perusahaan ini membutuhkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuannya. Dimana ketika karyawan melakukan atau meningkatkan kinerjanya maka karyawan juga membutuhkan seorang pemimpin yang mampu untuk mengarahkan karyawannya untuk melaksanakan dan mengerjakan pekerjaannya dalam mencapai tujuannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dibutuhkan kerjasama tim yang baik untuk mencapai target atau tujuan dari masing-masing tim tersebut dan terutama untuk keberhasilan

perusahaan. Hal tersebut dapat didorong oleh adanya semangat kerja karyawan untuk memberikan hasil kerja yang unggul untuk mencapai target perusahaannya.

PT Equityworld Futures Semarang di dalamnya memiliki 4 tim besar yang terdiri dari beberapa tim-tim kecil lainnya. Dimana dari masing-masing tim tersebut baik tim besar maupun tim kecil memiliki pemimpin. Peran pemimpin sangatlah penting, namun sayangnya terdapat beberapa pemimpin yang mengalami masalah dalam kepemimpinannya sehingga menjadikan kerjasama tim di dalamnya mengalami penurunan dan hilangnya semangat kerja karyawan sehingga menjadikan kinerja karyawan menurun dan tidak tercapainya target yang diinginkan oleh perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening”** Studi kasus pada PT Equityworld Futures Semarang. Hasil dari penelitian ini akan memberikan gambaran tentang seberapa penting seorang pemimpin, kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan semangat kerja dalam perusahaan ini, serta memberikan saran dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut: Bagaimana pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening?

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana kepemimpinan akan berpengaruh terhadap semangat kerja ?
2. Bagaimana kerjasama tim akan berpengaruh terhadap semangat kerja?
3. Bagaimana kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana kerjasama tim akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis serta mendeskripsikan apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja.
2. Menganalisis serta mendeskripsikan apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap semangat kerja
3. Menganalisis serta mendeskripsikan apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Menganalisis serta mendeskripsikan apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Menganalisis serta mendeskripsikan apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini semoga dapat bermanfaat dan berguna untuk seluruh pihak di antaranya adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Diharapkan bahwa studi ini akan menambahkan pengetahuan tentang kinerja karyawan melewati peran pemimpin, kerja tim, dan semangat kerja sebagai variabel intervening.
 - b. Studi ini untuk menambah pengetahuan dan membandingkan proses pembelajaran di perkuliahan dengan praktik kerja atau pekerjaan nyata.
2. Manfaat Praktis
 - a. Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi sumber referensi untuk penelitian lanjutan dan membantu kemajuan ilmu pengetahuan untuk institusi fakultas.
 - b. Bagi PT Equitywold Futures cabang Semarang dapat memberikan manfaat dalam menganalisis peran kepemimpinan, kerjasama tim, terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Variabel Penelitian

2.1.1 Kinerja Karyawan

Konsep kinerja mengacu pada performance yang dilakukan oleh seseorang yang melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dengan pengetahuan, pengalaman dan kesungguhan. Darmawan (2021) Mengatakan Kinerja merupakan aspek penting untuk menjaga suatu bentuk produktivitas sebuah perusahaan. Nasution (2019) Menyatakan kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau tim sebuah organisasi sesuai dengan tanggung jawab serta wewenang untuk tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang merupakan sejumlah orang yang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Alqudah et al., 2022). Hasil kerja seseorang disebut kinerja, yang menggambarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja digunakan perusahaan untuk mendefinisikan proses dimana mereka dapat mengevaluasi kinerja pekerjaan karyawannya. Keberhasilan perusahaan secara keseluruhan maupun team atau bergantung pada kinerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Kasmir (2017) untuk mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yaitu: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu, efektivitas, pengawasan serta hubungan antara karyawan. Dan menurut Mamesah et al.

(2016), sejumlah elemen dapat memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kompensasi, disiplin, pelatihan, budaya kerja, motivasi, kepemimpinan, semangat kerja, dan kepuasan kerja. Dari indikator-indikator diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu: Kualitas (mutu), Kuantitas (Jumlah), pengawasan dan hubungan kerja, dan motivasi.

2.1.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam setiap organisasi sangat diperlukan. Menurut Asri dan darma (2020) mengatakan bahwa tujuan utama dari kepemimpinan dapat dipahami sebagai cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan atau karyawan supaya mereka dapat bekerja sama secara efektif untuk tercapinya tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Supriatna (2016) mengatakan pemimpin bertanggung jawab penuh atas kemajuan perusahaan dibawah kepemimpinannya, sehingga seorang pemimpin wajib memiliki keahlian, visi, serta profesionalisme diperlukan untuk menciptakan manajemen kinerja yang dapat membangkitkan semangat karyawannya atau bawahannya. Pemimpin yang efektif memiliki kemampuan untuk berpikir cepat dan memiliki sifat yang mendorong karyawan mereka untuk mengikutinya (Manggo, 2018).

kepemimpinan mempunyai peran untuk melakukan segala sesuatu untuk mewujudkan lingkungan kerja yang baik, sehingga diharapkan bagi pekerja menyenangkan. Jika seorang pemimpin kurang dinamis dan kreatif maka akan mempengaruhi berkurang dan terdapat kemungkinan organisasi mengalami kelemahan. Seorang pemimpin selalu ingin pada masa kepemimpinannya berjalan

dengan baik, tetapi untuk mencapai suatu yang diinginkan itu sulit, seorang pemimpin harus membutuhkan dan mempunyai faktor-faktor yang menyebabkan adanya efektivitas kepemimpinan tersebut, seperti dengan bagaimana cara pemimpin mengelola perusahaan dan aktivitas mempengaruhi karyawan-karyawan untuk bekerja sama dan lebih efektif untuk tercapainya tujuan di perusahaannya.

Setiap perusahaan mempunyai cara sendiri dalam kepemimpinan yang dijalankan, kepemimpinan tersebut dijalankan tidak serta merta selalu berhasil dalam menghadapi dan mengelola sumber daya manusia dalam perusahaannya. Dimana peran kepemimpinan dilihat dari pendekatan dan indikator kepemimpinan yang dijalankan. Indikator kepemimpinan menurut Vera dan Wahyuddin (2016) yaitu: kemampuan dalam mengarahkan, membimbing, mempengaruhi orang lain, sikap dan tanggung jawab, kepentingan bersama. Menurut Rosari (2019) terdapat dimensi dari kepemimpinan yaitu: pengaruh ideal, inspirasi motivasi, stimulasi intelektual, pertimbangan individu. Didasarkan pada indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan yaitu: sikap serta tanggung jawab, dapat mengarahkan, membimbing, stimulasi intelektual.

2.1.3 Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah kegiatan terpenting untuk kelancaran dari sebuah organisasi atau perusahaan (Sari dan Wibowo, 2021). Menurut Kav (2018) mengatakan Salah satu bagian penting dari keberhasilan suatu perusahaan adalah tim, yang berarti bahwa karyawan, tim teknis, dan seluruh anggota perusahaan

bekerja bersama untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan dengan tujuan mencapai kepuasan pelanggan. Kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang dapat bekerja sama untuk menyelesaikan tugas serta kegiatan bersama-sama untuk memperoleh tujuan perusahaan yang akan mempunyai dampak positif yang sangat baik dan pekerjaan akan cepat selesai dan tepat waktu dan pekerjaan akan terasa lebih ringan. Menurut Hwang (2018) mengatakan bahwa kerjasama tim menggerakkan karyawan untuk berhubungan satusama lain, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim merupakan sebuah aktivitas yang dikerjakann oleh sekumpulan orang disebuah perusahaan. Kerjasama tim salah satu tindakan yang mendorong para karyawan bekerja dengan cara efektif didalam bagian-bagain perusahaan. Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu karyawan lebih kreatif karena adanya pertukaran pendapat dan pikiran.

Kerjasama tim terdapat faktor yang mendasari bentuknya sebuah tim yaitu seperti adanya rasa bertanggung jawab yang dimiliki dari dua orang atau lebih yang terdapat di sebuah tim tersebut yang akan membuat pekerjaan menjadi lebih serius dikerjakan sehingga akan adanya kontribusi dalam menjalankan sebuah pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin sehingga dalam anggota tim dapat saling membantu. Imron dan Suhardi (2019) menyatakan bahwa terdapat indikator dalam kerjasama tim, yaitu: tanggung jawab, saling berkontribusi, kepercayaan, kekompakan. Menurut West dalam Hatta dkk (2017) mendefinisikan elemen-elemen kerja sama team sebagai ukurannya yaitu: tanggung jawab, berkontribusi, dan pengerahan kemampuan secara maksimal. Dari indikator-indikator diatas

dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kerjasama tim yaitu: tanggung jawab, berkontribusi, kekompakan.

2.1.4. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kondisi psikologis untuk mendorong seseorang bekerja dengan keras, lebih cepat, serta lebih baik dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan bersama (Busro, 2018). Menurut Nasution (2019), semangat kerja akan mendorong seseorang untuk berkarya dan meningkatkan kreativitas karyawan saat mereka bekerja. Menurut Sari dan Wibowo (2021) mengatakan Semangat kerja adalah dengan menikmati pekerjaan yang dilakukan dengan senang, namun semangat kerja tidak disebabkan oleh lingkungan kerja. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mendorong orang atau kelompok untuk bekerja bersama, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan bertanggungjawab atas apa yang dilakukan mereka. Orang yang bersemangat terhadap pekerjaannya mempunyai alasan tersendiri dalam bekerja dan mempunyai kekuatan untuk bertahan meski menghadapi kesulitan. Suasana kerja di perusahaan menunjukkan semangat kerja, karyawan menunjukkan tingginya semangat kerja jika mereka merasakan senang, bahagia, optimis, sebaliknya, jika karyawan suka membantah atau menyakiti orang lain, itu menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Menurut Hendri dan Rismansyah (2016) semangat kerja yang merupakan sikap positif bagi karyawan yaitu dengan indikator: sikap bekeerjasama, ceria, ramah, menyelesaikan tugas hingga selesai. Dan menurut Handayani (2016) menyatakan bahwa terdapat nilai-nilai yang memengaruhi semangat kerja seperti

dengan indikator: presensi, kerjasama, kepuasan kerja, kedisiplinan. Didasarkan pada indikator-indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator semangat kerja yaitu: sikap kerjasama tim, menyelesaikan tugas hingga selesai, kepuasan kerja.

2.2 Hubungan Antara Variabel dan Hipotesis Penelitian

2.2.1 Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang berhubungan dengan mengarahkan serta memberikan pengaruh terhadap para anggota atau karyawan pada suatu organisasi disaat menjalankan tugas dan kewajiban (Moekjiat 2016). Pemimpin yang baik adalah mereka yang dapat meenyadari apa yang diinginkan pekerjanya. dimana karyawan merupakan aset perusahaan, maka keberlangsungan perusahaan bergantung pada bagaimana karyawan bertindak dalam menjalankan bisnis perusahaan. Salah satu unsur penting pemimpin yaitu kaitannya dengan semangat kerja. Dimana pekerja menginginkan pemimpin yang dapat mendorong mereka mampu untuk menjalankan suatu kewajibannya. Pengggabean (2014) menyatakan jika semakin banyak warna dan jenis keinginan serta rasa butuh karyawan pada suatu organisasi akan membuat individu yang menjadikan individu dapat memimpin dan beradaptasi pada keinginan karyawannya. Dari perilaku karyawan dapat diarahkan unuk menggapai keinginan yang didasari oleh semangat kerja. Dan pemimpin dapat mengarahkan dan memperhatikan hal-hal yang diinginkan oleh karyawan untuk menambah semangat kerja, sehingga karyawan yang memiliki semangat kerja dalam menjalankan pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktifitas perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Komang Oka et.al (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Agus dan Made (2013), Menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan sehingga hipotesis satu pada studi ini adalah:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan

2.2.2 Kerjasama Tim Terhadap Semangat Kerja

Kerjasama tim merupakan kelompok yang yang setiap anggota memiliki satu tujuan (Alisahbana et al., 2015). Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerjasama dengan kelompoknya, dimana kelompok kerja yang kuat tidak bergantung pada seberapa baik seorang anggota melakukan pekerjaannya sendiri, tetapi pada seberapa baik anggota dapat bekerjasama untuk memperoleh tujuan bersama. Dimana anggota yang berpartisipasi dalam usaha kerjasama, baik yang digerakkan ataupun yang menggerakkan, dapat mempengaruhi atau menentukan seberapa berhasil usaha tersebut. Dalam hubungan antar rekan kerja disebuah kelompok dengan menciptakan suasana yang baik seperti menciptakan suasana kekompakan, saling berkontribusi sehingga akan menjadikan semangat kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kerjasama tim.

Penelitian yang dilakukan oleh Elfi Novrida (2021) menyimpulkan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan sehingga hipotesis dua pada studi ini adalah:

H2: Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan

2.2.3 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai alat perusahaan untuk mengatur karyawannya agar tetap bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pemimpin. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang cepat berpikir dan memiliki sifat yang mendorong anggota staf untuk mengikuti (Mango, 2018). Kepemimpinan yang efektif akan diterapkan oleh organisasi dalam memperoleh tingkat kinerja organisasi yang lebih baik, yang dapat diukur dari tingkat kinerja karyawan, apabila karyawan diatur secara efektif maka mereka akan berhasil dalam mengembangkan hasil kinerja mereka untuk tercapainya tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pemimpin yang baik adalah yang mampu mengarahkan atau mendorong karyawannya, sehingga kinerja mereka menjadi baik dan meningkat. Karyawan akan kehilangan rasa semangat jika ada kepemimpinan yang buruk. Serta sebaliknya, kepemimpinan yang baik dapat menjadikan karyawannya merasakan senang dan berdampak pada meningkatnya kinerja untuk memperoleh tujuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Putri Esti Cahyani (2019) menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga hipotesis tiga pada studi ini adalah:

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim adalah sistem kerja kelompok yang didukung oleh para ahli yang dengan tujuan yang jelas dan didukung oleh kepemimpinan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dibandingkan kinerja individu (Susanti et al. 2021). Selain kepemimpinan salah satu komponn yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Kerjasama tim adalah kelompok orang yang berusaha bekerja lebih baik bersama daripada individu. Kerjasama tim yang solid akan menjadikan semangat positif bagi karyawan dan penting untuk kebahagiaan kerja, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim terus menggerakkan karawannya untuk berinteraksi maka dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya apabila kerjasama tim kurang solid atau karyawan tidak merasa terdorong untuk merasa berpartisipasi serta berkontribusi melebihi standar yang ditetapkan perusahaan maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Farhan et.all 2021) Dan penelitian yang dilakukan oleh Feredy siagin (2020) Menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan kerjasama tim terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.2.5 Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan

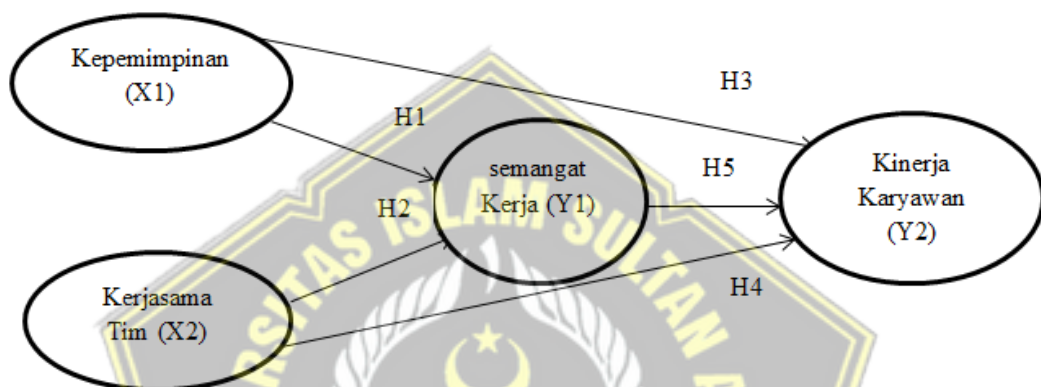
Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap keseluruhan semangat kerja serta berkolaborasi dengan orang lain untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Sumantri 2017). Semangat kerja didefinisikan sebagai tekad, kesungguhan, dan keinginan seseorang untuk melakukan atau melaksanakan tugas yang ditugaskan dengan baik. Karena semangat kerja yang baik akan memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan secara giat dan menjadi lebih kreatif dalam pekerjaannya. Semangat kerja dapat dipicu melalui peran kepemimpinan dan kerjasama tim yang nantinya faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi sebuah kinerja karyawan. Oleh karena itu, semangat kerja memiliki peran penting untuk memajukan kinerja karyawan karena ketika lebih merasa semangat dalam bekerja, maka menjadikan performa kerja yang dilakukan pekerja akan semakin baik pula. Hasil kinerja karyawan sebanding dengan keberhasilan pekerja secara keseluruhan, sebagaimana ditentukan perusahaan, dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ilham dan Wan (2021) berjudul Dan Penelitian yang dilakukan oleh Aprianto et.all (2021) berjudul Meyimpulkan bahwa berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan ssemangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.3 Model Empirik

Berdasarkan analisis kajian pustaka antara variabel serta hipotesis yang lengkap dan mendalam mengenai kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan semangat kerja. Sehingga dihasilkan karangka pikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Empirik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

explanatory research merupakan pendekatan penelitian yang bertujuan memberikan deskripsi mengenai posisi variabel yang diteliti serta kaitan antara mereka (Sugiyono 2018). Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa data kuantitatif didefinisikan sebagai pendekatan penelitian yang didasarkan pada data yang actual. Data pada penelitian berupa nilai numerik yang akan dihitung dengan mengaplikasikan statistik menjadi alat uji komputasi, yang berhubungan atas permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Kerjasama tim (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y2) dengan semangat kerja (Y1) sebagai variabel intervening pada PT Equityworld Futures cabang Semarang.

3.2 Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dapat didefinisikan sebagai sumber data menyajikan atau mengumpulkan data secara langsung kepada peneliti (Sugiyono 2019). Data tersebut diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner oleh karyawan PT Equityworld Futures cabang Semarang. Data yang dimaksud mencakup peran kepemimpinan, kerjasama tim, kinerja karyawan dan semangat kerja.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiarto (2017) data sekunder merupakan data yang didapat melalui pihak ketiga, karena tidak didapat secara langsung dari narasumber. Data tersebut bisa diambil melalui orang lain atau studi dokumentasi dan kepustakaan. Penelitian ini menggunakan data sekunder pada PT Equityworld Futures cabang Semarang yaitu data yang berasal dari studi pustaka.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Studi ini menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

a. Data primer

Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data yang diambil langsung melalui kuesioner. Kuesioner diberikan kepada responden dengan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis dan digunakan untuk mengumpulkan data (Sujarweni, 2020).

Apabila peneliti sudah dapat memahami variabel yang akan diteliti serta keinginan responden dari pertanyaan yang telah diberikan, dengan menggunakan metode kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efektif dan efisien. Kuesioner cocok apabila digunakan apabila memiliki responden cukup banyak. Untuk mengumpulkan data, kuesioner dibagikan kepada karyawan PT Equityworld Futures cabang Semarang.

Pengumpulan data dari kuesioner menggunakan pengukuran interval, dan skornya ditetapkan sebagai berikut:

| | | | | | | |
|---------------------|---|---|---|---|---|---------------|
| Sangat tidak setuju | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Sangat setuju |
|---------------------|---|---|---|---|---|---------------|

b. Data sekunder

Studi ini juga menggunakan data sekunder, dengan menggunakan studi pustaka. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa studi pustaka mencakup penelitian tentang teori dan sumber lain yang berhubungan dengan norma, nilai, dan budaya yang berkembang dalam masyarakat yang diteliti.

3.4 Variabel dan Indikator

Variabel pada penelitian ini adalah kinerja, kepemimpinan, kerjasama tim, dan semangat kerja. Divisi setiap variabel dijelaskan sebagai berikut:



Tabel 3.1

Variabel dan Indikator Penelitian

| No | Variabel | Indikator | Sumber |
|----|--|--|---------------------------------------|
| 1 | Kinerja karyawan didefinisikan sebagai output yang bisa didapat oleh individu atau tim kerja di perusahaan sesuai dengan kewewenangannya serta tanggungjawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan | <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas • Pengawasan dan hubungan kerja • Motivasi | Kasmir (2017) Mamesah et,al (2016) |
| 2 | Kepemimpinan , bagaimana pemimpin mengajak bawahannya untuk bekerja sama secara kreatif guna menggapau tujuan dari organisasi | <ul style="list-style-type: none"> • sikap dan tanggung jawab • Mengarahkan • Membimbing • Stimulasi Intelektual | Wahyudin (2016) Roasri (2019) |
| 3 | Kerjasama Tim , dimana Karyawan dimotivasi untuk berinteraksi satu sama lain, yang berdampak pada bagaimana mereka bekerja. | <ul style="list-style-type: none"> • Bertanggung jawab • Berkontribusi • Kekompakan | Suahradi (2017) West (2017) |
| 4 | Semangat Kerja , keadaan mental yang memungkinkan individu bekerja dengan lebih cepat dan lebih baik di perusahaan | <ul style="list-style-type: none"> • Sikap kerjasama • Menyelaskan tugas • Kepuasan kerja | Hendri (2016) Handayani (2016) |

3.5 Responden

Menurut Suliyanto (2018), populasi terdiri dari semua komponen yang diharapkan memiliki karakteristik tertentu. Populasi yang ditetapkan pada studi ini adalah karyawan PT Equityworld Futures Semarang yang mempunyai karakteristik tertentu. Karakteristik yang dipakai dalam studi ini yaitu laki-laki dan perempuan dengan minimal kerja selama 2 tahun. Untuk memenuhi karakteristik tersebut terdapat 96 karyawan yang searah dengan karakteristik. Sehingga populasi yang ditetapkan pada studi ini sesuai dengan karakteristiknya yaitu 96 karyawan.

Menurut Suliyanto (2018) Sampel adalah bagian dari populasi yang akan dikarakterisasi. Sampel pada penelitian ini memakai teknik *purporsive sampling*. Teknik *purporsive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan karakteristik tertentu. Penelitian ini menggunakan sampel sensus, yang berarti semua orang dalam populasi diambil sebagai sampel. Dapat disimpulkan total sampel yang dijadikan sebagai responden penelitian ini adalah 96 responden PT Equityworld Futures Semarang sesuai karakteristik yang telah dijelaskan yaitu laki-laki dan perempuan dengan minimal kerja 2 tahun.

3.6 Teknik Analisis Data

Metode analisis kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. (*Statistical Package for Social Sciences*), SPSS adalah program aplikasi yang memungkinkan pengolahan data statistik dengan perhitungan statistik menggunakan basis windows untuk statistik parametrik dan non-parametrik (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini:

3.6.1 Uji Instrumen

Menurut Arifin (2017) menyatakan psikometri sudah menentukan standar untuk alat ukur, seperti instrumen, yang dianggap baik. Standar tersebut meliputi hal-hal seperti validitas dan reliabilitas. Instrumen penelitian juga diperlukan untuk mengelompokan, mengawasi, dan menginterpretasikan data dari responden, seperti melalui kuesioner, wawancara, dokumenetasi yang digunakan. Berikut adalah uji interumen yang digunakan:

a. Uji Validitas

Validitas mengacu pada sejauh mana suatu alat ukur dapat menjalankan fungsi pengukurannya secara tepat dan akurat (Wahyudi,2020). Uji validitas yang mengukur valid tidaknya suatu data di studi ini melalui kuesioner yang telah diberikan ke responden, dimana pengukuran akan dikatan valid jika alat ukurnya yang digunakan itu baik.

Penelitian ini akan menggunakan uji validitas melalui perhitungan masing-masing skor pertanyaan ke total keseluruhan skor pertanyaan. Untuk menguji hal tersebut menggunakan program SPSS .Pengujian delakukan menggunakan r hitung dan r tabel. Pengujian signifikan dilkakukan menggunakan r tabel dengan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Dengan kriteria pengujian validitas yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai r hitung \geq nilai r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung \leq nilai r tabel, maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Hornsey et al. (2020) menyatakan bahwa reliabilitas dapat didefinisikan sebagai tingkat konsistensi antara dua pengukuran yang berkaitan dengan hal yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi kuesioner terhadap tanggapan responden dalam berbagai kondisi dengan kuesioner yang sama. Hal ini dibutuhkan untuk memperoleh data yang memenuhi tujuan pengukuran. Untuk mengetahui reliabilitas variabel yaitu dengan dilakukannya uji statistik dengan *Cronbach's Alpha* berdasarkan aturan sebagai berikut:

1. Pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah *reliabel*, apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$
2. Pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak *reliabel*, apabila nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,6$

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik memenuhi asumsi klasik seperti normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, maka sebelum menguji hipotesis, perlu dilakukan uji normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Berikut adalah uji asumsi klasik yang akan digunakan:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menentukan apakah masing-masing variabel terikat dan bebas mempunyai distribusi yang normal. Model regresi yang baik menunjukkan apabila distribusi datanya normal atau mengarah normal, dan memenuhi asumsi

normalitas jika data berdistribusi di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal (Ghozali, 2016).

b. Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolinieritas, menurut Ghozali (2016) dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara variabel independen atau bebas dalam model regresi yang baik. Dalam model regresi yang baik, tidak akan ada korelasi di antara variable independen. Apabila dua variable independen memiliki korelasi satu sama lain, disebut variabel orthogonal. Cara mengetahui apakah data terbebas dari multikolonieritas dengan melihat VIF pada tiap-tiap variable independen, jika nilai $VIF < 10$, maka data dikatakan bebas dari multikolonieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam model regresi, uji heteroskedastisitas dipakai guna mengetahui ada tidaknya perbedaan dalam residu antara pengamatan yang satu ke pengamatan lain (Ghozali, 2016). Homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas adalah kriteria model regresi yang baik. Studi ini dilakukannya melalui grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen), ZPRED, dan residualnya, SPESID. Nilai yang diprediksi diwakili oleh sumbu Y pada grafik scatterplot, sedangkan residual diwakili oleh sumbu X., yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Berikut ini adalah dasar analisisnya :

1. Adanya heteroskedastisitas ditunjukkan oleh pola tertentu (misalnya terdapat titik-titik) yang membentuk pola teratur (bergelombang, melebar, atau menyempit).

2. Tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 adalah Y Tidak terjadi heteroskedastisitas

3.6.3 Analisa Regresi Linier Berganda

Salah satu tujuan analisis ini yaitu menentukan apakah ada pengaruh antara variable independen dan variable dependen bersifat positif atau negatif, dan memperkirakan apakah nilai variabel independen tersebut meningkat atau menurun.

Tujuan dari analisis regresi linier berganda yaitu memperkirakan serta memahami pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Kerjasama Tim terhadap variabel terikat kinerja karyawan dengan semangat kerja sebagai variabel intervening. Berikut rumus yang digunakan:

$$Y1 = b1X1 + b2X2 + e$$

Dan

$$Y2 = b1X1 + b2X2 + b3Y1 + e$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kerjasama Tim

Y1 = Semangat Kerja

Y2 = Kinerja Karyawan

e = Residu

3.6.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan teknik statistik yang menentukan apakah ada tidaknya pengaruh antara variable terikat serta bebas dalam suatu proyek penelitian. Tujuan utama pengujian hipotesis ialah untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut memiliki bukti statistik yang cukup untuk mendukungnya. Adapaun uji hipotesis menggunakan uji t.

Uji t bertujuan menentukan apakah pengaruh variable independen terhadap dependen signifikan atau tidak. Hal ini untuk mengetahui kemaknaan dari nilai koefisien dterminasi. Uji t (parsial) dilakukan untuk membandingkan t hitung dengan t tabel yaitu dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,05 atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

1. Tidak ada pengaruh antara variabel dependen dan independen apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ atau $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$. Dalam hal ini, H_a ditolak dan H_o diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan antar variabel dependen dan independen apabila nilai signifikansinya $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Dalam hal ini H_a diterima dan H_o ditolak.

3.6.5 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2), yang menunjukkan seberapa jauh kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen, berkisar antara nol dan satu. Nilai R^2 yang rendah membuktikan bahwa variabel independen mempunyai kemampuan yang kecil dalam mengartikan variasi variabel dependen (Ghazali, 2016).

3.6.6 Uji Sobel

Suatu variabel dikatakan intervening apabila memengaruhi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Ghazali 2011). Uji Sobel ini bertujuan mengetahui pengaruh variabel intervening yaitu semangat kerja.

Uji Sobel dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh tidak langsung variable bebas dan variable terikat dengan bantuan variable intervening. Pengujian ini untuk menguji kemampuan variabel Semangat kerja dapat menjadi variabel intervening antara Kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan dilakukannya uji *sobel test*. Pada studi ini, peneliti menggunakan *Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation*. Dengan analisis, apabil hasil sobel test diperoleh dengan nilai probabilitas < taraf signifikan 5% atau 0,05 maka artinya terdapat pengaruh secara signifikan. Sehingga dikatakan bahwa variable semangat kerja dapat menjadi penghubung langsung atau tidak lamgsung diantara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Dalam studi ini, populasi dari responden ialah semua karyawan PT Equityworld Futures Semarang dengan minimal kerja selama 2 tahun. Dalam penelitian ini, data kuesioner didistribusikan dan dikumpulkan secara tidak langsung secara online melalui platform formulir online yang dikenal sebagai Google Forms.

Identitas responden dapat diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama pekerjaan mereka. Hasil dari kuesioner yang diberikan kepada responden dapat digunakan untuk menentukan karakteristiknya.

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel berikut menunjukkan perbedaan jenis kelamin dari 96 responden:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|----|------------|--------|------------|
| 1 | Laki-laki | 51 | 53,1% |
| 2 | Perempuan | 45 | 46,9% |
| | Total | 96 | 100% |

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan dengan kriteria minimal bekerja selama 2 tahun. 53,1% Responden laki-laki dan 46,9%. responden perempuan.

4.1.2 Usia Responden

Tabel berikut menunjukkan karakteristik usia berdasarkan data dari 96 responden:

Tabel 4.2

Usia Responden

| No | Keterangan | Jumlah | Persentase |
|----|-------------|--------|------------|
| 1 | 20-30 Tahun | 56 | 58,3% |
| 2 | 31-40 Tahun | 23 | 24,0% |
| 3 | 41-50 Tahun | 13 | 13,5% |
| 4 | > 50 Tahun | 4 | 4,2% |
| | Total | 96 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebgia besar berusia 20-30, dengan 56 responden menjawab sehingga persentasenya 58,3%. Usia 31-40 tahun, dengan 23 responden menjawab terhitung 24,0%. Usia 41-50 tahun, dengan 13 responden menjawab terhitung 13,5%, dan usia lebih dari 50 tahun, dengan 4 responden menjawab terhitung 4,2%.

4.1.3 Jabatan Responden

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan bahwa terdapat dua macam jabatan, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3

Jabatan Responden

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|----|-------------|--------|------------|
| 1 | Marketing | 83 | 86,5% |
| 2 | Back Office | 13 | 13,5% |
| | Total | 96 | 100% |

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan responden bekerja dibidang marketing mendominasi penelitian ini. 83 responden dari bidang marketing memiliki persentase 86,5%, sedangkan 13 responden dari bidang back office memiliki persentase 13,5%.

4.1.4 Lama Bekerja Responden

Tabel berikut menunjukkan lama bekerja responden berdasarkan hasil jawaban dari 96 responden

Tabel 4.4

Lama Bekerja Responden

| No | Keterangan | Jumlah | Presentase |
|----|------------|--------|------------|
| 1 | 2 Tahun | 22 | 22,9 |
| 2 | 3 Tahun | 13 | 13,5 |
| 3 | 4 Tahun | 13 | 13,5 |
| 4 | 5 Tahun | 14 | 14,6 |
| 5 | 6 Tahun | 9 | 9,4 |
| 6 | 7 Tahun | 10 | 10,4 |
| 7 | 8 Tahun | 6 | 6,3 |
| 8 | 9 Tahun | 9 | 9,4 |
| | Total | 96 | 100% |

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan lama bekerja didapati pada studi ini yang bekerja lebih dari dua tahun memiliki persentase sebesar 22,9%, orang yang bekerja selama 3 tahun memiliki persentase sebesar 13,5%, orang yang bekerja selama 4 tahun memiliki persentase sebesar 13,5%, orang yang bekerja selama 5 tahun memiliki persentase sebesar 14,6% orang yang bekerja selama 6 tahun memiliki persentase sebesar 9,4% dan orang yang bekerja selama 7 tahun memiliki persentase sebesar 10,4%

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menjelaskan cara responden tentang variable penelitian. Pada studi ini variabelnya berupa: kepemimpinan, kerjasama team, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Dimulai dengan kategori “sangat tidak setuju”, “tidak setuju”, “netral”, “setuju”, serta “sangat setuju”. Skala likert

digunakan untuk mengukur setiap variabel melalui tanggapan responden. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{skala tertinggi} - \text{skala terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sebagai hasil rumus diatas , jenjang interval yang didapat sebagai berikut:

Tabel 4.5
Nilai Skor dan Kategori

| Nilai Skor | Kategori |
|-------------|---------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 1,81 – 2,60 | Rendah |
| 2,61 -3,40 | Cukup |
| 3,41 – 4,20 | Tinggi |
| 4,21 – 5,00 | Sangat tinggi |

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil penelitian, kita dapat mengetahui bagaimana setiap indikator dari masing-masing variable yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Tanggapan Variabel Kepemimpinan (X1)

Di bawah ini adalah tanggapan responden terhadap setiap pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden terhadap Kepemimpinan

| Indikator | Rata-rata | Keterangan |
|--|-----------|---------------|
| Tanggung jawab pemimpin dapat memengaruhi terhadap kinerja karyawan | 4.24 | Sangat tinggi |
| Pemimpin selalu mengarahkan karyawannya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan | 3,90 | Tinggi |
| Dalam bekerja peran pemimpin dapat membimbing karyawannya untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan baik | 3,99 | Tinggi |
| Pemimpin dapat mendorong saya untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan tugas | 4,11 | Tinggi |
| total | 4,06 | Tinggi |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pada variable kepemimpinan, score jawaban responden 4,06, merupakan nilai kategori tinggi , seperti yang dinyatakan dalam tabel diatas. Hal tersebut menunjukkan bahwa peran kepemimpinan di PT Equityworld futures sangat penting untuk keberhasilan perusahaan dengan sikap dan tanggung jawab kepada karyawan serta pemimpin yang dapat mengarahkan, membimbing dan mendorong karyawan secara penuh dalam pekerjaan. Ini dibuktikan dengan penilaian responden pada indikator X1.1 “Sikap dan tanggung jawab” dengan hasil kategori sangat tinggi dengan nilai 4,24. Selanjutnya, pada indikator X1.2 “Mengarahkan” dengan hasil penelitian menunjukkan nilai sebesar 3.90 yang masuk ke dalam kategori tinggi. Kemudian indikator X1.3 “Membimbing” dengan hasil menunjukkan nilai 3,99 pada kategori tinggi. Dan indikator X1.4 “Stimulasi Intelektual” dengan hasil penelitian nilai 4,11, pada kategori tinggi.

4.2.2 Tanggapan Variabel Kerjasama Team

Tanggapan responden pada masing-masing pernyataan dalam variabel semangat kerja yaitu:

Tabel 4.7

Tanggapan Responden terhadap Kerjasama Team

| Indikator | Rata-rata | Keterangan |
|--|-----------|---------------|
| Saya dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh tim saya. | 4.41 | Sangat tinggi |
| Dalam bekerjasama saya telah memberikan kontribusi yang baik | 4,22 | Sangat Tinggi |
| Kekompakan kerjasama tim sangat penting untuk mendapatkan hasil yang memadai | 4,29 | Sangat Tinggi |
| total | 4.31 | Sangat Tinggi |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel diatas menunjukkan scor jawaban rata-rata responden untuk variabel kerjasama tim sebesar 4,31, dengan kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan responden sangat berkontribusi serta bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan kepada setiap tim, serta dapat membangun kekompakan pada team tersebut. Hal ini dibuktikan dengan penilaian responden pada indikator X2.1 “Bertanggung jawab” dengan hasil menunjukkan nilai sebesar 4,41 yang termasuk kategori yang sangat tinggi. Pada indikator X2.2 “Berkontribusi” dengan hasil penelitian menunjukkan nilai sebesar 4,22 pada kategori sangat tinggi. Serta indikator X2.3 “Kekompakan” dengan hasil penelitian menunjukkan nilai sebesar 4,29 pada kategori sangat tinggi.

4.2.3 Tanggapan Variabel Semangat Kerja

Tanggapan responden pada masing-masing pernyataan dalam variabel semangat kerja yaitu:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden terhadap Semangat Kerja

| Indikator | Rata-rata | Keterangan |
|--|-----------|---------------|
| Sikap kerjasama didalam tim dapat berpengaruh terhadap semangat kerja antar karyawan serta menghasilkan kinerja yang baik | 4,25 | Sangat tinggi |
| Saya merasa senang dengan pekerjaan saat ini, karena memenuhi harapan saya, sehingga menjadikan terus semangat dalam bekerja | 3,82 | Tinggi |
| Saya dapat menyelesaikan tugas hingga selesai dan menjadikan semangat kerja saya meningkat | 3,68 | Tinggi |
| total | 3,92 | Tinggi |

Sumber: Data Primer yang diolah,2023

Tabel diatas menunjukkan score rata-rata variabel semangat kerja sebesar 3,92 atau masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian responden memiliki semangat kerja melalui sikap kerjasama didalamnya serta kepuasan kerja yang didapatkan. Dibuktikan dengan penliain responden Y1.1 “Sikap Kerjasama” hasil penelitian menunjukkan nilai 4,25 dengan kategori sangat tinggi. Indikator Y1.2 “Kepuasan Kerja” dengan hasil menunjukkan nilai 3,82 kategori tinggi. Pada indikator Y1.3 “Menyelsaikan tugas hingga selesai” dengan menunjukkan rata-rata nilai sebesar 3,68, masuk pada kategori tinggi.

4.2.4 Tanggapan Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan responden pada masing-masing pernyataan dalam variabel semangat kerja yaitu:

Tabel 4.9

Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan

| Indikator | Rata-rata | Keterangan |
|--|-----------|---------------|
| Saya memiliki pemahaman yang baik serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan | 4,21 | Sangat tinggi |
| Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan | 3,70 | Tinggi |
| Saya dapat membangun hubungan baik dengan karyawan, dan saya selalu melakukan pekerjaan dengan jujur dan sungguh-sungguh tanpa pengawasan. | 4,25 | Sangat tinggi |
| Motivasi yang diberikan oleh pemimpin dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik | 4,23 | Sangat tinggi |
| total | 4,10 | Tinggi |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Untuk variabel kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel diatas , skor jawaban mencapai 4.10. Hal ini menunjukkan karyawan mempunyai pemahaman dan keterampilan atas pekerjaan yang telah diberikan, karyawan juga dapat melakukan pekerjaan tanpa adanya pengawasan dan dapat menjalin hubungan baik antar karyawan. Ini dibuktikan dengan penilaian responden pada indikator Y2.1 “Kuantitas” dengan pernyataan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sebesar 4,21 kategori sangat tinggi. Kemudian pada indikator Y2.2 “Kualitas” dengan pernyataan dengan hasil menunjukkan bahwa rata-rata nilai

sebesar 3,70, masuk pada kategori tinggi. Pada indikator Y2.3 “Pengawasan dan hubungan kerja” dengan hasil penelitian menunjukkan nilai 4,25, kategori sangat tinggi. Pada indikator Y2.4 “Motivasi” dengan hasil menunjukkan nilai 4,23, masuk pada kategori sangat tinggi.

4.3 Analisis Data Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas dilakukan menggunakan r hitung dan r tabel. Dengan tingkat signifikansinya 0,05 atau 5%. Jika r hitung \geq r tabel, pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut ini adalah hasil uji validitas penelitian ini untuk masing-masing variabel:

Tabel 4.10
Uji Validitas

| Variabel | Instrumen Penelitian | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|----------------------|----------|---------|------------|
| Kepemimpinan | X1.1 | 0,894 | 0,1986 | Valid |
| | X1.2 | 0,890 | 0,1986 | |
| | X1.3 | 0,915 | 0,1986 | |
| | X1.4 | 0,843 | 0,1986 | |
| Kerjasama Team | X2.1 | 0,896 | 0,1986 | Valid |
| | X2.2 | 0,811 | 0,1986 | |
| | X2.3 | 0,811 | 0,1986 | |
| Semangat Kerja | Y1.1 | 0,831 | 0,1986 | Valid |
| | Y1.2 | 0,790 | 0,1986 | |
| | Y1.3 | 0,859 | 0,1986 | |
| | Y2.1 | 0,846 | 0,1986 | |
| Kinerja Karyawan | Y2.2 | 0,817 | 0,1986 | Valid |
| | Y2.3 | 0,838 | 0,1986 | |
| | Y2.4 | 0,800 | 0,1986 | |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.10 menyatakan pada variabel-variabel didalam studi ini adalah: kepemimpinan, kerjasama team, semangat kerja, dan kinerja karyawan. Masing-masing variabel diatas nilai r tabel = 0,1986 atau nilai r hitung > r tabel. Karena responden pada penelitian ini berjumlah 96, dan dapat dilihat melalui r tabel = $(N-2)$ sehingga didapat nilai r tabel sebesar 0,1986. Sehingga hasil uji validitas semua variabel memiliki tingkat signifikansinya 0,05 atau 5%, dapat disimpulkan semua variabel di atas, dengan masing-masing indikator, dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas variabel mengetahui bahwa variabel tersebut reliabel atau tidak. Untuk mengetahuinya, uji statistik dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$ sehingga pertanyaan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel ialah *reliabel*. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel

| Variable | <i>Cornbach's Alpha</i> | keterangan |
|------------------|-------------------------|------------|
| Kepemimpinan | 0,908 | Reliabel |
| Kerjasama Team | 0,782 | Reliabel |
| Semangat Kerja | 0,769 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,837 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari hasil uji reliabilitas diatas disimpulkan variabel kepemimpinan, kerjasama team, semangat kerja dan kinerja karyawan, yang ada pada studi ini

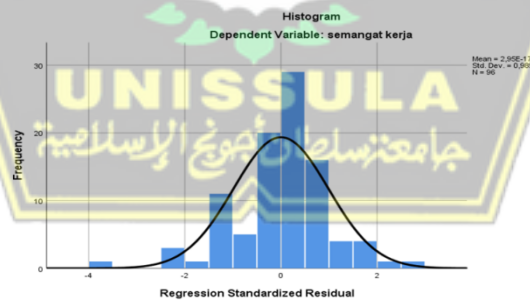
semua dinyatakan reliabel layak untuk digunakan karena terdapat nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$

4.4 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik yaitu memenuhi asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolonieritas, serta hetrokedasitas, demikian pengujian ini menggunakan uji normalitas, multikolonieritas, serta hetrokedasitas.

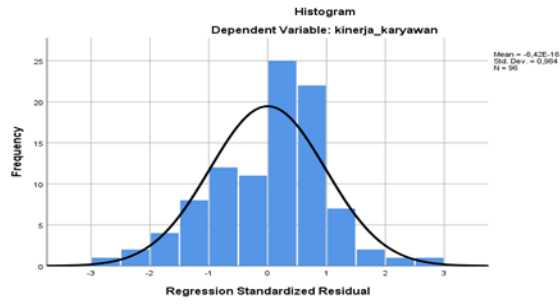
4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menentukan apakah distribusi kedua variabel independen dan dependen dalam model regresi mempunyai distribusi normal. Salah satu cara untuk mengetahui apakah distribusi residual normal adalah dengan melihat grafik histogram dan p.pplot.



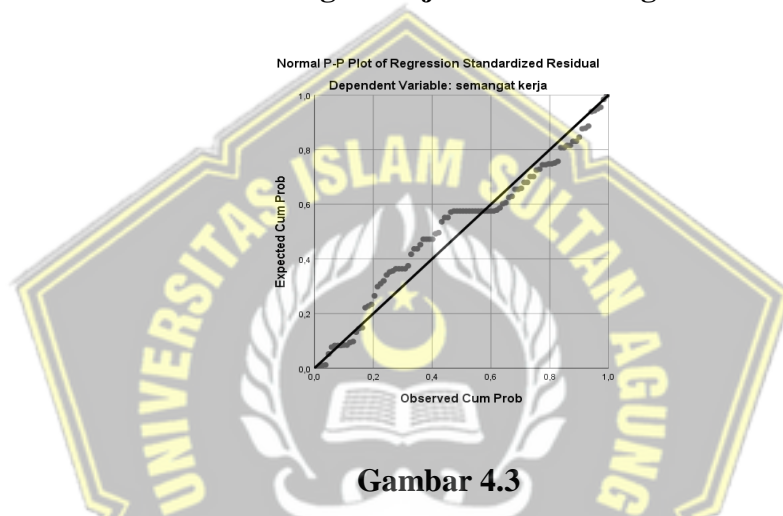
Gambar 4.1

Grafik Histogram Uji Normalitas regresi 1



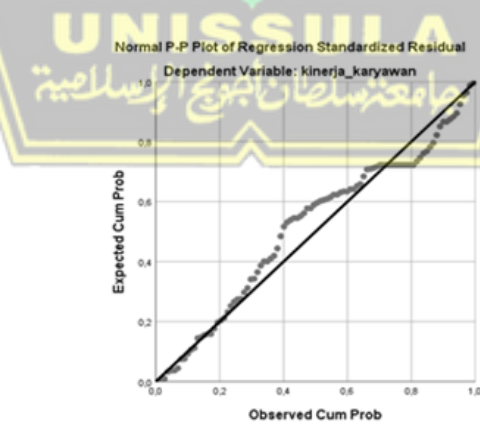
Gambar 4.2

Grafik Histogram Uji Normalitas regresi 2



Gambar 4.3

Grafik Normal P-P Plot Of Regression Uji Normalitas regresi 1



Gambar 4.4

Grafik Normal P-P Plot Of Regression Uji Normalitas regresi 2

Dari histogram dua regresi berbentuk lonceng, dapat dianggap bahwa data berdistribusi normal. Ini ditunjukkan oleh plot regresi standarisasi residual p-p normal, yang menunjukkan plot data menyebar di sekitar serta menuruti garis diagonal. Sebagai kesimpulannya, kedua model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.12

Nilai Noramalitas- nilai koefisien varians

| xeDescriptive Statistics | | | | |
|---------------------------------|-------------|-----------------------|------------------------|-------------------|
| | Mean | Std. Deviation | Nilai koefisien | keterangan |
| kepemimpinan | 16,3021 | 3,45534 | 21,20 | Normal |
| kerjasama_team | 12,9167 | 2,15537 | 16,69 | Normal |
| semangat_kerja | 12,6042 | 2,20277 | 17,48 | Normal |
| kinerja_karyawan | 16,3542 | 2,85428 | 17,45 | Normal |

Sumber: Data yang diolah, 2023

Dari tabel diatas, uji normalitas dilakukan melalui rumus nilai koefisien varians yang ditunjukan dalam tabel diatas adalah, nilai koefisien kepemimpinan 21,20, kerjasama team 16,69, semangat kerja 17,48, dan kinerja karyawan 17,45. Nilai koefisien variabel-variabel kurang dari 30%, sehingga dinyatakan data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas memastikan apakah model regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel bebas (independen). Cara mengetahui apakah data terbebas dari multikolonieritas dengan melihat VIF pada tiap-tiap variabel independen, jika nilai VIF < 10, maka data dikatakan bebas dari multikolonieritas

Tabel 4.13**Nilai Multikolonieritas**

| Coefficientsa | | |
|--|-------------------------|-------|
| Model | Collinearity Statistics | |
| | Tolerance | VIF |
| Model Regresi 1 | | |
| kepemimpinan | 0,548 | 1,823 |
| kerjasama team | 0,548 | 1,823 |
| Dependent Variable: semangat kerja | | |
| Model Regresi 2 | | |
| kepemimpinan | 0,310 | 3,223 |
| kerjasama_team | 0,338 | 2,954 |
| semangat_kerja | 0,192 | 5,221 |
| Dependent Variable: kinerjakaryawan | | |

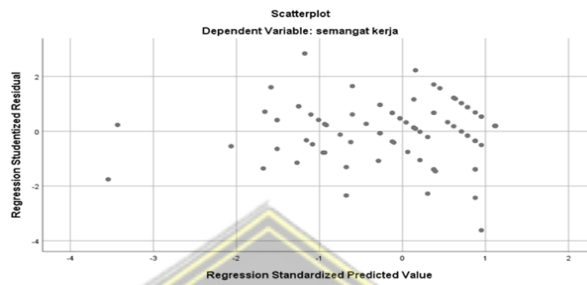
Sumber: Data yang diolah, 2023

Sesuai tabel uji multikolonieritas diatas, pada model regresi 1, hasil uji Multikolonieritas memiliki nilai tolerancee variable kepemimpinan sebesar 0,548 dan kerjasama 0,548. Nilai VIF kepemimpinan 1,823 dan kerjasama team 1,823. Model regresi 2, hasil uji multikolonieritas memiliki nilai tolerancee variable kepemimpinan 0,310, kerjsama team 0,338 dan semangat kerja 0,192. Nilai VIF kepemimpinan 3,3223, kerjaa sama team 2,954.1 dan semangat kerja 5,221. Dapat disimpulkan variabel-variabel pada studi ini memmpunyai nilai tolerancee $\geq 0,10$ serta $VIF \leq 10.000$, sehingga kesimpulannya dikatakan dua regresi terbebas dari asumsi multikolonieritas.

4.4.3 Uji Hetrokedasitas

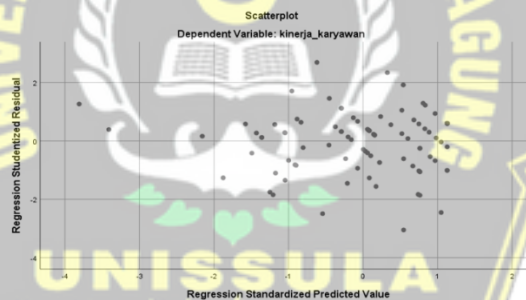
Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan ada tidaknya perbedaan dalam model regresi antara residual observasi yang satu ke yang

lainnya. Salah satu cara mengetahui apakah ada heteroskedastisitas adalah dengan melihat plot pada grafik. Hasil uji heteroskedastisitas pada studi ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.5

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas regresi 1



Gambar 4.6

Scatterplot Uji Heteroskedastisitas regresi 2

Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas yang mencakup dua regresi pada semua gambar scatterplot dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, sehingga kesimpulannya dikatakan asumsi heteroskedastisitas tidak ada dalam dua model regresi.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai menentukan tingkat hubungan antara variable bebas dan variable terikat secara keseluruhan. Tabel berikut menunjukkan hasil dari analisis regresi linier berganda:

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Model 1 dan 2

| Coefficients | | | | |
|--------------|---------------------|---------------------------|----------|-------|
| Model | Persamaan Regresi | Standardized Coefficients | T hitung | Sig |
| 1 | Kepemimpinan (X1) | 0,518 | 8,449 | 0,000 |
| | Kerjasama Team (X2) | 0,465 | 7,596 | 0,000 |
| 2 | Kepemimpinan (X1) | 0,251 | 3,095 | 0,003 |
| | Kerjasama Team (X2) | 0,286 | 3,678 | 0,000 |
| | Semangat Kerja (Y1) | 0,434 | 4,196 | 0,000 |

Sumber: Data yang diolah, 2023

Persamaan regresi model pertama dapat dijelaskan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.14 di atas, yaitu:

$$Y1 = b1X1 + b2X2$$

$$Y1 = 0,518X1 + 0,465X2$$

Dari hasil uji model regresi pertama dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Kepemimpinan (X1) dan Kerjasama Team (X2) dapat berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y1).
- Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y1).

Oleh karena itu, dapat diartikan apabila kepemimpinan di perusahaannya

semakin baik, hal tersebut dapat meningkatkan semangat kerja yang dihasilkan karyawan semakin baik dan tinggi.

- c. Kerjasama Tema (X2) berpengaruh positif terhadap Semangat Kerja (Y1). Sehingga dapat diartikan apabila kerjasama team yang dilakukan oleh antar karyawan semakin baik maka akan meningkatkan semangat kerja yang di hasilkan karyawan juga bertambah tinggi.

Sedangkan hasil pada uji regresi model dua diperoleh persamaan:

$$Y2 = b1X1 + b2X2 + b3Y1$$

$$Y2 = 0,251X1 + 0,286X2 + 0,434Y1$$

Dari hasil uji analisis regresi model dua, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan (X1), Kerjasama Team (X2) dan Semangat Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2).
- b. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Sehingga dikatakan apabila tingkat kepemimpinan yang diberikan dari perusahaan semakin baik maka tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan semakin mnejadi baik dan tinggi pula.
- c. Kerjasama Team (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Dapat diartikan apabila kerjasama team yang dilakukan oleh antar anggota semakin baik, maka dapat menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang diberikan akan semakin tinggi.
- d. Semangat Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Sehingga dikatakan apabila tingkat semangat kerja yang dihasilkan

atau dirasakan karyawan tinggi, dapat menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang diberikan akan semakin baik dan tinggi.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t (uji parsial)

Uji t (parsial), membandingkan t hitung dan t tabel yaitu dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,05 atau $\alpha = 5\%$. Berikut hasil uji t (uji parsial) pada penelitian ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji t (uji parsial)

| Persamaan Regresi | Coefficients | | | signifikan | Keterangan |
|------------------------------------|---------------------------|----------|---------|------------|-------------|
| | Standardized Coefficients | t hitung | t tabel | | |
| Dependen Variable: Semangatkerja | | | | | |
| Model Regresi 1 | | | | | |
| Kepemimpinan | 0,518 | 8,449 | 0,000 | 0,000 | Ha diterima |
| Kerjasama Team | 0,465 | 7,596 | 0,000 | 0,000 | Ha diterima |
| Dependen Variable: Kinerjakaryawan | | | | | |
| Model Regresi 2 | | | | | |
| Kepemimpinan | 0,251 | 3,095 | 0,003 | 0,003 | Ha diterima |
| Kerjasama Team | 0,286 | 3,678 | 0,000 | 0,000 | Ha diterima |
| Semangat Kerja | 0,434 | 4,196 | 0,000 | 0,000 | Ha diterima |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja

Dari hasil uji kepemimpinan terhadap semangat kerja didapat nilai t hitung $8,449 > 1,985$ menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai pada t tabel, dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dikatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap variabel semangat kerja, hipotesis pertama dinyatakan diterima.

b. Pengaruh kerjasama team terhadap semangat kerja

Dari hasil uji antara variabel kerjasama team dan semangat kerja diperoleh nilai t hitung $7,596 > 1,985$, menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, memiliki tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, diartikan terdapat adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable kerjasama team terhadap variabel semangat kerja, sehingga hipotesis kedua dapat dinyatakan diterima.

c. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapat nilai t hitung $3,095 > 1,985$, menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, tingkat signifikansinya $0,003 < 0,05$. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dikatakan terdapat pengaruh dan positif signifikan antara variable kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

d. Pengaruh kerjasama team terhadap kinerja karyawan

Hasil uji variabel kerjasama team terhadap kinerja karyawan maka didapat nilai t hitung $3,678 > 1,985$, menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dikatakan adanya pengaruh positif dan signifikan

antar variabel kerjasama tim terhadap variable kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima.

e. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian variable semangat kerja terhadap kinerja karyawan maka diperoleh t hitung $4,196 > 1,985$ yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dikatakan adanya pengaruh positif signifikan antar variabel semangat kerja terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis kelima dapat dinyatakan diterima.

4.7 Analisis Koefisien Dterminasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan seberapa baik suatu model menjelaskan variabel dependen yang berbeda. Hasil uji koefisien determinasi pada studi ini sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil analisis koefisien dterminasi model 1 dan 2

| Model Summary | | |
|---|----------|-------------------|
| Model | R Square | Adjusted R Square |
| 1 | 0,708 | 0,704 |
| Predictors: kerjasama team, kepemimpinan | | |
| Dependent Variable: semangatkerja | | |
| 2 | 0,712 | 0,706 |
| Predictors: semangat kerja, kerjasama team, kepemimpinan | | |
| Dependentvariable: kinerjakaryawan | | |

Sumber: Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel model 1 didapat nilai adjusted R square sebesar 0,704. Diartikan bahwa tingginya semangat kerja yang disebabkan oleh kepemimpinan dan kerjasama team sebesar 70,4% dan selebihnya 29,6% berasal dari faktor lain.

Berdasarkan tabel model 2 didapat nilai adjusted R square sebesar 0,706. Diartikan bahwa tingkat kinerja karyawan yang disebabkan oleh kepemimpinan dan kerjasama team sebesar 70,6% dan selebihnya 29,4% berasal dari faktor lain.

4.8 Uji Sobel Test

Uji sobel test digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh tidak langsung dengan menggunakan variable intervening. Variable intervening pada studi ini berfungsi sebagai mediator antara variabel bebas dan terikat. Hasil uji sobel test penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja

Uji sobel ini menggunakan output SPSS sebagai berikut:

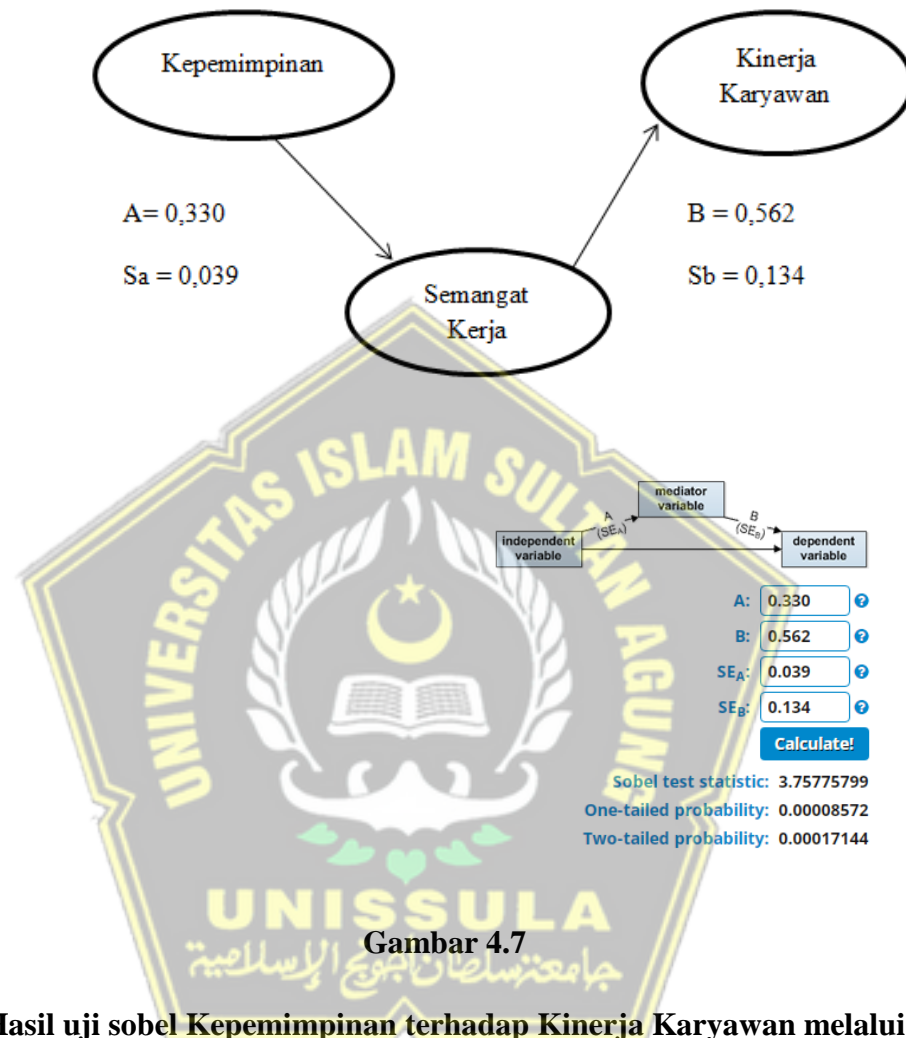
Tabel 4.17

Perhitungan Sobel Test Regresi 1

| Variabel | Unstandarized (B) | Std.Error |
|---|-------------------|------------|
| Kepemimpinan terhadap Semangat kerja | 0,330 (a) | 0,039 (sa) |
| Semangat Kerja terhadap KinerjaKaryawan | 0,562 (b) | 0,134 (sb) |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari pengujian diperoleh sebagai berikut:



Gambar 4.7

Hasil uji sobel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan sobel test diatas didapat nilai t hitung sebesar $3,757 > 1,985$. Pada penelitian ini semangat kerja mampu menjadi variabel intervening atau mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menggambarkan semakin bagus kepemimpinan di PT Equityworld Futures Semarang yang diberikan ke karyawan dan disertai semangat kerja karyawan yang tinggi, sehingga

mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT Equityworld Futures Semarang.

- b. Pengaruh Kerjasama Team terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja

Uji sobel test ini menggunakan output SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.18

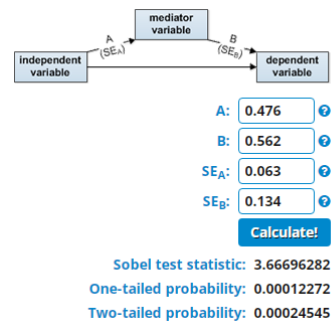
Perhitungan Sobel Test Regresi 2

| Variabel | Unstandarized (B) | Std.Error |
|--|-------------------|------------|
| Kerjasama Team terhadap Semangat kerja | 0,476 (a) | 0,063 (sa) |
| Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 0,562 (b) | 0,134 (sb) |

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Data pengujian diperoleh sebagai berikut:





Gambar 4.8

Hasil uji sobel Kerjasama Team terhadap Kinerja Karyawan melalui

Semangat Kerja

Dari hasil perhitungan sobel test didapatkan nilai t hitung sebesar $3,666 > 1.985$. Pada penelitian ini semangat kerja mampu menjadi variabel intervening atau menjadi pengaruh antara kerjasama team terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan semakin baik kerjasama team yang ada di PT Equityworld Futures Semarang dan disertai adanya semangat kerja karyawan yang tinggi, maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT Equityworld Futures Semarang.

4. 9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Pengujian pada hipotesis pertama menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja bagi karyawan PT Equityworld Futures Semarang. Sehingga dapat diartikan semakin besar peran kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, maka semangat kerja karyawan pun akan semakin tinggi. Kepemimpinan selalu dibutuhkan, yang nantinya menimbulkan semangat kerja karyawan meningkat dengan sendirinya. Melalui kepemimpinan yang dapat bertanggung jawab secara penuh atas pekerjaan serta kepercayaan yang telah di berikan kepemimpinan, sehingga untuk mendorong semangat kerja karyawan, seorang pemimpin harus memiliki keahlian dan profesionalisme yang diperlukan untuk menerapkan manajemen kinerjanya. Dengan adanya peran kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan serta peran kepemimpinan yang dapat membimbing karyawan untuk memiliki keinginan dalam menyelesaikan tugasnya dapat memicu karyawan memiliki semangat dalam bekerja. Adanya pemberian stimulasi intelektual seperti dengan memberikan solusi beserta ide-ide baru yang dapat meningkatkan inovasi karyawan maka tingkat semangat karyawan tinggi. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi dan baik pula saat menjalankan pekerjaannya atau tugas yang diberikan oleh kepemimpinan maka dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.

Dengan indikator tertinggi “sikap dan tanggungjawab” jika responden merasa sikap dan tanggungjawab yang diberikan pemimpin sangat diperlukan untuk keberlangsungan karyawan. Dengan adanya sikap pemimpin yang baik serta bertanggungjawab yang diberikan pemimpin terhadap karyawannya akan memberikan semangat kerja karyawan meningkat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan I Komang Oka et. all (2022) serta Agus dan Made (2013) yang mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4.9.2 Pengaruh Kerjasama Team Terhadap Semangat kerja

Pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan kerjasama team berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja bagi karyawan PT Equityworld Futures Semarang. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin baiknya tingkat kerjasama pada perusahaan akan menjadikan semakin tingginya tingkat semangat kerja karyawan. Dengan adanya kerjasama team yang memiliki dampak positif yang sangat baik sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan serta cepat selesai tepat waktu, hal tersebut dapat dipicu melalui rasa tanggung jawab anggota team atas tugas yang diberikan, dengan dikerjakan secara bersama-sama melalui dua pemikiran atau lebih yang menjadi satu yang akan adanya hasil kontribusi dari semua anggota dalam team untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan, Karena kerjasama tim yang baik tergantung pada seberapa baik tim bekerja sama, dengan adanya kontribusi semua anggota akan saling membantu.

Dengan melalui kekompakan di dalam team dapat membantu prestasi kerja yang unggul serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil temuan ini sejalan dengan temuan Elfi Novrida (2021) yang mengatakan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

4.9.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada hipotesis ketiga memiliki hasil yang menunjukan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Equityworld Futures Semarang. Dapat diartikan bahwa semakin tingginya peran kepemimpinan dalam menciptakan kinerja yang baik maka dapat meningkatnya kinerja karyawan yang diberikan. Kepemimpinan salah satu hal yang sangat dibutuhkan, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan sendirinya. Melalui kepemimpinan yang dapat bertanggung jawab secara penuh atas pekerjaan serta kepercayaan yang telah di berikan, akan menjadikan seorang pemimpin harus memiliki keahlian dan profesionalisme dalam menciptakan manajemen kerja yang dapat menimbulkan pemahaman serta keterampilan yang baik bagi karyawan saat melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya kepemimpinan yang dapat mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan serta peran kepemimpinan yang dapat membimbing karyawan untuk memiliki keinginan dalam menyelesaikan tugasnya dapat memicu karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dalam bekerja. Adanya pemberian stimulasi intelektual seperti dengan memberikan solusi beserta ide-ide baru yang

dapat meningkatkan inovasi karyawan, serta adanya motivasi yang diberikan pemimpin dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah salah satu komponen penting dalam perusahaan, kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Pemimpinan yang baik memiliki kemampuan untuk mengarahkan serta dapat membimbing dengan baik, dimana ketika karyawan dibebankan dengan target yang harus dicapai, maka kepemimpinan sangat dibutuhkan bagi karyawan, karena ketika para karyawan mendapatkan hal-hal tersebut, akan tercapainya tujuan yang telah ditentukan dan meningkatkannya kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik menjamin kualitas kerja bagi karyawan, sehingga menimbulkan kinerja yang unggul untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian Putri Esti Cahyani (2019) dan Ella dan Utami (2021), mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.4 Pengaruh Kerjasama Team Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan kerjasama team terhadap kinerja karyawan PT Equityworld Futures Semarang. Sehingga diartikan semakin baik kerjasama tim maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawannya. Adanya kerjasama team yang mempunyai dampak positif yang sangat baik sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan serta cepat selesai tepat waktu, hal tersebut dapat menimbulkan rasa tanggung jawab semua anggota team atas tugas yang diberikan, dengan dikerjakan secara bersama-sama dari pemikiran yang

berbeda-beda sehingga menjadi satu yang akan menghasilkan kontribusi dari semua anggota dalam team untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan, Karena kerjasama tim yang baik tergantung pada seberapa baik tim bekerja sama, dengan adanya kontribusi semua anggota akan saling membantu. Melalui kekompakan di dalam team dapat membantu prestasi kerja yang unggul serta meningkatkan semangat kerja karyawan.

Kerjasama team menjadi salah satu komponen yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawannya. Kekompakan dapat memberikan kinerja yang lebih baik secara bersama daripada secara pribadi. Karyawan juga dapat bekerja sama dengan baik tanpa adanya pengawasan. Pekerjaan yang dikerjakan secara bersama-sama dengan melibatkan kontribusi dari semua anggota team akan mempengaruhi karyawannya untuk berinteraksi sesama anggota, yang dapat memicu terhadap kinerja karyawan.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Farhan et.all (2021) dan Feredy Siagin (2020), hasil menunjukkan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.9.5 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Equityworld Futures Semarang. Dapat dikatakan, semakin meningkatnya semangat kerja karyawan yang dihasilkan, dapat mendorong seseorang untuk bekerja dan dapat meningkatkan kreativitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

Seperti dengan karyawan yang dapat menyelesaikan tugas tepat waktu atau bahkan lebih cepat akan menjadikan semangat karyawan meningkat baik pekerjaan yang dilakukan individu maupun yang dilakukan dengan kelompok, karena kerjasama team dapat berpengaruh terhadap tingkat semangat kerja antar karyawan yang memberikan hasil kinerja yang baik.

Ketika individu atau kelompok merasakan tingginya rasa semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan, serta dapat bertanggung jawab, mereka mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja dengan mendapatkan kualitas dan dapat bertahan dalam menghadapi kesulitan. Ketika karyawan menyukai pekerjaan yang diberikan karena sesuai dengan harapan atau passion mereka sehingga dapat menjadikan karyawan terus semangat dalam bekerja. Semangat kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, Ketika karyawan bekerja lebih maksimal, mereka dapat meenggapai hasil kerja yang lebih baik serta mencapai tujuan serta hasil yang diinginkan perusahaan.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Ilham dan Wan (2021) dan Aprianto et. all (2021) yang menyatakan terdapat pengaruh positif signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

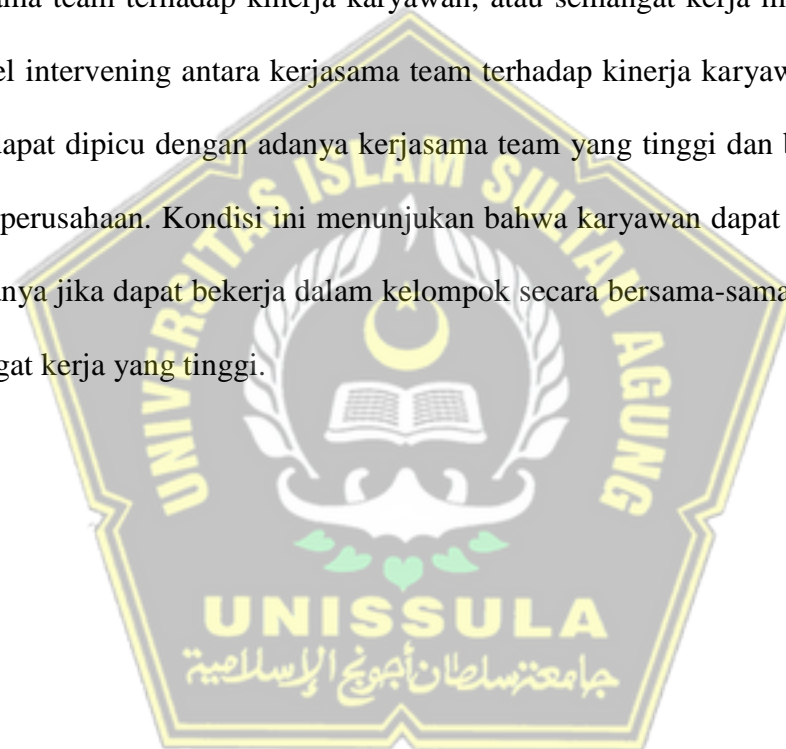
4.9.6 Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Uji sobel menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, dengan kata lain, semangat kerja dapat menjadi variabel yang mengintervensi antara kinerja karyawan dan kepemimpinan atau semangat kerja dapat menjadi variabel intervening pengaruh

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menandakan apabila karyawan memperoleh kepemimpinan yang baik dari perusahaan dan didorong oleh semangat kerja yang luar biasa, tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.

4.9.7 Kerjasama Team Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja

Uji Sobel menunjukkan bahwa semangat kerja mampu memediasi pengaruh kerjasama team terhadap kinerja karyawan, atau semangat kerja mampu menjadi variabel intervening antara kerjasama team terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja dapat dipicu dengan adanya kerjasama team yang tinggi dan baik dari team dalam perusahaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerjanya jika dapat bekerja dalam kelompok secara bersama-sama dan memiliki semangat kerja yang tinggi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sebagai kesimpulan dari penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan tentang hubungan antara kepemimpinan dan kerjasama tim dengan kinerja karyawan dan semangat kerja sebagai variabel intervening di PT Equityworld Futures Semarang adalah sebagai berikut:

1. Semangat kerja dapat menjadi variabel intervening antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Diartikan untuk meningkatkannya kinerja karyawan lebih efektif melalui semangat kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan atau memperoleh kepemimpinan yang baik dari perusahaan disertai dengan semangat kerja yang tinggi, menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Semangat kerja mampu menjadi variabel intervening kerjasama team terhadap kinerja karyawan. Diartikan untuk meningkatkannya kinerja karyawan lebih efektif melalui semangat kerja. Kondisi ini menandakan apabila karyawan memiliki team yang bisa bekerjasama secara baik disertai semangat kerja yang tinggi, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang diberikan.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja, diartikan semakin baiknya peran kepemimpinan dalam menciptakan kerja yang lebih baik dilingkungan kerja seperti dengan adanya peran

kepemimpinan yang bertanggung jawab, adanya peran kepemimpinan yang dapat mengarahkan dan membimbing serta memberikan stimulasi intelektual, dapat menjadikan semangat kerja karyawan meningkat saat menjalankan pekerjaannya.

4. Kerjasama team memiliki pengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Diartikan semakin tinggi serta baiknya tingkat kerjasama team yang ada pada perusahaan dengan adanya rasa tanggung jawab setiap anggota, adanya hasil kontribusi serta melalui kekompakan dalam anggota team yang memiliki dampak positif yang baik sehingga pekerjaan akan terasa lebih ringan, maka menghasilkan semangat karyawan yang meningkat.
5. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, diartikan semakin baiknya tingkat kepemimpinan dalam menciptakan kinerja yang baik dilingkungan kerja dengan adanya kepemimpinan yang bertanggung jawab, peran kepemimpinan yang memiliki keahlian dan profesional dalam menciptakan kerja, adanya peran kepemimpinan yang dapat mengarahkan, membimbing serta memberikan stimulasi intelektual dengan memberikan solusi beserta ide-ide, sehingga kinerja karyawan yang diberikan akan meningkat
6. Kerjasama team memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Diartikan semakin tingginya dan baiknya tingkat kerjasama team yang ada diperusahaan, dan dengan adanya rasa tanggung jawab setiap anggota, adanya hasil kontribusi serta melalui kekompakan sesama anggota team yang memiliki dampak positif yang baik sehingga pekerjaan

akan terasa lebih ringan, dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diberikan.

7. Semangat kerja karyawan memiliki hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Diartikan bahwa semakin tingginya tingkat semangat kerja yang dihasilkan oleh karyawan maka akan mendorong untuk seorang untuk bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

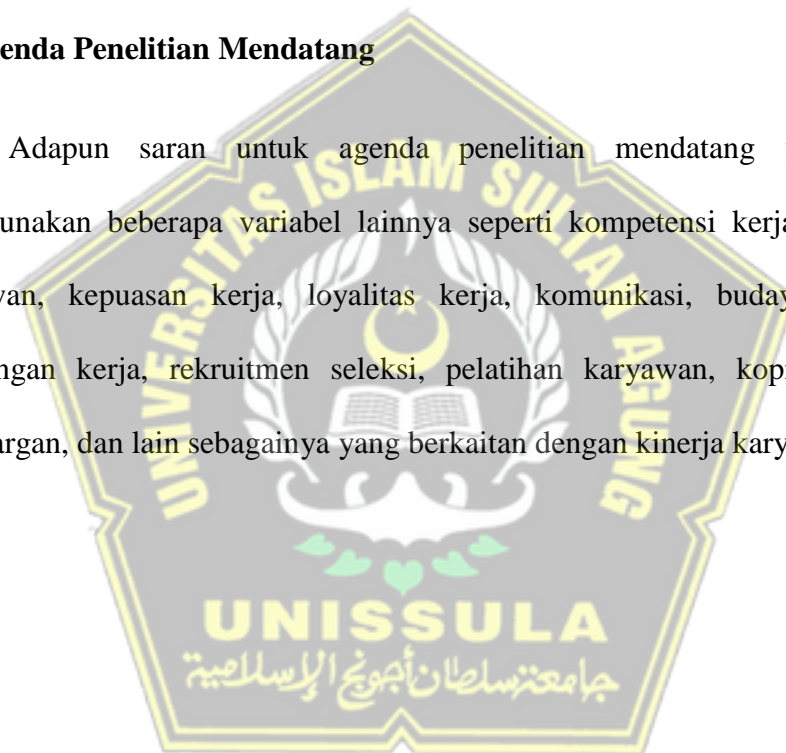
Berdasarkan kesimpulan yang dijabarkan, maka diberikan beberapa saran, adapun saran-saran yang diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Berhubungan pada variabel kepemimpinan dengan nilai indikator terendah yaitu indikator “Mengarahkan”. Diperlukan kepemimpinan perusahaan dapat memberikan pengarahan atau dapat lebih mengarahkan karyawan-karyawannya dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.
2. Berhubungan pada variabel kerjasama tim dengan nilai indikator terendah rata-rata, yaitu indikator “Berkontribusi”. Hal ini memberikan arti bahwa karyawan masih belum memberikan kontribusi yang baik didalam kerjasama team. Hal ini dapat diberikan pengawasan yang lebih serta arahan dan bimbingan dari atasan atau pemimpin team sehingga semua anggota team dapat memahami tugas yang diberikan serta karyawan dapat berkontribusi dengan baik.
3. Dalam variabel semangat kerja dengan nilai indikator terendah yaitu indikator “kepuasan kerja”. Hal ini memberikan arti bahwa karyawan belum

sepenuhnya merasakan rasa puas dengan pekerjaannya saat ini, karena kemungkinan belum sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Hal ini diharapkan perusahaan bisa lebih memberikan pengetahuan yang lebih, motivasi serta dapat memberikan solusi dan ide-ide yang baru yang dapat meningkatkan rasa senang dan karyawan merasakan bahwa pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

5.3 Agenda Penelitian Mendatang

Adapun saran untuk agenda penelitian mendatang yaitu dengan menggunakan beberapa variabel lainnya seperti kompetensi kerja, keterlibatan karyawan, kepuasan kerja, loyalitas kerja, komunikasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, rekrutmen seleksi, pelatihan karyawan, kompensasi dan penghargaan, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Alisyahbana, et al. (2015). Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pendamping UPPKH (Unit Pelaksana Program Keluarga Harapan) Kabupaten Sampang. *Jurnal Neo-Bis, Universitas Trunojoyo Madura*, 9(2).
- Al-Qudah, A. A., & Houcine, A. (2022). Stock markets' reaction to COVID-19: evidence from the six WHO regions. *Journal of Economic Studies*, 49(2), 274– 289.
- Agus dan Made (2013) Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada PT Unitd Indobali Dsnpasar.
- Andi Tarlis. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. *Jurnal Inestasi Islam*. Vol.2 No.2
- Asri, A. A. S. M. A. N., & Darma, G. S. (2020). Revealing the digital leadership spurs in 4.0 industrial revolution. *International Journal of Business, Economics & Management*, (1): 93-100.
- Aprianto et.all. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta. *Jurnal Widya Manajemen*. Pebruari 2021, Vol. 3 (No. 1): Hal 70-85.
- Arifin, Z. (2017). Kriteria instrumen dalam suatu penelitian. *Jurnal Theorems (the Original Research of Mathematics)*, 2(1), 28–36
- Ayu Juliana et.all. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 5 No 1, Januari 2022
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group.
- Cahyani, Puti Esti. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh employee engagement: Studi kasus pada PT. Victory International Futures Malang.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi*, Metromedia, Surabaya.
- Ella dan Utami. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*. Volume 10 Issue 1 2022 Pages 178-190

- Elfi Novrida. (2021). Hubungan Iklim Kerjasama Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*.
- Farhan et.all. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM* Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 – 325.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balista Lembang. *Journal of pariwisata*, II , 1.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan kelima belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (persero) wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70-80.
- Hendri, Edduar., Rismansyah. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komeriing Iilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol 13, No.1, April 2016
- Hornsey, R. L., Hibbard, P. B., & Scarfe, P. (2020). Size and shape constancy in consumer virtual reality. *Behavior Research Methods*, 52(4), 1587
- Hwang, M. I. (2018). Relationship between teamwork and team performance: Experiences from an ERPsim competition. *Journal of Information Systems Education*, 29(3), 157–168.
- I komang et. all (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol.7, NO.1.
- Ilham dan Wan. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 2(2) 2021: 136-145.

- Imron dan Suhardi, 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasam Tim dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi kerja dan dampaknya kepada Kinerja Pegawai. *JEM* Vol. 5 No. 1. ISSN: 2443-2164 Hal. 64-83
- Indra Marjaya & Fajar Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019, 129-147
- Kasmir, (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kav, J. U. S. (2018). Subaidi¹ dan Samidi Khalim²
- Mamesah, A. M., Kawet, L., & Lengkong, V. P. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 14-18.
- Mango, E. (2018). Rethinking Leadership Theories. *Open Journal of Leadership*, 07(01), 57–88. <https://doi.org/10.4236/ojl.2018.71005>
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- 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), 11-20.
- Nofritar et.all. (2022). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PLN Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal of Science Education and Management Business*. volume 1 No.2 Mei 2022 hal: 139-151
- Panggabean, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor.
- Panggiki, A.L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Ritonga, E. E. (2018). Peran organizational citizenship behavior sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Ekonomi Islam*, 14(1), 71-86.
- Rosari, R. (2019). Leadership Definitions Application For Lecturers' Leadership Development. *Journal of Leadership Education*, 1(1), 17–28. <https://doi.org/10.1177/1078390308327049>

- Sari, N. mala, & Wibowo, T. S. (2021). Pengaruh Teamwork , Reward Punishment Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt . Swadaya Graha Gresik. 2(2), 408–413.
- Sugiarto. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Yogyakarta: ANDI.
- Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tjiptono, F. (2019). Pemasaran Jasa. Yogyakarta: ANDI.
- Sumantri, B. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Balongpanggung. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 1(7), 789-800.
- Sugiyono, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. (2018). Metode Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi Offset
- Supriatna, U. (2016) Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Pengawasan Atasan di Kementerian Agama Kota Bandung. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(2), 207-225.
- Susanti. Widyani, A.A Dwi. Utami, Ni Made Satya. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV.Sanitary Bali Pinangisia. *Jurnal Emas E-ISSN : 2774-3020*
- Vera, Nawiroh. (2016). Komunikasi Massa. Bogor: Ghalia Indonesia.