

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Widjaja (2006) berpendapat bahwa pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya Widjaja (2006) mengatakan bahwa pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha. Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Oleh karena yang menjadi objek penelitian penulis pada kantor Camat Medan Tembung adalah pegawai negeri, maka dalam hal ini akan dibahas mengenai pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang No.8

Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah, menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Selanjutnya menurut pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 dinyatakan bahwa pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selanjutnya Menurut UUPK No. 18/1961 pasal 1, pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, digaji menurut peraturan pemerintah yang berlaku dan dipekerjakan dalam suatu jabatan negeri oleh pejabat negara atau badan negara atau negara yang berwenang.

Berdasarkan defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat, digaji menurut peraturan pemerintah yang berlaku dan disertai tugas negara yang ditetapkan berdasarkan suatu perundang-undangan yang berlaku.

B. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Ada beberapa ahli yang mencoba merumuskan pengertian semangat kerja, diantaranya Siswanto (2000), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan

psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila dapat menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan konsekuen.

Semangat Kerja adalah sikap individu maupun kelompok yang dimiliki oleh para karyawan terhadap lingkungan kerjanya dalam suatu organisasi kerjanya seperti kesetiaan, kerja sama, ketaatan pada kewajiban dan tugas-tugas organisasi dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi, 2002).

Semangat kerja yang menggambarkan suatu perasaan, ini memang berhubungan dengan tabiat (jiwa) semangat kerja kelompok. Untuk kerja kelompok, pekerjaan yang lazim menyatakan bahwa semangat kerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja, apabila ada pekerja yang nampaknya merasa senang, maka mereka optimis mengenai kegiatan-kegiatan dan tugas kelompoknya, serta ramah dengan satu sama lainnya (Handoko, 2004). Semangat kerja yang tinggi dapat dilihat apabila pegawai merasa senang dan optimis mengerjakan seluruh tugas-tugasnya. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat apabila pegawai nampak tidak puas, lekas marah, suka membantah, gelisah, dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat memperkecil kekeliruan-kekeliruan serta dapat menyelesaikan

tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2. Pentingnya Semangat Kerja

Tohardi (2002) menyatakan, bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena sebagai berikut :

- a. Semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
- b. Semangat kerja yang tinggi akan membuat pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- c. Semangat kerja yang tinggi akan pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
- d. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan senang (betah) bekerja, dengan demikian semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja.
- e. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja

yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa semangat kerja karyawan memegang peranan penting di dalam menunjang eksistensi organisasi maupun pegawai itu sendiri.

3. Ciri-ciri Semangat Kerja

Carlaw dkk (dalam Purnama, 2013) menyatakan bahwa yang menjadi ciri-ciri semangat kerja yang tinggi adalah sebagai berikut :

a. Ceria

Senyum dan tertawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja. Walaupun individu tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu menikmati tugas yang dilaksanakan. Individu dalam melakukan pekerjaannya selalu diiringi dengan senyum dan tawa. Senyuman dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu. Walaupun tersenyum dan tawa tidak diungkapkan dalam bentuk perilaku, tetapi individu selalu diliputi perasaan tenang dan nyaman dalam pekerjaannya.

b. Memiliki inisiatif

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memiliki kemauan diri untuk bekerja tanpa pengawasan dan tanpa perintah dari atasan. Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan terus bergerak untuk

mencapai hal yang baru. Individu cepat mengambil tindakan agar tugas cepat selesai, namun selalu mematuhi peraturan yang berlaku.

c. Berfikir kreatif dan luas

Individu memiliki pemikiran yang kreatif, meneliti lingkungannya, dapat dengan leluasa dan tidak memiliki hambatan untuk menyalurkan ide-idenya. Individu juga memiliki pandangan yang luas terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

d. Menyenangi apa yang sedang dilakukan

Individu lebih fokus terhadap pekerjaannya dan tertarik untuk mencari penyelesaian masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya daripada merusak atau meninggalkan pekerjaannya.

e. Tertarik dengan pekerjaannya

Individu menaruh minat pada pekerjaan karena sesuai keahlian dan keinginannya. Dan individu ingin segera tiba di tempat kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

f. Bertanggung jawab

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi selalu menghargai tugasnya, bersungguh-sungguh dan memiliki rasa tanggung jawab untuk memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja. Individu bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaan.

g. Memiliki kemauan bekerja sama

Individu memiliki kesediaan untuk bekerja sama dengan individu yang lain untuk mempermudah atau mempetahankan kualitas kerja.

h. Berinteraksi dengan atasan

Individu selalu berusaha untuk menjaga hubungan baik dengan atasan terutama dengan atasan yang langsung berhubungan dengannya sehari-hari. Hal ini sangat membantu individu untuk dapat bertukar pikiran, informasi dan belajar dari pengalaman atasannya. Interaksi dengan atasan juga terjadi di luar jam kerja dan dilakukan dengan nyaman tanpa ada rasa takut dan tertekan.

Dari penjelasan dan pendapat di atas dapat disimpulkan ciri-ciri orang yang memiliki semangat kerja yang tinggi yaitu ceria, memiliki inisiatif, berfikir kreatif yang luas, menyenangkan apa yang sedang dilakukan, tertarik dengan pekerjaannya, bertanggung jawab, memiliki kemauan bekerja sama dan berinteraksi dengan atasan.

4. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut Sugiyono (dalam Utomo, 2002) semangat kerja mencakup empat aspek, yaitu :

a. Disiplin yang tinggi.

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Kualitas untuk bertahan.

Orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal itu berarti bahwa orang tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.

c. Kekuatan untuk melawan frustrasi.

Digambarkan bahwa seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak akan memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

d. Semangat berkelompok.

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami” dari pada sebagai “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek semangat kerja terdiri dari : disiplin yang tinggi, kualitas untuk bertahan, kekuatan untuk melawan frustrasi dan semangat berkelompok.

5. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan keadaan yang tidak tetap dan selalu mengalami perubahan. Menurut Porter (dalam Wexley dan Yukl, 1988) bahwa faktor-faktor

yang dapat mempengaruhi semangat kerja di antaranya adalah karakteristik yang ditampilkan oleh pemimpin. Karakteristik yang ditampilkan seorang pemimpin tentunya akan disikapi oleh karyawan sesuai dengan apa yang dilihat dan dirasakan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Sedangkan Patanayak (dalam Purnama, 2013) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

- a. Perasaan kebersamaan, karyawan memiliki rasa saling memiliki dan peduli antara anggota kelompok kerja.
- b. Kejelasan tujuan atau objektif yang diraih, karyawan memiliki beban kerja yang jelas dan tujuan yang jelas.
- c. Pengharapan keberhasilan terhadap tujuan yang diinginkan, memiliki kepercayaan bahwa pekerja dapat dilakukan sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi.
- d. Rasa kerja dalam melaksanakan tugas demi tercapainya tujuan, tugas yang diberikan akan dilaksanakan dengan saling berpartisipasi antar anggota kelompok kerja.
- e. Memiliki pemimpin yang memberikan dukungan dan dorongan, pemimpin sering berhubungan langsung dengan para karyawan, memberikan motivasi yang membangun dan mengarahkan bawahan agar bekerja lebih produktif.

Selanjutnya Straus dan Sayles (1996) mengatakan bahwa faktor-faktor semangat kerja yang paling penting adalah :

- a. Kecocokan dan keserasian terhadap teman kerja
- b. Upah yang baik
- c. Keamanan
- d. Kondisi kerja
- e. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- f. Pimpinan yang adil dan mampu
- g. Keuntungan buat karyawan
- h. Kesempatan promosi
- i. Status sosial
- j. Kegiatan yang bermanfaat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja terdiri atas empat faktor yaitu faktor psikologis (ketentraman kerja, keamanan kerja serta penempatan yang tepat), faktor fisiologis (jenis pekerjaan dan lingkungan kerja yang sesuai), faktor sosial (hubungan dengan teman sekerja dan hubungan dengan atasan atau masalah kepemimpinan) dan faktor ekonomi (gaji yang memadai dan pemenuhan kebutuhan)

C. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian pemimpin menurut Anoraga dan Widiyanti (1990) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan dan khususnya kecakapan-kecakapan di suatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Menurut Tead dkk (dalam Kartono, 2003) bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Kemudian Thoha (1999) menyebutkan bahwa kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi tingkah laku orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sikap dan perilaku yang ditampilkan pemimpin dalam mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam usaha mengerjakan tugas-tugasnya yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Kepemimpinan seorang pemimpin memiliki ciri atau gaya masing-masing sesuai dengan karakteristik kepribadian dan latar belakang pendidikan maupun budaya yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin (Riono dan Zulaifah, 2001).

Selanjutnya Kartono (1991) menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh adanya kebutuhan atau tuntutan dari suatu keadaan tertentu yang menyebabkan pemimpin memiliki kecenderungan gaya tertentu.

Menurut Willian Foote Whyte (Ahmadi, 1991) terdapat empat faktor yang menentukan gaya kepemimpinan seorang atasan:

- a. *Operasional leadership*. Orang yang paling banyak inisiatif, dapat menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian yang tulus serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.
- b. *Popularity*. Orang yang dikenal mempunyai banyak kesempatan untuk menjadi pemimpin.
- c. *The assumed representative*. Orang yang dapat mewakili kelompoknya mempunyai kesempatan besar untuk menjadi pemimpin.
- d. *The prominent talent*. Seseorang yang telah memiliki bakat kecakapan yang menonjol dalam kelompoknya mempunyai kesempatan untuk menjadi pemimpin.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan atasan adalah selain faktor internal atau bersifat bawaan, seperti : adanya karakteristik dan sifat-sifat tertentu yang dimiliki oleh individu, adanya bakat atau kecakapan yang menonjol. Selain faktor internal yang bersifat bawaan maka gaya kepemimpinan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal , seperti : latar belakang pendidikan atau budaya, adanya popularitas pada diri individu sehingga dapat mewakili kelompoknya, banyaknya inisiatif, menarik dan dinamis, menunjukkan pengabdian yang tulus serta menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam kelompoknya.

3. Aspek-aspek Kepemimpinan

Menurut Steers (1990) mengatakan beberapa aspek kepemimpinan yaitu :

a. **Kepemimpinan memiliki disiplin.**

Pemimpin yang disiplin mampu menggunakan dan mengatur waktu yang dimilikinya. Bagaimana ia mampu memanfaatkan waktu sangat berkaitan erat dengan prestasinya. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Disiplin berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan semestinya, maka disiplin akan hilang.

b. **Kedisiplinan memiliki kebijaksanaan.**

Kebijaksanaan merupakan kearifan seorang pemimpin dalam memutuskan sesuatu sehingga keputusannya adil dan bijaksana. Faktor penting

dalam kebijaksanaan adalah kesopanan. Pemimpin yang memimpin dengan penuh kesopanan, selalu tersenyum, dan mampu mengendalikan diri dari sikap yang berlebihan, akan lebih diterima dan diikuti serta perintahnya dijalankan daripada pemimpin yang prilakunya kasar, jarang tersenyum dan kerap kali bertindak tidak sopan.

c. Kepemimpinan memiliki keberanian.

Hal ini tercermin dan terlihat dalam perkataan, perbuatan dan tindakan seorang pemimpin. Keberanian berarti memiliki kepastian dan keteguhan dalam mengambil keputusan atau bertindak. Keberanian ditunjukkan oleh seorang pemimpin setelah melakukan analisis atas suatu situasi, dan mengambil keputusan berdasarkan analisis tersebut. Setelah itu, barulah seorang pemimpin melaksanakan dengan sepenuh hati keputusan yang telah dibuatnya, apapun resiko yang harus dihadapinya.

d. Kepemimpinan memiliki kebersahajaan.

Kebanyakan orang hanya memikirkan dirinya sendiri dan mengingkari bahwa keberhasilan yang mereka raih tak terlepas dari usaha orang lain. Mereka menuntut orang lain untuk menghargai mereka dan menjadikannya sebagai motivasi hidup. Pemimpin yang bersahaja tidak memperdulikan siapa yang menghargai mereka. Bahkan mereka akan memberikan penghargaan mereka pada siapa pun tidak peduli siapa pun yang melakukan pekerjaan baik itu. Sedangkan pemimpin yang tidak bersahaja, tidak bersikap rendah hati, menginginkan lebih

banyak penghargaan. Bagi orang semacam ini penghargaan merupakan jaminan bagi diri mereka.

e. Kepemimpinan adalah pembuat keputusan.

Seorang pemimpin adalah orang yang melakukan tindakan. Dan untuk itu, ia harus menguasai seni membuat keputusan. Pemimpin yang efektif bekerja secara konstan untuk mempermudah pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan. Oleh sebab itu banyak pemimpin yang menunda untuk melakukan pengambilan keputusan. Bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan.

f. Kepemimpinan mengembangkan persahabatan.

Persahabatan selalu dibangun di atas penghargaan yang setara. Untuk mendapatkan teman, pemimpin tidak berusaha membuat orang lain tertarik pada mereka, namun mereka menumbuhkan minat pada orang lain. Mereka memilih teman bukan dari apa yang dimiliki, melainkan dari siapa teman-teman mereka. Mereka pun mampu menghargai keberhasilan teman tanpa ada rasa iri dan cemburu.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepemimpinan antara lain : kepemimpinan memiliki kedisiplinan, kedisiplinan memiliki kebijaksanaan, kepemimpinan memiliki keberanian, kepemimpinan memiliki kebersahajaan, kepemimpinan adalah pembuat keputusan dan kepemimpinan mengembangkan persahabatan.

D. Hubungan antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para pegawai di dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Kemudian di dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut tentunya pasti mempunyai suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil pekerjaan dan tugas yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka suatu organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam upaya mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para pegawai, yakni semangat kerja. (Anoraga, 1992)

Kinerja yang baik membutuhkan adanya semangat kerja yang tinggi pada pegawai. Dengan adanya semangat yang tinggi pada pegawai tentunya akan mampu mewujudkan produktivitas dan efisiensi kerja, sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat lebih segera terlaksana. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi biasanya akan selalu setia dan bersedia dengan gembira bekerja sama dan taat kepada kewajiban. Sebagaimana dikemukakan Moekijat (2000) bahwa pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan pada kewajiban.

Semangat kerja bawahan atau pegawai dapat dibangkitkan atau ditimbulkan dengan perilaku seorang pemimpin. Karena di dalam diri seorang pemimpin terdapat perilaku yang mampu membuat senang dan mampu membangkitkan semangat kerja. Menurut Anoraga (1992) salah satu faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu kepemimpinan yang baik. Pimpinan yang baik tidak akan menimbulkan rasa takut pada pegawai, akan tetapi menimbulkan rasa hormat dan menghargai. Seorang pimpinan yang baik harus mampu membentuk kedekatan dengan karyawannya, membina komunikasi interpersonal yang baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemimpin juga harus sering berhubungan langsung dengan para karyawan, memberikan motivasi yang membangun dan mengarahkan bawahan agar bekerja lebih semangat. Hal ini sejalan dengan pendapat Anoraga dan Widiyanti (1990) bahwa sikap dan perilaku yang ditampilkan seorang pemimpin yang akan membawa pengaruh kepada kinerja para karyawan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki hubungan dengan semangat kerja.

E. Hipotesa

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut : Ada hubungan yang positif antara kepemimpinan dengan semangat kerja pada pegawai, dengan asumsi “semakin baik kepemimpinan, semakin tinggi semangat kerja karyawan. Sebaliknya semakin buruk kepemimpinan, maka semakin rendah semangat kerja pegawai”.

F. Paradigma Penelitian

