



Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN VAR EXPRESS

Jennifer Raini<sup>1</sup>

<sup>1,2</sup>Departemen Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Indonesia, Jakarta, Indonesia.

<sup>1</sup>Alamat email: Jenniferevelynns01@gmail.com

**Abstrak:** *The success or failure of the company's goals is determined by its leadership style. To achieve high performance, strict development and management attention is required. However, there are many factors that affect employee performance, one of which is leadership style and work enthusiasm. This study aims to determine the existing situation and how leadership style and morale affect employee performance. Leadership style is the way a person can influence others with morale, directing, inviting, guiding, and, if necessary, forcing them to do something. Morale is the internal and external encouragement that encourages a person to carry out work activities. Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee in carrying out tasks according to their responsibilities. VAR Express employees are the subject of this study. In this study, two sampling methods were used: non-probability and probability sampling by collecting data through a questionnaire by distributing it to 37 respondents. Data is processed using the SPSS 23.0 program. The Likert scale is used to calculate statistical calculations. The effect of leadership style and morale on employee performance is determined using multiple linear regression. Based on the results of the descriptive analysis, the leadership agrees with the variable attributes of leadership style, enthusiasm for work and employee performance. Based on multiple linear regression analysis, the results show that there is an influence from leadership style and enthusiasm for work on employee performance. The results showed that leadership style had a significant positive effect on employee performance and work morale has a positive and insignificant effect on the performance of Var Express employees*

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

**Cara mengutip:** Jennifer Raini (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Var Express

## 3. PENDAHULUAN

Saat ini, negara-negara di seluruh dunia melakukan globalisasi ekonomi. Agar negara dapat bersaing di era globalisasi, salah satu cara adalah dengan menerapkan ekonomi terbuka. Negara akan memperluas pasar produk barang dan jasa perusahaan dalam negeri.

Ini disebabkan oleh fakta bahwa suatu negara akan lebih mudah memenuhi kebutuhannya melalui perdagangan dengan negara lain, yaitu melalui ekspor dan impor, sehingga perekonomian dapat terus berkembang. Hal ini termasuk masalah tentang persaingan pasar, bagaimana impor membantu inovasi dan kreativitas dalam pengembangan produk, dan sebagainya. Selain konsumsi, investasi, dan pengeluaran

pemerintah, ekspor dan impor merupakan salah satu faktor yang memengaruhi pertumbuhan ekonomi suatu negara, menurut perhitungan ekonomi makro.

Indonesia adalah salah satu negara yang paling sering mengimpor barang China. dan seperti yang kita ketahui, produk China hampir menguasai pasar global. Karena itu, banyak bisnis di Indonesia mulai menggunakan jasa impor China.

Dengan banyaknya bisnis yang membuka layanan import China, persaingan pasti akan menjadi semakin kompetitif. Perusahaan bersaing untuk merebut pelanggan dengan meningkatkan kepuasan pelanggan. Untuk menang dalam persaingan, perusahaan harus memiliki manajemen yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang memiliki tujuan untuk menentukan cara menjalankan bisnis sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) organisasi dapat memungkinkan pencapaian tersebut. Sumber daya manusia adalah komponen yang berpengaruh pada setiap proses manajemen.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia baik pimpinan maupun karyawan memerlukan pengawasan dan tugas. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berilmu, terampil, dan pekerja keras agar semua operasinya berjalan dengan baik. Untuk menjalankan dan menerapkan berbagai strategi perusahaan, pemimpin sangat penting. Tingkat keberhasilan kinerja karyawan dapat ditentukan oleh gaya kepemimpinan perusahaan, atau pilihan cara atau pendekatan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan agar tingkat produktivitas, efisiensi, profitabilitas, kinerja, dan semangat kerja dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan ( Ige Sepriansya et al, 2020 ).

Menurut Gabrielle Beatrice Pangkey, William Agustinus Areros, dan Ventje Tatimu (2022), gaya kepemimpinan adalah cara, pola, dan keterampilan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berkomunikasi, bersikap, dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan orang lain agar melakukan suatu pekerjaan dengan baik. Bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi karyawannya dengan sukses sangat dipengaruhi oleh pendekatan gaya kepemimpinannya.

Menciptakan kinerja karyawan yang luar biasa bukanlah hal yang mudah; untuk mencapai hasil yang memuaskan, diperlukan semangat kerja yang luar biasa. Semangat kerja akan mendorong seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Hasibuan (2013) menjelaskan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan dengan disiplin untuk mencapai prestasi yang maksimal.

Menurut Rivai dan Sagala (2013) Kinerja didefinisikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu dan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya

Var Express atau CV.Global Abadi Solusindo adalah perusahaan jasa yang bergerak pada bidang Freight Forwarding. Var express memiliki keunggulan seperti tidak perlu khawatir jika barang hilang atau rusak selama pengiriman karena memiliki jaminan Ansuransi unutkan untuk setiap pengiriman, dapat melacak status pengiriman paket melalui website var express, dan kami memiliki customer service 24 jam yang handal.





Var Express sedang menghadapi masalah kepemimpinan dan semangat kerja yang menurun, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan. Kepemimpinan di Var Express kurang dalam memberikan motivasi ini membuat karyawan tidak tertarik dan termotivasi menjalani kewajiban sebagai karyawan yang membuat karyawan tidak ingin menyelesaikan tugas sehingga kinerja karyawan pun menurun. Selain itu kurang dalam berkomunikasi yang sering membuat ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang dihasilkan, menyebabkan konflik. Pemimpin sering memberikan tugas kadang berlebihan yang diluar jobdesk akan tetapi tidak membayar karyawan sesuai dengan apa yang dikerjakan, hal hasil mengurangi semangat mereka untuk bekerja.

Bergantung pada masalah yang dihadapi perusahaan, kepemimpinan memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan; namun, jika kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan tidak sesuai dengan situasi, kepemimpinan juga dapat menurunkan semangat kerja karyawan. Pada akhirnya, kinerja bisnis tidak kunjung membaik, malah sebaliknya semakin menurun. Oleh karena itu ,sangat penting untuk melakukan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan semangat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui strategi yang digunakan oleh perusahaan. Ini akan digunakan sebagai bahan acuan untuk kemajuan bisnis dalam era persaingan global yang efektif (Wijaya, 2020).

Terdapat penelitian yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai penelitian yang telah dilakukan. Menurut Difta Isyad Mores (2018) Terdapat pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Ade Rita Pramesti, Leonardo Budi Hasiholan, SE. M.M, Adji Seputra, S.E, MM (2021) Tidak berpengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Shaleh Zainuddin , Muhammad Darman (2020) Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Wiwin Endra Wati Sarumaha , Yohanes Dakhi, Pakalis dakhi (2021) Terdapat pengaruh positif semangat kerja terhadap kinerja Karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan menjelaskan mengenai dasar teori yang digunakan untuk melengkapi penelitian ini. Yang akan dimulai dengan landasan teoritis yang bersikap konsep atau teori yang relevan untuk mendukung hasil penelitian.

### 2.1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018 : 27) mendefinisikan bahwa “Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin”.

Faktor kepemimpinan sangat penting dalam organisasi karena merekalah yang mengarahkan dan membimbing organisasi untuk mencapai tujuan, dan mereka juga harus memahami perilaku individu di bawah mereka. Bawahan harus diarahkan untuk menjadi dedikasi dan berpartisipasi dalam organisasi dengan baik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Dengan kata lain, keberhasilan atau kegagalan upaya untuk mencapai tujuan organisasi bergantung pada siapa yang bertanggung jawab sebagai pemimpin.

Terdapat beberapa jenis Gaya Kepemimpinan sebagai berikut :

- 1) Gaya Kepemimpinan Otokratisasi
- 2) Gaya kepemimpinan paternalisme
- 3) Gaya kepemimpinan partisipatif
- 4) Gaya kepemimpinan demokratis
- 5) Gaya kepemimpinan terima jadi

Menurut H. Joseph Reitz, yang dikutip dalam penelitian Indah Dewi Rahayu (2017:2) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan.
- 2) Kepribadian (personality), yaitu pengalaman dan harapan seorang pemimpin, yang mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinannya.
- 3) Harapan dan perilaku atasan kepada bawahannya atau karyawannya.
- 4) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan pimpinan.
- 5) Kebutuhan tugas, yaitu bagaimana setiap tugas bawahan mempengaruhi gaya kepemimpinan pimpinan.
- 6) Harapan dan perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh kebijakan dan lingkungan organisasi.
- 7) Perilaku dan harapan karyawan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam ( Setiawan, 2019 ), menyatakan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan
- 2) Kemampuan Memotivasi
- 3) Kemampuan Komunikasi
- 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- 5) Kemampuan Mengendalikan Emosi

## 2.2. Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2017) “Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal”. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya, dan semangat kerja merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan atau kegagalan tujuan organisasi perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Semangat kerja, juga dikenal sebagai moral kerja, adalah sikap yang memungkinkan karyawan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan tanpa merasa lelah.





Faktor-faktor yang mempengaruhi turun atau melemahnya semangat kerja menurut (Nitisemito, 2010) yaitu:

- 1) Upah yang rendah
- 2) Lingkungan Kerja yang buruk
- 3) Kurangnya disiplin kerja
- 4) Gaya kepemimpinan yang Buruk
- 5) Kurangnya informasi

Menurut Maier dalam Bintoro dan Daryanto (2017: 97) Ada empat aspek yang menunjukkan seseorang mempunyai semangat kerja yang tinggi :

- 1) Kegairahan
- 2) Kekuatan untuk melawan frustasi
- 3) Kualitas untuk bertahan
- 4) Semangat kelompok

Adapun indikator untuk mengukur semangat kerja menurut (Nitisemito, 2010) , sebagai berikut :

- 1) Absensi
- 2) Absensi
- 3) Kepuasan kerja
- 4) Kedisiplinan

### 2.3. Kinerja Karyawan

Dalam bahasa Inggris, kinerja didefinisikan sebagai *job performance*, *actual performance*, atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Mangkunegara (2007) mendefinisikan kinerja sebagai "hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Menurut Siagian ( 2020 :79) "Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu".

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

- 1) Faktor kemampuan  
Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pendidikan). Akibatnya, pegawai harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor motivasi  
Motivasi berasal dari sikap (attitude) seorang pegawai terhadap situasi kerja mereka. Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan kerja mereka. Sikap mental adalah kondisi mental yang mendorong seseorang untuk mencapai potensi kerja mereka sebaik mungkin.

Afandi dalam Nurfitriani, (2022) menjelaskan bahwa indikator-indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Disiplin kerja
- 4) Inisiatif
- 5) Ketelitian

### METODE

#### 3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini yaitu Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan. Kemudian yang akan menjadi subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Var Express

#### 3.2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Menurut Cooperi *eti al.*, (2019) menyatakan bahwa “desain penelitian adalah suatu rencana dan struktur penelitian untuk mendapatkan jawaban atas pertanyaan penelitian mencakup garis besar tentang apa yang akan dilakukan dari penulisan hipotesis dan implikasi operasional terhadap analisis akhira data”.

#### 3.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Var Express. Dengan jumlah yang digunakan yaitu 37 responden yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja di Var Express.

#### 3.4. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah dua variabel yaitu variabel dependen (variabel teikat) dan variabel independen (variabel bebas).

#### 3.5. Teknik Pengumpulan Data



Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah kuesioner dan wawancara.

Menurut Sugiyono (2017:142) “Kuesioner ialah Teknik yang dilakukan saat pengumpulan data dengan membagikan beberapa pernyataan atau pertanyaan kepada responden. Penyebaran kuesioner dapat dilakukan dengan cara bertemu langsung maupun melalui digital kuesioner (google form). Kuisisioner pada penelitian ini memakai skala likert sebagai alat ukur”

### 3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Data diolah dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 20.

## 4. HASIL

### 4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

VAR Express adalah spesialis jasa import export China-Indonesia. Var Express menjual jasa yang merupakan *Door to Door* dan *All In*, dimana pengiriman dari gudang supplier dan langsung ke alamat dan pembayaran sudah termasuk asuransi, garansi dan pajak. Kemudian Var Express memiliki jasa transfer *RMB* dimana membantu yang kesulitan bertransaksi dengan supplier China, dan terakhir Var Express memiliki jasa belanja (*purchasing*) dimana membantu mencarikan dan mengorderkan barang di China karena berkendala dalam bahasa. Di Indonesia hampir semua barang yang dijual di market place berasal dari China oleh karena itu menjadi forwarder sangatlah menguntungkan.

### 4.2. Analisis Deskriptif

#### 4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Umur

Berikut hasil dari analisis responden ini berdasarkan umur yang tertera pada Tabel 4.1

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah	Presentase
20-30 Th	28	75.7%
31-40 Th	8	21.6%
>40 Th	1	2.7%
Total	37	100%

Sumber : SPSS, 2023 Diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.1 diatas menunjukkan persentase responden paling banyak berumur 20-30Thn yaitu sebesar 75.7%.

#### 4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin





Berikut hasil dari analisis responden ini berdasarkan jenis kelamin yang tertera pada Tabel 4.2

© Hak cipta milik IBI KKG

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	28	75.7%
Perempuan	9	24.3%
Total	37	100%

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.2 diatas persentase responden paling banyak berjenis laki-laki yaitu sebesar 75.7% sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 24.3%.

#### 4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut hasil dari analisis responden ini berdasarkan Pendidikan yang tertera pada Tabel .

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMK/SMA	12	32.4%
D3	1	2.7%
S1	13	35.1%
SMP	6	16.2%
SD	5	13.5%
Total	37	100%

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas diketahui dari 37 responden yang diteliti sebanyak 12 responden atau sebesar 32.4% lulusan SMK/SMA, lulusan D3 sebanyak 1 responden atau sebesar 2.7%, lulusan S1 sebanyak 13 responden sebesar 35.1% , lulusan SMP sebanyak 6 responden atau 16.2%, dan lulusan SD sebanyak 5 responden atau 13.5%.

#### 4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut hasil analisis responden dari penelitian ini berdasarkan lamanya bekerja yang tertera dalam Tabel 4.4.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1-3 Th	33	89.2%
4-7 Th	4	10.8%
>7 Th		
Total	37	100%

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut persentase responden paling banyak lamanya bekerja 1-3 Tahun sebesar 89.2%, 4-7 Tahun sebesar 10.8%.

#### 4. Uji Validitas

Adapun pengolahan hasil uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Windows 20 dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

NO	Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
1	Pimpinan dapat mengambil keputusan dengan baik	.731	.361	Valid
2	Pimpinan selalu memberitahukan dengan jelas apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya	.856	.361	Valid
3	Pimpinan memberikan reward baik dalam bentuk finansial maupun non finansial kepada karyawan yang memiliki kinerja bagus	.712	.361	Valid
4	Pimpinan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki ide/gagasan demi pencapaian tujuan perusahaan	.682	.361	Valid
5	Pimpinan selalu menjaga lingkungan kerja agar terdalin rasa persaudaraan diantara setiap karyawan	.808	.361	Valid
6	Pimpinan selalu menghargai apapun saran / kritik yang diberikan oleh karyawan.	.501	.361	Valid



7	Pimpinan memberikan arahan yang baik dan mencontohkan sesuatu yang benar ketika karyawan melakukan kesalahan	.572	.361	Valid
8	Pemimpin sering menanyakan perkembangan tugas yang sedang di kerjakan serta meminta untuk melakukan tugas sebaik-baiknya	.792	.361	Valid

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5%, dengan jumlah responden 30 sehingga diperoleh rtabel 0,361 untuk itu jika rhitung < dari rtabel, maka item instrument tidak valid. Dan jika rhitung > dari rtabel maka item instrument tersebut valid. Berdasarkan Tabel 4.5 hasil bahwa ada 8 pertanyaan dan hasil dari rhitung diatas rtabel (0,361) yang menyatakan valid dan layak dipakai menjadi alat pengumpul data pasa penelitian ini.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Semangat Kerja (X2)**

	Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
1	saya selalu datang ketempat kerja lebih awal dari pada waktu yang telah ditentukan	.779	.361	Valid
2	saya selalu memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja	.590	.361	Valid
3	Saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan.	.674	.361	Valid
4	saya mampu bekerja sama dalam tim	.668	.361	Valid
5	Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar	.731	.361	Valid
6	saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya	.529	.361	Valid
7	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja saya	.388	.361	Valid
8	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	.764	.361	Valid
9	saya mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan	.732	.361	Valid

Sumber: SPSS, 2023 Diolah



Hak cipta milik IBI Kwik Kian Gie. Dilarang untuk menyalin, mendistribusikan, atau menggunakan kembali isi dari publikasi ini tanpa izin IBI Kwik Kian Gie.

Tabel 4.7

## Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

	Pernyataan	rHitung	rTabel	Keterangan
1	tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	.752	.361	Valid
2	saya dapat memenuhi target pekerjaan dan tugas dan perusahaan dengan baik dan cermat	.751	.361	Valid
3	saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	.852	.361	Valid
4	saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	.723	.361	Valid
5	saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	.862	.361	Valid
6	saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	.734	.361	Valid
7	Saya selalu mengikuti aturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan	.741	.361	Valid
8	saya selalu mengejar tugas tugas saya sampai selesai setiap harinya	.584	.361	Valid
9	saya berinisiatif mencari cara terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja	.656	.361	Valid
10	saya selalu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	.652	.361	Valid

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas Tabel 4.6 dan 4.7 di atas, terlihat bahwa semua indikator dalam butir pernyataan dinyatakan valid atau layak digunakan dalam penelitian ini. Dikarenakan 9 indikator Semangat kerja memiliki nilai r hitung > nilai r Tabel 0.361.

#### 4.4. Uji Reliabilitas



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.   
 a. Pengutipan hanya untuk keperluan penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.   
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.   
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

**Tabel 4.8**  
**Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan**

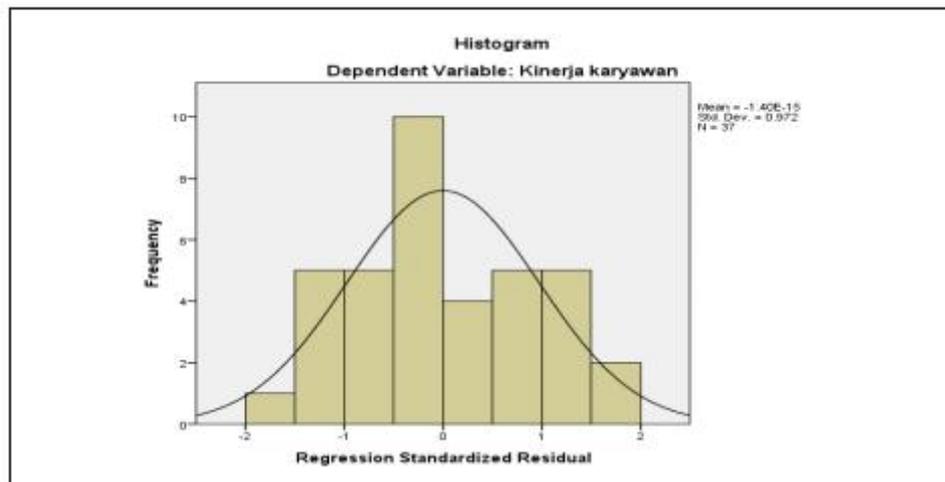
Variabel	Cronbch Alpha	rtabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.828	8	Realibel
Semangat Kerja	0.819	9	Realibel
Kinerja Karyawan	0.890	10	Realibel

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

#### 4.5. Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Normalitas

**Gambar 4.4**  
**Uji Normalitas - Grafik Histogram**



Sumber: SPSS, 2023 Diolah

Berdasarkan Gambar 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat normalitas data hal tersebut dapat dilihat dari bentuk grafik yang mengikuti bentuk lonceng.

##### 4.5.2 Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat dalam Tabel 4.9 sebagai berikut:



Hak cipta milik IBI KIE (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	0.710	1.408
Semangat Kerja	0.710	1.408

Sumber: SPSS, 2023 Diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 terlihat bahwa nilai Tolerance untuk ketiga variabel bebas lebih besar dari 0.10, yaitu gaya kepemimpinan 0.710, dan semangat kerja 0.710. Kemudian, nilai VIF kurang dari 10, yaitu gaya kepemimpinan 1.408, dan semangat kerja 1.408 sehingga, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada ketiga variabel bebas tersebut.

#### 4.5.3 Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian Heterokedastisitas dapat dilihat dalam Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Sig
(Constant)	0.938	0.355
Gaya Kepemimpinan	0.363	719
Semangat Kerja	-107	0.915

Sumber: spss, 2023 diolah

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada uji glejser variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.719 dan semangat kerja sebesar 0.915. Hasil nilai signifikansi melebihi 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

#### 4.5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Var Express.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 13.623 + 0.068X_1 + 0.889X_2$$

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 13.623 mengandung arti bahwa nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 13.623 dengan asumsi bahwa variable gaya kepemimpinan (X1) dan semangat kerja (X2) adalah 0 atau konstan.
- b. Koefisien regresi variable gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.068 bernilai positif bermakna bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.068.
- c. Koefisien regresi semangat kerja (X2) sebesar 0.889 bernilai positif bermakna bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan pada variable semangat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.889.

#### 4.7. Uji t

Uji T Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis pada Tabel 4.11 sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t**

Model	T	Sig.
(Constant)	2.565	.015
Gaya Kepemimpinan	.507	.615
Semangat Kerja	5.162	.000

Sumber: spss, 2023 diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.11 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil yang diperoleh, Variable gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai Sig  $0.615 < 0,05$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak Signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil yang diperoleh, variabel semangat kerja memiliki nilai Sig  $0.000 > 0,05$ . Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel semangat kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.7. Uji R<sup>2</sup>

Adapun hasil dari perhitungan uji koefisien determinansi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut:



**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.525	4.369

a. Predictors: (Contablestant), Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: spss, 2023 diolah

Berdasarkan Tabel 4.19 terlihat bahwa nilai R sebesar 0.743. Hal ini berarti, korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Semangat kerja adalah kuat, karena nyaris mendekati 0.8. Sedangkan, nilai Adjusted R<sup>2</sup> Square adalah 0.552 artinya gaya kepemimpinan dan semangat kerja dapat menerangkan kinerja karyawan sebesar 52.2%. Sisanya, yaitu sebesar 47.8% adalah faktor lain yang tidak termasuk dalam model regresi.

## 5 PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, hasil tertinggi yang diraih oleh variabel Gaya Kepemimpinan adalah poin pertanyaan “Pimpinan mampu menjaga amarah ketika ada karyawan yang melakukan kesalahan” dan “Pimpinan mampu mengendalikan emosi jika terjadi permasalahan di perusahaan”. Pernyataan tersebut mengacu pada salah satu tolak ukur Kemampuan Gaya Kepemimpinan mengendalikan emosi. Pemimpin yang mampu mengendalikan emosinya mampu menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan stabil. Ini sangat penting di lingkungan seperti Var Express, di mana tekanan dan tantangan mungkin muncul.

Jika dilihat dari data jawaban responden diketahui bahwa variable gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata yang baik dalam arti bahwa banyak responden menjawab setuju sampai sangat setuju pada pernyataan yang bersifat positif. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan di perusahaan yang menjadi objek penelitian ini sudah baik di mata karyawan.

Hasil dari penelitian variable gaya kepemimpinan ( X1 ) sebesar 0.068 atau 6.8% yang bernilai positif dapat di artikan setiap terjadi penambahan satuan pada gaya kepemimpinan itu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.068 atau 6.8%, yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Var Express mengungkapkan hubungan yang penting antara bagaimana pemimpin berinteraksi dengan karyawan dan bagaimana kinerja mereka tercermin dalam operasi sehari-hari.

### Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya atau membuat karya tulis tanpa pencahayaan atau sumber lain.  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.  
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, hasil tertinggi yang diraih oleh variabel Semangat Kerja adalah poin pernyataan “ Saya selali memberikan alasan jika terlambat hadir di tempat kerja” yang menjelaskan bahwa karyawan Var Express selalu memberi alasan jika terlambat .Absen merupakan suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan karyawan untuk membuktikan dirinya hadir atau tidaknya dalam bekerja.

Jika dilihat dari data jawaban responden diketahui bahwa variable gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata yang baik dalam arti bahwa banyak responden menjawab setuju sampai sangat setuju pada pernyataan yang bersifat positif. Artinya bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan di perusahaan yang menjadi objek penelitian ini sudah baik di mata karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan khususnya dalam menjawab hipotesis kedua di dalam penelitian diketahui bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien regresi variable semangat kerja ( X2 ) sebesar 0.889 atau 88.9% bernilai positif dapat di artikan setiap terjadi penambahan satuan pada variable semangat kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.889 atau 88.9%

## 6. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh sebagai hasil dari pengolahan data Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada VAR Express sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Var Express.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada VAR Express.

## 7. DAFTAR PUSTAKA

- Aini, I. N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT Bank BCA TBK Cabang Kalimalang Jakarta Timur* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Auliady, M. R., & Farlian, T. (2018). Analisis Ekspor Impor Antara Indonesia-China. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Pembangunan*, 3(4), 567-574.
- Andriani, S. (2022). Analisis Pengaruh Semangat Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sabar Sejati. *BIS-MA (Bisnis Manajemen)*, 7(6), 1294-1303.
- Batubara, W. A. T., & Kusmayanti, K. (2023). Strategi Kepemimpinan Pengasuh Pesantren Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Pesantren Daarul Qur'an Al-Jannah Cariu-Bogor. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(2), 364-372.
- Budiman, J., Lestari, E., Darmawan, I. R., & Hardiyanto, S. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kontribusi Nilai Perdagangan Indonesia-China (Catruwulan I Tahun 2020). *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*, 7(1), 1-11.



Bima, B. A. P., Sang, A., & Noviarini, T. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN JATIMEKAR KOTA BEKASI. *AL-MISBAH*, 3(1), 32-40.

Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia). *Jurnal Komunikasi*, 8(2).

Fahmi, Irfham, (2018), Manajemen Kinerja, Alfabeta, Bandung.

Mairahman, T., Syamsir, S., Putri, E. A., & Alhamdra, M. I. (2023). Presepsi Pegawai terhadap Gaya Kepemimpinan Dinas Sosial Kota Padang. *Jurnal Humaniora*, Ganyang, Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA hall 167

Gifari, A. I. (2020). *Semangat Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat SurEkonomi Syariah dan Muamalah*, 1(2), 68-752  
 yet Geologi Bandung (Studi Pada Sub-Bagian Umum Dan Kepegawaian) (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).

Hanura, N., Hartati, C. S., & Wibowo, N. M. (2021). Analisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal EMA*, 6(2), 54-63.

Kamal, F., Winarso, W., & Sulisty, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 38-49.

Leonarto, S. (2019). Peran Freight Forwarder Dalam Perdagangan Internasional: Studi Kasus Yang Ming Line, 2011-2016. *CALYPTRA*, 7(2), 4511-4522

Murtisaputra, Eko dan Ratnassari, Sri Langgeng. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Department Store Cabang Kota Tanjungpinang. *Jurnal Dimensi*, Vol. 7, No. 3 : 434-453, November 2018.

Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9-14.

Pradita, S., Lisdiana, N., & Purwanto, H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Klinik Pratama Firena Husada Boyolali. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9(2), 163-172.

Pratiwi, A. (2022). *Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian terhadap Tenaga Kerja Bagian Administrasi Manajemen pada Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya Jawa Barat)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi)

Prihono, Budiarta, I Ketut. Bagus Putra Astika, Ida. 2016. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Volume 5, No 7. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1357981>. Diunduh pada Sabtu, 10 September 2022.

Prisilia, A. M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Asia Plastik Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).



Putri, W. I. B. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau)

Riayana Fitri Laksarini, F. L. (2018). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018* (Doctoral dissertation, STIKES Bhakti Husada Mulia).

Rini Gustini, R. (2022). *Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur* (Doctoral dissertation, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia).

Rismawati, S.E., M.M., Prof. Dr. Mattalata,-- 2018 Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientas .

Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Fintahiasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 1(2)*, 114-122.

Suhardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Logistik International. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 4(4)*.

Susiana, S. (2021). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Logistik International* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).

Utami, T. W. (2020). *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pringsewu Tahun 2019* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Pringsewu).

Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science, 1(2)*, 84-94.

Zulzilah, G., Wahyudi, M. S., & Wahyu, S. (2022). Pengaruh Ekspor dan Impor China terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia dengan Kurs sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Ekonomi, 6(2)*, 284-294.



**PERSETUJUAN RESUME  
KARYA AKHIR MAHASISWA**

Telah terima dari

Nama Mahasiswa / I : Semifer Raini

N I M : 25199091 Tanggal Sidang : 2. Oktober 2023

Judul Karya Akhir : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja

Karyawan Pada Kegiatan Var ex press.

Jakarta, 12 / 10 20 23

Mahasiswa/I

Pembimbing

**© Hak Cipta © Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

(.....) Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan,

penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

