

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah Ketersediaan Produk, Harga, Kualitas Pelayanan dan Store Atmosphere yang masing-masing berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian dan beberapa penelitian lain yang masih memiliki kaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

Penelitian Resta Restiani, dkk (2020) dengan judul “Efektivitas Kemampuan Kerja terhadap Semangat Kerja pada PT. Doosan Jaya Sukabumi”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami serta mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap semangat kerja. Dalam riset ini untuk mengolah data maka peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, serta peneliti menyebarkan kuesioner 100 responden kepada karyawan PT. Doosan Jaya Sukabumi untuk menghasilkan data terhadap perusahaan tersebut. Hasil uji T kemampuan kerja menunjukkan bahwa thitung pada penelitian ini adalah 9.280 dengan nilai signifikan 0,000, maka nilai signifikan $0,000 <$ dibandingkan dengan 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja di PT. Doosan Jaya Sukabumi.

Penelitian Nanang Permono (2010) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Prima Yudha Salatiga”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Prima Yudha Salatiga. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan Stratified Random Sampling. Banyaknya sampel dalam penelitian ini adalah 95 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel bebas, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = -2,810 + 0,365X1 + 0,200X2 + 0,290X3$. Secara parsial yang signifikan, pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 28,30%, motivasi terhadap kinerja sebesar 16,08%, lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 18,56%. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 87,8%.

Penelitian Rosidah (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat kerja pegawai di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan”. Metode analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dan membuktikan hipotesis adalah dengan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja di Dinas Bina Marga dan Bina Kontruksi Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertamayaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja; (ii) Dari hasil SPSS menunjukkan bahwa nilai hitung

lebih besar dari t tabel maka Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

Penelitian Firdha Yolla Rezkinda (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar”. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan sedikitnya jumlah populasi, sehingga sampel penelitian ini sebanyak 49 orang karyawan bagian MCE (Marketing Credit Eksecutive) FIFGROUP Cabang Pematangsiantar. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah wawancara (interview), observasi/pengamatan dan angket/kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien Determinasi. Dari nilai persamaan regresi linier berganda diketahui $Y = 28,755 + 0,526X_1 + 0,170X_2$ memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan insentif memiliki koefisien yang positif sehingga dapat diartikan jika kepemimpinan dan insentif ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar sebesar $t_{hitung} 4.247 > t_{tabel} 2.013$ (sig 0,000), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,025$. Insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Pematangsiantar sebesar $t_{hitung} 4.207 > t_{tabel} 2.013$ dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,025$.

Penelitian Abdul Aziz, dkk (2017) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

(Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)”. Penelitian ini menggunakan Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji Ttest, Ftest, serta koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

B. Uraian Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas keberhasilan organisasi, karena mencerminkan berhasil tidaknya seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai target organisasi. Tanpa adanya kemampuan dalam memimpin, tidak akan berhasil dengan baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, kepemimpinan menyentuh berbagai segi kehidupan manusia, seperti cara hidup kesempatan berkarya, bermasyarakat, dan bahkan bernegara, kiranya usaha sadar untuk semakin mendalami berbagai segi

kepemimpinan yang efektif itu perlu dilakukan bahkan ditingkatkan terus menerus oleh para ilmuwan yang menekuni dan menggandrungi dengan tanpa henti-hentinya mengumpulkan data dalam akumulasi teori-teori tentang kepemimpinan. Beberapa ahli mengemukakan berbagai pengertian mengenai kepemimpinan.

Menurut Robbins (2016:127) bahwa pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok itu dalam mencapai tujuannya.

Menurut Sutrisno (2014:213) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Dari beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pada dasarnya, kemampuan untuk mempengaruhi orang atau kelompok dilandasi oleh adanya kekuasaan yang merupakan alat untuk “memaksa” orang lain melakukan apa yang diperintahkan, untuk menggerakkan orang lain untuk bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan satu sama lain agar tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Tugas-Tugas Kepemimpinan

Tugas-tugas kepemimpinan cukup banyak, dalam menjalankan tugas-tugas tersebut seorang pemimpin harus bijaksana dan bertanggung jawab dalam

melaksankannya. Menurut Sutrisno (2016:229), namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

1. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.

3. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disuse biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

4. Mengambil Keputusan

Di antara seluruh tugas yang akan disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberak adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat krisis.

5. Medelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepada bawahannya.

Berdasarkan tugas-tugas seorang pemimpin dapat dilihat dari penerapan fungsi-fungsi yang dimiliki. Menurut Duha (2016:105), fungsi-fungsi pemimpin terdiri dari:

1. Pengatur

Pemimpin bertugas untuk membuat segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan agar berlangsung dengan teratur, tertib, baik.

2. Pelindung

Sebagai atasan pada bawahannya, pemimpin harus mampu meyakinkan dan memberi rasa aman dan nyaman bagi bawahannya.

3. Pemelihara

Pemimpin akan berusaha untuk mempertahankan keberadaan dan keterlibatan bawahannya untuk terus bekerja di dalam organisasi.

4. Pembaharu

Untuk biasa mencapai organisasi dengan baik, fungsi lain yang harus dimiliki seseorang pemimpin adalah fungsi pembaharu yang mencakup: 1) Perencanaan, dilakukan agar penyusunan dan pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik. 2) Pemimpin yang harus arif dan bijaksana dengan tidak bertahan pada kebiasaan-kebiasaan yang sering dilakukannya, tetapi bersedia menerima saran dan kritik bawahan. 3) Pemimpin mendorong agar situasi dan keadaan, beserta lingkungan kerja serta berbagai perangkat

pekerjaan harus disesuaikan dengan perkembangan yang sedang terjadi di luar.

5. Pengawas

Pengawas yang dilakukan pemimpin bertujuan mengawal pelaksanaan pekerjaan dan kinerja para bawahannya.

c. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Menurut Adair dalam Suwatno (2018) fungsi kepemimpinan yaitu:

1. Perencanaan yaitu (a) mencari semua informasi yang tersedia, (b) mendefinisikan tugas, (c) maksud atau tujuan kelompok, (5) membuat rencana yang dapat terlaksana (dalam kerangka membuat keputusan yang tepat).
2. Pemrakarsaan yaitu (a) memberikan pengarahan pada kelompok mengenai sasaran atau rencana, (b) menjelaskan mengapa menetapkan saran atau rencana merupakan hal yang penting, (c) membagi tugas pada anggota kelompok, (d) menetapkan standar kelompok.
3. Pengendalian yaitu (a) Memelihara atara kelompok, (b) Mempengaruhi tempo, (c) Memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, (d) Menjaga relevansi diskusi, (e) Mendorong kelompok mengambil tindakan/keputusan.
4. Pendukung yaitu (a) mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, (b) memberi semangat pada kelompok/individu, (c) menciptakan semangat tim, (d) meredakan ketegangan dengan humor, (e) merukunkan perselisihan atau meminta orang lain meyelidikinya.

5. Penginformasian yaitu (a) memperjelas tugas atau rencana, (b) memberi informasi baru pada kelompok, seperti melibatkan mereka, (c) menerima informasi dari kelompok, (d) membuat ringkasan atas usul dan gagasan yang masuk akal.
6. Pengevaluasian yaitu (a) mengevaluasi kelayakan gagasan, (b) menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, (c) mengevaluasi prestasi kelompok, (d) membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada.

d. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Menurut Badeni (2013:135) Prinsip kepemimpinan merupakan pokok-pokok pikiran yang dianggap benar yang harus ada dan dilakukan dalam proses kepemimpinan. Ada sejumlah prinsip-prinsip kepemimpinan yang sangat mendasar yang perlu dipegang dan dilaksanakan oleh seorang pemimpin, diantaranya adalah:

1. Kepemimpinan bukan sekedar kedudukan khusus yang diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan, pengaruh seni dan proses pengaruh mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut.
2. Perilaku dan tindakan pemimpin harus bisa dicontoh oleh bawahan.
3. Kepemimpinan adalah ilmu dan proses. Sebagai ilmu, kepemimpinan berarti dapat dipelajari sebab ia memiliki beberapa prinsip yang kalau diaplikasikan dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Sedangkan, kepemimpinan sebagai proses artinya efektivitas kepemimpinan sangat tergantung pada situasi.

4. Pemimpin bukan seorang yang berada di puncak hierarki suatu organisasi yang terpisahkan dengan pengikutnya. Pemimpin harus berada ditengah-tengah bawahannya sebab dia harus memberikan support pada bawahan dan menjadi motivator.
5. Untuk mendapatkan kepengikutan, seorang pemimpin harus melalui proses mempengaruhi yang dilakukan melalui berbagai cara dengan melihat pada situasi bawahan.
6. Pemimpin perlu memberdayakan bawahan agar dapat mengidentifikasi tugas-tugas yang akan dilakukan dan tidak melakukan kesalahan.

e. Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono (2014:159), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bias diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. System ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan (Yusuf, 2015).

Berikut pengertian insentif menurut para ahli, Menurut Hasibuan (2011) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui (Siagian, 2013). Melampaui tingkat produksi itu dapat dalam salah satu dari tiga bentuk:

1. Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu.
2. Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya, jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dari waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan.
3. Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya, jika seorang karyawan makin lama semakin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang sangat besar, maka besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

b. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Sutrisno Edy (2011:188-189) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja
2. Menjamin keadilan
3. Mempertahankan karyawan

4. Memperoleh karyawan yang bermutu
5. Pengendalian biaya
6. Memenuhi peraturan.

Adapun tujuan utama insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Jadi dengan adanya insentif ini akan memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Dimana dengan adanya pemberian insentif yang baik dan terarah di satu pihak akan menguntungkan organisasi karena dengan pemberian insentif ini karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasi dan kinerjanya, dengan kata lain karyawan dapat digerakkan secara efektif dan efisien.

c. Indikator-indikator Pemberian Insentif

Indikator-indikator pemberian insentif menurut Suwanto (2011) dalam bukunya dasar-dasar organisasi dan management dua macam insentif yang dapat diberikan kepada karyawan yaitu:

1. Insentif Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan

beserta keluarga. Beberapa macam insentif yang diberikan kepada karyawan, meliputi:

a) Bonus

Bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya. Serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

b) Komisi

Komisi merupakan bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik dan lazim dipergunakan sebagai bagian dari penjualan.

c) Profit Sharing

Profit sharing adalah insentif yang diterima karyawan yang diambil dari sebagian laba bersih.

d) Kompensasi yang ditangguhkan (Defferd Compensation)

Terdapat dua jenis program balas jasa yang dibayar kemudian hari, diantaranya pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun memiliki nilai insentif karena memenuhi kebutuhan pokok seseorang yaitu menyediakan jaminan ekonomi setelah ia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual merupakan pelaksanaan perjanjian antara pemilik atau majikan atau pimpinan

perusahaan dengan karyawan tentang pembayaran sejumlah uang tertentu selama periode waktu tertentu, setelah selesai masa kerja.

2. Insentif Non Material

Yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan, pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya. Beberapa macam insentif non material meliputi:

- a) Pemberian gelar secara resmi.
- b) Pemberian tanda jasa atau medali.
- c) Pemberian piagam penghargaan.
- d) Pemberian pujian lisan atau tulisan.
- e) Pemberian promosi.
- f) Pemberian hak untuk memakai sesuatu atribut jabatan.
- g) Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.
- h) Pemberian hak untuk apabila dimakamkan pahlawan.

3. Kemampuan

a. Pengertian Kemampuan

Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau prestasi kerja yang tinggi. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu

untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wijono, 2012: 85).

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya (Timpe, 2013).

Menurut Robbins (2012), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Karyawan operasional dalam organisasi apapun harus meningkatkan kualitas kemampuannya dan dituntut agar dapat bekerja *cheaper, better, faster* dan *smarter*, sehingga pihak yang berhubungan dengan organisasi merasa puas dilayani. Salah satu kebijakan yang dapat diambil adalah dengan membangun kemampuan tinggi dari sikap karyawan dengan meningkatkan kemampuan teknis,

teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan. Handoko (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat

faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

1. Faktor pendidikan, pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.
2. Faktor pelatihan, materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Faktor pengalaman kerja, latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual (Intellectual Ability)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

2. Kemampuan Fisik (Physical Ability)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan

keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

c. Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut Robins (2012), meliputi :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya .

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Supandi (2013: 15) lingkungan organisasi merupakan lingkungan di sekitar pekerjaan yang mempengaruhi semangat kerja kerja seorang individual dalam melakukan pekerjaannya. Setiap organisasi dalam hal ini pemimpin harus dapat menciptakan suasana yang mendukung pelaksanaan tugas masing-masing individu dalam organisasi. Harmonisasi tujuan organisasi dengan individu yang terlibat dalam organisasi tersebut penting karena dapat menyamakan liersepsi antara tujuan organisasi dengan tujuan individu. Persamaan visi dan misi antara organisasi dengan para karyawan akan mempercepat target ataupun tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus mengerti karakteristik individu bawahannya dan mampu memberikan motivasi kepada mereka agar bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Pemimpin harus mampu mendesain dan menciptakan kondisi yang mampu memberikan dukungan kepada setiap individu yang terlibat dalam organisasi. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam hal tersebut adalah :

1. Iklim organisasi yang mendukung.
2. Diskusi dengan pemimpin.

3. Kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan ketrampilan yang dimiliki dalam kaitannya dengan pekerjaannya saat ini.
4. Sistem imbal jasa yang cukup memberikan keadilan bagi para karyawan.
5. Karakteristik individual

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan untuk melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan yang diinginkan karyawan yaitu dapat memberikan rasa aman dan nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh dengan tingkat emosional karyawan oleh karena itu harus diperhatikan. Karena apabila karyawan memiliki rasa kepuasan terhadap lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan nyaman ditempat kerjanya dan waktu untuk melakukan aktivitas kerjanya dilakukan secara efektif otomatis akan berdampak baik dengan kinerjanya dan perusahaan.

Dalam penjelasan di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan tidak merasa terganggu dan semangat dalam bekerja.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:
 - a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b) Lingkungan perantara ataulingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a) Faktor lingkungan sosial, lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
- b) Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
- c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.
- d) Faktor sistem informasi, hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

c. Tujuan Lingkungan Kerja

(Christine et al., 2021) menyatakan bahwa diketahui bahwa gairah dan semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja. Tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan bisnis. Oleh karena itu, menyediakan lingkungan kerja yang baik sangat membantu kinerja karyawan. Perlengkapan kerja yang baik disediakan tepat dalam arti memenuhi kebutuhan pekerjaan, tetapi perlengkapan yang berlebihan tidak terlalu berlebihan karena karyawan terlalu 8

dimanjakan untuk bekerja dan tidak dapat memenuhi harapan mereka. Lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman membawa banyak manfaat bagi karyawan dan perusahaan.

d. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat perjuangannya akan tinggi.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2012:159) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

5. Semangat Kerja Pegawai

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja ialah metode kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dalam meningkatkan prestasi atau produktivitas kerja. Fungsi dari semangat kerja sendiri, memiliki peran yang positif. Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah

maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dapat memenuhinya dengan bekerja. Agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan dapat terpenuhi dengan cepat dan hasil yang memuaskan, usaha manusia harus lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak para ahli memberikan pengertian semangat kerja menurut sudut pandang yang berbeda.

Menurut Hasibuan (2013:141) “semangat kerja adalah dorongan atau menggerakkan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa, semangat kelompok, kegembiraan atau kegirangan. Apabila para pekerjanya terlihat merasa senang, optimis dengan kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tetapi apabila mereka tampak tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka dapat dikatakan semangat kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu. Seorang karyawan yang semangat kerjanya tinggi mempunyai sikap-sikap positif seperti kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan pada kewajiban serta adanya kesetiaan dari karyawan tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Terdapat perangkat 3 variable yang mempengaruhi semangat kerja dalam organisasi, yaitu:

1. Karakteristik individu, adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawah seseorang kedalam situasi kerja
2. karakteristik pekerjaan, adalah sifat dari tugas karyawan dan meliputi jumlah tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang orang peroleh dari karakteristik pekerjaan itu sendiri, sebuah pekerjaan yang secara intrinsik memuaskan akan lebih memotivasi kerja bagi kebanyakan orang dari pada sebuah pekerjaan yang tidak memuaskan.
3. Karakteristik situasi kerja, adalah faktor dalam lingkungan kerja seseorang dan dapat mempengaruhi semangat kerja. Hal ini terdiri dari:
 - a) Kebijakan personalia, seperti skala upah dan tunjangan karyawan (cuti, pensiun dan tunjangan-tunjangan) pada umumnya mempunyai dampak yang kecil terhadap kinerja individu. Namun kebijakan ini benar-benar mempengaruhi keinginan karyawan untuk tetap bergabung atau meninggalkan organisasi yang bersangkutan.

- b) Sistem balas jasa atau sistem imbalan, pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap semangat kerja dan kinerja setiap karyawan. Kenaikan gaji, bonus, dan promosi dapat menjadi motivator yang kuat bagi kinerja seseorang kalau dikelola secara efektif.
- c) Kultur organisasi, seperti norma, nilai dan keyakinan bersama anggotanya dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi individu. Kultur membantu pengembangan rasa hormat pada karyawan dan ikut dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan serta diberikan otonomi dalam merencanakan dan melaksanakan tugasnya.
- d) Lingkungan kerja terdekat, seperti sikap, tindakan rekan dan penyelia serta “iklim” yang mereka ciptakan, kelompok rekan sekerja dapat mempunyai pengaruh yang besar terhadap semangat kerja dan kinerja manusia atau karyawan di sebuah perusahaan.

Faktor internal semangat kerja adalah keperibadian, sikap pengalaman, pendidikan dan berbagai harapan serta cita-cita masa depan, sedangkan faktor eksternal semangat kerja dapat berupa gaya kepemimpinan atasan, kompetisi antar sesama karyawan, tuntutan perkembangan organisasi atau perusahaan dan dorongan, bimbingan atasan. Faktor internal semangat kerja meliputi keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan, Sedangkan faktor eksternal meliputi kebijakan kantor, administrasi, supervisi, hubungan kerja, kondisi kerja dan gaji. Semangat kerja dipengaruhi faktor internal yang berupa umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, jumlah anggota keluarga dan jumlah pendapatan, sedangkan faktor eksternal meliputi faktor

kondisi kerja, kebijaksanaan administrasi, tanggung jawab, pekerja dan supervisi (Arep, 2014).

c. Indikator Semangat Kerja

Dalam semangat kerja, juga terdapat indikator-indikator yang mempengaruhi semangat kerja. Adapun indikator tersebut, meliputi :

1. Kerja Sama

Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian. Jadi, pada prinsipnya seorang pegawai bukan hanya cukup melaksanakan atau memenuhi kewajiban dirinya sendiri, tetapi dengan kesadaran dan pemahamannya bersedia untuk membantu dan memikirkan tugas-tugas pegawai lainnya, sebab pada intinya pekerjaan-pekerjaan yang berada di dalam organisasi merupakan satu kesatuan system dengan tujuan agar di antara satu pekerjaan dengan pekerja yang lainnya dapat saling bekerja sama.

2. Disiplin

Disiplin mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa

risih/aneh kalau tidak melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi.

3. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung akan menurun prestasi kerja dan produktivitas kerjanya. Melihat kepuasan kerja dengan semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, maka semangat kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai mempunyai rasa kepuasan terhadap pekerjaannya dan terpenuhi kebutuhannya.

4. Rasa aman di tempat kerja

Adalah suasana perasaan yang tenang pada saat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya di ruangan kerja. Keadaan suasana tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terancam dan ditekan baik dari atasan, sesama rekan kerja, pihak luar, barang-barang milik pegawai dan inventaris kantor yang ditinggalkan di ruangan kerja maupun di lingkungan tempat kerja dan lain-lain.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian adalah suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2012). Hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis.

Menurut Sutrisno (2014) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

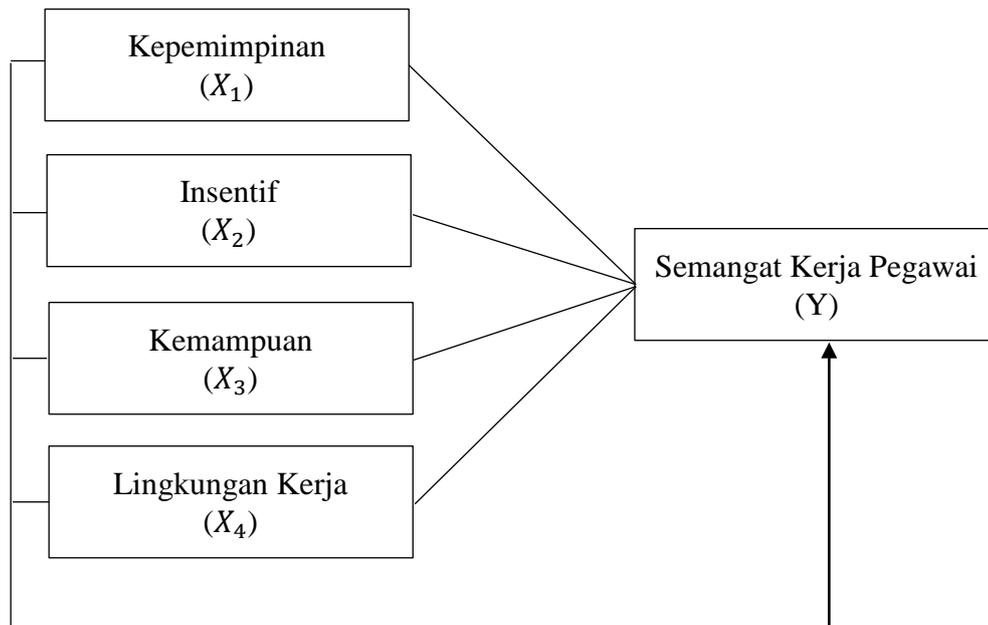
Menurut Hasibuan (2011) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Menurut Robbins (2012) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu.

Menurut Supandi (2013) lingkungan kerja merupakan lingkungan di sekitar pekerjaan yang mempengaruhi semangat kerja kerja seorang individual dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2013) semangat kerja adalah dorongan atau menggerakkan, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan tinjauan pustaka maka dapat dimuat kerangka konseptual dalam penelitian yang dilakukan di Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat, sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiyono 2013) Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.
2. Insentif berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.

3. Kemampuan berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.
5. Kepemimpinan, Insentif, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor PT PLN PERSERO UP3 Rantauprapat.