

PENGARUH KEPEMIMPINAN SERTA PELATIHAN TERHADAP KINERJA CLEANING SERVICE PADA PT. GSS DI INSTALASI BEDAH SENTRAL RSUD AJI MUHAMMAD PARIKESIT TENGGARONG

Dedi Irawan¹, Eva Noorhya A. R. P.^{2*}, Muhammad Zainuddin³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggarong

*enoorhya02@gmail.com

Article Info

Received 28 August 2024
Accepted 30 August 2024
Available online 30 August 2024

Keywords:

Product Differentiation
Brand Image
Motorcycle

Abstract

Dedi Irawan (2024) The Effect of Product Quality and Service Quality on Indihome Internet Customer Satisfaction in Residents in Griya Tambak Tenggarong Rail Housing, The objectives of this study are The objectives of this study are as follows:

To determine the influence of leadership and motivation variables simultaneously and significantly on the performance of the cleaning service team at PT. GSS at the Central Surgical Installation of Aji Muhammad Parikesit Hospital To determine the influence of leadership variables partially and significantly on the performance of the cleaning service team at PT. GSS at the Central Surgical Installation of Aji Muhammad Parikesit Hospital To find out the training variables partially and significantly on the performance of the cleaning service team at PT. GSS at the Central Surgical Installation of Aji Muhammad Parikesit Hospital The number of samples in this study was 7 people The results of the study were obtained that the variables of leadership and training had a positive and significant effect on the morale of PT. GSS at the central surgical installation of Aji Muhammad Parikesit Hospital. Leadership variables have a positive and significant effect on the morale of PT. GSS at the central surgical installation of Aji Muhammad Parikesit Hospital. Training variables have a positive and significant effect on the morale of PT. GSS at the central surgical installation of Aji Muhammad Parikesit Hospital.



This work is licensed under
a [Creative Commons Attribution-
ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting bagi efektivitas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk dapat bersaing dengan perusahaan yang lain. Setiap perusahaan tidak dapat berkembang dan tumbuh jika tanpa

adanya bantuan dari SDM yang dimiliki dengan keahlian manajerialnya yang memadai. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi ataupun perusahaan, karena SDM sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rialmi, 2020). Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mampu mengelola SDM dimilikinya agar mampu mencapai target yang sudah direncanakan. SDM dituntut untuk lebih berperan aktif dalam upaya meningkatkan pengembangan dan performa para karyawannya serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan di perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam organisasi, pemimpin serta karyawan memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap industri, sebab tanpa keduanya suatu industri tidak akan berjalan. Pemimpin memegang peranan untuk menggerakkan dan mengendalikan para karyawannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Supaya sukses menggerakkan dan mengendalikan karyawan, pemimpin wajib membaca keadaan serta suasana yang dialami, serta menyesuaikan gaya kepemimpinannya sehingga karyawan bisa termotivasi serta sanggup melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan industri.

Pelatihan membantu karyawan dalam memahami lebih dalam suatu pengetahuan, praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan (Pratama dkk 2019). Melalui pelatihan, manajemen perusahaan akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan pada era persaingan sedangkan bagi karyawan akan memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Mulyati, 2022).

Dengan adanya pelatihan dan juga pengaruh gaya kepemimpinan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan setiap tahunnya. Mulai dari rasa tanggung jawab, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan disiplin, semangat memajukan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan lain-lainnya. Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

RSUD Aji Muhammad Parikesit yang bertempat di Jalan Ratu Agung No. 1 Tenggarong Seberang telah melaksanakan pelatihan setiap tahunnya. Pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan adalah pelatihan yang bersifat umum maupun khusus. Diantara pelatihan-pelatihan yang bersifat umum adalah pelatihan APAR (alat pemadam api ringan), BHD (bantuan hidup dasar), pelatihan *Spill Kit* dan pelatihan cuci tangan steril yang diikuti oleh seluruh karyawan di RSUD Aji Muhammad Parikesit baik tenaga kerja ASN, THL, BLUD maupun tenaga alih daya (*outsourcing*).

Seiring dengan bertambahnya kebutuhan akan tenaga kebersihan, maka tidak kurang dari 200 orang tenaga *cleaning service* beroperasi di RSUD Aji Muhammad Parikesit. Diantaranya ada sebanyak 7 orang tenaga *cleaning service* yang bertugas di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit. Penyediaan tenaga kerja alih daya yang berkualitas yang akan dapat menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan dan memuaskan perusahaan pengguna menjadi tugas manajemen perusahaan *outsourcing*. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu sesuai bidang kerjanya, sementara manajemen kinerja merupakan suatu proses komunikasi yang terus-menerus dilakukan dalam rangka kerjasama antara seorang karyawan dan atasannya langsung, yang melibatkan penetapan pengharapan dan pengertian tentang fungsi kerja karyawan yang paling dasar, bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada sasaran organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga alih daya atau *outsourcing*. Penelitian dilakukan di salah satu perusahaan penyedia tenaga alih daya di RSUD Aji Muhammad Parikesit dengan jumlah tenaga kerja alih daya sebanyak 7 orang yang melaksanakan pekerjaan kebersihan, mereka ditempatkan di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada 7 orang tenaga kerja alih daya yang menjadi responden dan sampel penelitian ini.

Berdasarkan dengan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan Serta Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja cleaning service Pada PT. GSS di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit Tenggarong”***

RUMUSAN MASALAH

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah variabel kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja Tim cleaning service pada PT. GSS di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja tim cleaning service pada PT. GSS di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit?
3. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja tim cleaning service pada PT. GSS di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja Tim cleaning service pada PT. GSS di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit?
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja tim cleaning service pada PT. GSS di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit?
3. Untuk mengetahui variabel pelatihan secara parsial dan signifikan terhadap kinerja tim cleaning service pada PT. GSS di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Secara umum pemimpin dalam suatu organisasi memberikan visi, dia secara strategis memikirkan dan merencanakan, mengadministrasikan kegiatan operasional (Jabbar & Hussein, 2015). Peran seorang pemimpin sangat menentukan tercapai atau tidaknya keberhasilan perusahaan di masa yang akan datang. Pemimpin adalah orang yang menentukan arah kemana organisasi atau kelompok akan dibawa, sekaligus memimpin seluruh bawahannya untuk menggerakkan mereka ke arah yang telah ditentukan. Setiap pemimpin memiliki cara sendiri dalam memimpin suatu organisasi. Menurut (Lewin et.al, 1939) gaya kepemimpinan mencakup tiga gaya perilaku yaitu otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Gaya Kepemimpinan secara demokratis, artinya pemimpin memperhitungkan pendapat semua karyawannya.

Gaya kepemimpinan ini adalah yang paling disukai karyawan karena merasa diberdayakan dan dianggap secara langsung terlibat dalam kesuksesan perusahaan. Untuk mendapatkan kepercayaan, pemimpin harus dapat memimpin dengan memberi contoh dan karyawan harus merasa bahwa mereka mendapat dukungan dan bimbingan dari pemimpin mereka. Pemimpin tidak secara langsung mampu memotivasi karyawannya, tetapi dengan gaya kepemimpinannya yang baik akan membuat karyawannya selalu termotivasi. Saat ini, pemimpin dan karyawan sama-sama menghadapi banyak tantangan yang berasal dari kemajuan teknologi, globalisasi, pergeseran demografis, kebutuhan dan motivasi pelanggan, serta informasi dan pilihan yang tersedia bagi tenaga kerja (Bolden, 2016).

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan (Robbins, 1993). Indikator kepemimpinan menurut (Jabbar & Hussein, 2015) adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin bertanggung jawab untuk menciptakan visi yang harus melekat pada nilai-nilai perusahaan dan juga visi harus mendukung dan dapat dipahami.

- b. Kedua pemimpin bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan dan sasaran organisasi terutama pekerjaan mereka adalah untuk menentukan tujuan jangka panjang yang terukur.
- c. Ketiga pemimpin merumuskan strategi yang cocok untuk pencapaian tujuan dan sasaran.
- d. Keempat, pemimpin menjalankan fungsi utamanya yaitu implementasi strategi.

Pelatihan

Menurut Kaswan (2015) Pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, selanjutnya menurut Hartatik (2014), "Tujuan dilakukannya pelatihan kerja adalah untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan

Menurut Adam Damasta (2019) pelatihan adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan produktivitas pegawai dikarenakan dengan diadakan program pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan serta keterampilan para pekerja sehingga seorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.

Agar program pelatihan berhasil dengan baik dan meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka pelatihan harus dilaksanakan dengan cara-cara yang tepat dan harus mempertimbangkan beberapa indikator-indikator pelatihan. Menurut Mangkunegara (2015) indikator - indikator pelatihan, antara lain:

1. Jenis Pelatihan: Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan: Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.
3. Materi Pelatihan: Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
4. Metode Pelatihan: Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

Kualifikasi Peserta: Peserta Pelatihan adalah pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

Kinerja

Kinerja menurut Rivai (2015) adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Robbins, 2016). Kinerja merupakan konsep multidimensi yang mencakup tiga aspek, yaitu: sikap, kemampuan dan prestasi

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*), salah satu keberhasilan perusahaan apabila perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawannya tentunya berorientasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Priyono dalam Gusti Ayu Komang, 2023).

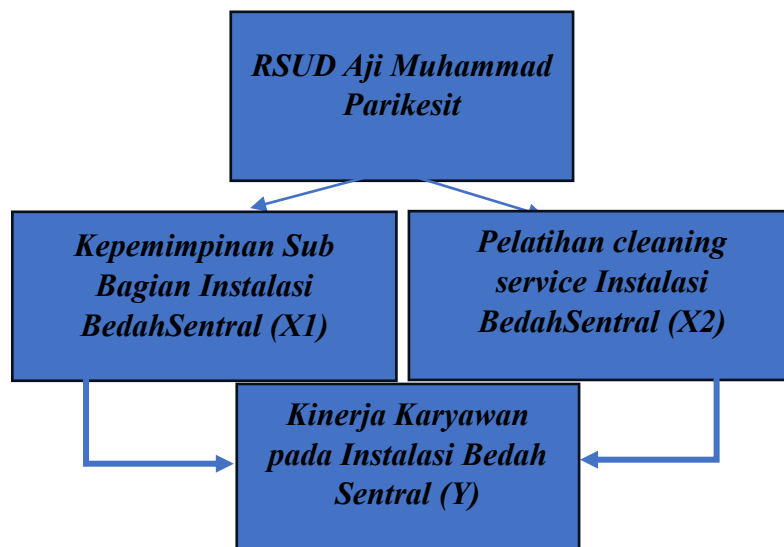
Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Kasmir, 2016)) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan kerja

- d. Kepribadian
- e. Motivasi kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya kepemimpinan
- h. Budaya organisasi
- i. Kepuasan kerja
- j. Lingkungan kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin

Adapun gambaran dari kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Jabbar & Hussein, (2015), Hartatik (2014) Peneliti 2024

Gambar 1. Kerangka Konseptual

TEKNIK PENGUMPULAN DATA, POPULASI & SAMPEL, SERTA ALAT ANALISIS

Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sumber data dilakukan melalui kuesioner, yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan/pernyataan pada responden. Populasi (*population*) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas cleaning service PT. GSS di Instalasi Bedah Sentral RSUD Aji Muhammad Parikesit yang berjumlah 7 orang. Sampel Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam jumlah populasi 7 orang, maka peneliti melakukan penelitian ini dengan total sampling. Didalam menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan, dan motivasi serta karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, maka penulis menggunakan model regresi berganda dengan rumusan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \hat{e} \text{ (Sugiono, 2003;250)}$$

Adapun pada penelitian ini penulis dibantu dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 22.

HASIL ANALISIS

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat konsistensi (*internal consistency*) tiap-tiap butir pertanyaan, sehingga nantinya akan benar-benar mengungkapkan indikator yang

diperoleh masing-masing item pertanyaan. Dengan syarat pengujiannya adalah jika r hitung $< r$ tabel, maka instrumen tersebut tidak valid, tetapi jika r hitung $> r$ tabel, maka instrumen tersebut valid. Dari 7 responden menunjukkan setiap instrumen pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

No	Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0.820	0,7545	Valid
2	X1.2	0.932	0,7545	Valid
3	X1.3	0.850	0,7545	Valid
4	X2.1	0.856	0,7545	Valid
5	X2.2	0.826	0,7545	Valid
6	X2.3	0.947	0,7545	Valid
7	Y.1	0.762	0,7545	Valid
8	Y.2	0.832	0,7545	Valid
9	Y.3	0.990	0,7545	Valid
10	Y.4	0.921	0,7545	Valid

Sumber : hasil SPSS, 2024

Uji Reliabilitas

Syarat pengujiannya adalah jika α *cronbach's* $< 0,6$, maka instrumen tersebut reliabel, tetapi jika α *cronbach's* $> 0,6$, maka instrumen tersebut reliabel.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Item Pertanyaan
0.851	10

Sumber : tanggapan responden, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil *cronbach's alpha* adalah sebesar 0.851 dimana angka ini menunjukkan bahwa lebih dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa intrumen pertanyaan dapat dikatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t yang dapat peneliti jelaskan dalam perolehan perhitungan penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3. Rangkuman hasil perhitungan SPSS

Variabel	F hitung	Signifikan	T hitung	Signifikan
Kinerja	5.22	0.002		
Kepemimpinan			4.182	0.031
Pelatihan			3.930	0.022

R : 0.731

R² : 1.262

T Tabel : 1.895

F tabel : 4.76

Sumber : hasil SPSS, 2024

Dari uji anova atau uji F, pada taraf 5% diperoleh nilai F_{hitung} adalah $5.22 > F_{tabel}$ 4.76 dengan tingkat signifikansi 0.002. Karena probabilitas 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi kinerja, atau bisa dikatakan kepemimpinan (X1), dan pelatihan (X2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y).

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning service* Pada PT. GSS di Instalasi Bedah Sentral Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh F_{hitung} adalah $5.22 > F_{tabel}$ 4.76 dengan tingkat signifikansi $0,031 < 0,05$, maka hipotesis diterima kebenarannya bahwa kepemimpinan dan

pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepemimpinan dan pelatihan memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan *cleaning service* Bedah Sentral Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yaitu Rizki Saputra dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran) pada tahun 2019.

2. Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan *Cleaning service* Bedah Sentral Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel stress kerja (X_1) sebesar $4.182 > t$ tabel 1.895 dengan signifikansi $0.031 < 0,05$, maka hipotesis diterima kebenarannya dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan *cleaning service* Bedah Sentral Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit. Artinya jika karyawan yang memiliki dipimpin oleh pimpinan yang dapat mengayomi karyawan serta memberikan arahan yang baik maka akan meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Suristini dengan Judul Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Departemen Personalia Pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem pada tahun 2019 dengan hasil penelitian Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Bagian Departemen Personalia Pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem. Secara parsial diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem.

3. Pelatihan berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan *Cleaning service* Bedah Sentral Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk variabel beban kerja (X_2) sebesar $3.930 > t$ tabel $1,895$ dengan signifikansi $0.022 < 0,05$, maka hipotesis diterima kebenarannya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *cleaning service* Bedah Sentral Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yaitu Andi Nursyafriani dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo pada tahun 2019 dengan hasil penelitian menunjukkan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t tabel $15.058 > 0.3445$.

KESIMPULAN

Adapun yang menjadi kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan *cleaning service* PT. GSS di instalasi bedah sentral Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit.
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan *cleaning service* PT. GSS di instalasi bedah sentral Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit.
3. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan *cleaning service* PT. GSS di instalasi bedah sentral Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit.

SARAN

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan kepada obyek penelitian sebagai berikut :

1. Sebaiknya para atasan memberikan dorongan ataupun motivasi guna mengurangi stres kerja karyawan seperti merencanakan waktu Family Gathering dan Refreshing bersama para karyawan dan keluarga sehingga karyawan merasa di perhatikan dan akan menjadi lebih semangat lagi dalam bekerja meskipun pada dasarnya karyawan *cleaning service* bedah sentral Rumah Sakit Aji Muhammad Parikesit telah bekerja profesional dan mampu memberikan yang terbaik.

2. Kepada pimpinan sebaiknya terus memperhatikan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai, pegawai yang merasakan lingkungan terlalu tinggi akan kehilangan fokus dan akan menurunkan semangat kerjanya yang akan berdampak pada keberhasilan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian semangat kerja dengan variabel lain yang lebih kompleks agar penelitian mengenai semangat kerja lebih berkembang lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Audey, Ryan Pratama dkk. 2019. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Tingkat Kriminalitas Di Indonesia." *Kajian Ekonomi dan Pembangunan* Vol. 1. No. 2.
- Bolden, R. 2016. Leadership, management and organisational development. *In Gower Handbook of Leadership and Management Development*, 143–158.
- Damasta. A. 2019. Pengaruh Pelatihan Llingkungan kerja ,Kopentensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 9 No. 11, 1-5.
- Debby Endayani Safitri. 2019. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pt. Batam. Jurnal UNRIKA, [Vol 8, No 2 \(2019\)](#).
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, H., & Ermawati, D. 2020. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Humaidi Masruchi, Piers Andreas Noak, Ni Wayan Supriyani. 2019.** *Jurnal Harian Regional*
- Jabbar, A. A., & Hussein, A. M. 2015. THE ROLE OF LEADERSHIP IN STRATEGIC MANAGEMENT. *International Journal of Research – GRANTHAALAYAH*, 5(5), 99–106.
- Kamil, M. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kaswan. (2015). *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Lewin, K., Lippit, R., & White, R. K. (1939). Patterns of Aggressive Behaviour in Experimentally Created Social Climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-301. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>

- Margahana, Helisia 2019. Analysis of Motivation, Leadership and Training on the Performance of Lecturers And Staff STIE Trisna Negara Belitang. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* . [Vol 3, No 04 \(2019\)](#).
- Mazidah, Nita Nur. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Universitas Islam Indonesia.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122127
- Rialmi, Zackharia. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada CIMB Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri*, Vol 4, No 2.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1993). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen (Edisi 11)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sastradipoera. (2006). *Pengembangan dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2003). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV Alfabeta
- Sudjana, Nana. (2007). *Definisi hasil belajar*. Bandung: Rosada.