

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. PLN ULP SAWERIGADING PALOPO**

Andi Adliawati As'ad

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo

Sulawesi Selatan 91992

## **Abstract**

This study aims to determine: (1). The influence of leadership on employee performance. (2). The influence of leadership on morale (3). The effect of morale on employee performance (4). The influence of leadership on morale and employee performance at PT PLN ULP Sawerigading Palopo. The research method is quantitative with a causal or causal nature with path analysis techniques. The population is all employees, totaling 50 employees with a sample of 50 employees using a questionnaire. The results of this study indicate that: (1). The results of the T test show that the leadership variable simultaneously has no positive and significant effect on employee performance. (2). The results of the T test show that the leadership variable has a positive and significant effect on work morale. (3). The results of the T test show that the variable of morale does not have a positive and significant effect on employee performance. (4). The results of the f test indicate that the leadership variable has a positive and significant effect on employee morale and performance.

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (2). Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja (3). Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan (4). Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo. Metode penelitian adalah kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 50 karyawan dengan sampel 50 karyawan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. (3). Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel semangat kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4). Hasil uji f menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.

### **1.1.1 Latar Belakang**

Sekarang ini sumber daya manusia yang ada di Indonesia memiliki tempat yang signifikan dalam perusahaan. Sumber daya manusia memiliki suatu peranan yang sangat penting untuk melakukan suatu aktivitas dan mencapai tujuan bersama. Sumber daya manusia didalam perusahaan sangat penting. Manusia selalu berperan sangat aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tujuan yang ingin dicapai tidak dapat terwujud tanpa peran aktif para karyawan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi pada perusahaan melainkan bergantung kepada sumber daya manusianya juga yang dimiliki pada perusahaan. Sehingga perusahaan tersebut sangat membutuhkan sumber daya manusia yang lebih potensial lagi dimana

seorang pemimpin ataupun karyawan yang memberikan hal terbaik dalam melaksanakan tugasnya guna dalam mencapai tujuan perusahaan yang sangat membutuhkan sumber daya manusia. Untuk melakukan kegiatan yang terdapat didalam perusahaan keberhasilan suatu perusahaan dikarenakan kinerja para karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pada perusahaan tersebut sangat membutuhkan sumber daya manusia yang lebih potensial lagi dimana seorang pemimpin ataupun karyawan yang memberikan hal baik dalam melaksanakan tugasnya guna dalam mencapai suatu tujuan pada perusahaan yang sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan kegiatan yang terdapat didalam perusahaan keberhasilan suatu perusahaan

dikarenakan kerja para karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT.PLN ULP Sawerigading Palopo.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, maka masalah yang ada di dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap

kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo ?

- 1.2.3. Bagaimana pengaruh secara bersama sama kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo ?

- 1.2.4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan melalui semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN ULP Sawerigading Palopo ?

- 1.2.5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja PT. PLN ULP Sawerigading Palopo ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN ULP Sawerigading Palopo.

- 1.3.2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja pada kinerja karyawan PT.PLN ULP Sawerigading Palopo.
- 1.3.3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.
- 1.3.4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan melalui semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN ULP Swerigading Palopo?
- 1.3.5. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

#### **4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Praktis**

Penelitian diharapkan dapat memberikan informasi bagi :

##### **1. Mahasiswa**

Penelitian ini digunakan sebagai bahan refrensi dalam pemahaman mengenai kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

##### **2. Perusahaan**

Penelitian ini untuk digunakan alat bantu dalam mengambil sebuah keputusan guna menilai perusahaan dan sebagai sumber informasi dan refrensi mengenai kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **1.4.2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kepemimpinan

#### 2.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan inti sari manajemen. Dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan dengan lancar dan guru menjadi bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja dan proses manajemen suatu organisasi akan baik jika tipe, gaya, cara, atau style kepemimpinan yang diterapkan pimpinannya baik. Jelasnya baik buruknya, tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kecakapan dan kewibawaan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya untuk mengarahkan pada bawahannya. Menurut Potu, (2013), kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk

mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

#### 1. Defenisi Kepemimpinan Menurut Para Ahli

##### 1). Scott.G, (1962)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

##### 2).Hemhill dan Coon, (1957)

Kepemimpinan adalah sikap individu yang memimpin berbagai kegiatan kelompok terhadap tujuan yang akan dicapai bersama-sama.

#### 2.1.2. Teori Kepemimpinan

Thoha (2007:284)

mengatakan bahwa terdapat 3 faktor penentu yang bersifat timbal balik

dalam teori kepemimpinan. Ketiga faktor tersebut ialah pemimpin itu sendiri, situasi lingkungan, dan perilakunya sendiri. Faktor-faktor tersebut merupakan dasar dari teori kepemimpinan. Luthans (2006:641) mengelompokkan teori kepemimpinan menjadi 2 kelompok besar yaitu teori kepemimpinan tradisional dan teori kepemimpinan modern.

#### 1. Teori Kepemimpinan Sifat

Teori ini mempertanyakan sifat-sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Kemudian Luthans (2006:644) mengatakan bahwa identifikasi beberapa kompetensi yang berhubungan dengan efektivitas kepemimpinan yaitu seorang pemimpin harus memiliki dorongan, motivasi kepemimpinan, integritas,

kepercayaan diri, inteligensi, pengetahuan, dan kecerdasan emosi.

#### 2. Teori Kepemimpinan Kelompok

Teori kepemimpinan kelompok berakar dari psikologi sosial (Luthans, 2006:644). Pada pendekatan ini yang bertindak sebagai dasar yang penting adalah teori pertukaran klasik, yang berarti seorang pemimpin menyediakan lebih banyak

15 keuntungan/penghargaan daripada beban/kerugian kepada para pengikutnya. Hal ini merupakan bentuk pertukaran positif antara pemimpin dan pengikutnya agar tujuan kelompok dapat tercapai.

#### 3. Teori Kontingensi Kepemimpinan

Model kontingensi kepemimpinan efektif dari Fiedler ini berisi hubungan antara gaya kepemimpinan dan situasi yang menguntungkan. Situasi yang menguntungkan yaitu

apabila hubungan pemimpin dengan anggotanya tinggi, tingkat struktur tugas tinggi, dan kekuasaan posisi pemimpin juga tinggi. Fiedler menyimpulkan melalui risetnya bahwa situasi menyenangkan yang digabungkan dengan gaya kepemimpinan menentukan efektivitas. Melalui analisis penemuan penelitian dari semua jenis situasi, Fiedler menemukan bahwa di bawah situasi yang sangat menyenangkan dan sangat tidak menyenangkan, tipe pemimpin yang suka memerintah, atau keras kepala dan otoriter, terbukti paling efektif. Akan tetapi, ketika situasi agak menyenangkan atau tidak menyenangkan (tingkat kesenangan sedang), tipe pemimpin yang berorientasi kepada manusia dan demokratis menjadi paling efektif.

### **2.1.3. Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai, (2009:42) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Jadi gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tindakan demi tercapainya tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan menurut Rivai (2009:42) memiliki 3 pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Dalam teori kontingensi.

4. Gaya kepemimpinan dibagi menjadi :

- 1). Mengarahkan, dimana perilaku tugas tinggi, perilaku hubungan rendah.
- 2). Menjual, dimana perilaku tugas maupun perilaku hubungan sama tinggi.
- 3). Ikut serta, dimana perilaku tugas rendah sedangkan perilaku hubungan tinggi.
- 4). Mendelegasikan, dimana perilaku tugas maupun perilaku hubungan sama rendah.

#### **2.1.4. Faktor- Faktor**

##### **Kepemimpinan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Rifai (2009:175) adalah:

1. Kelebihan Kemampuan dan Kesanggupan Pemimpin haruslah identik dengan kesanggupan untuk melaksanakan sesuatu melebihi orang lain, dengan mana pemimpon dapat memengaruhi

segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi.

- 1). Ketegasan Mampu memecahkan masalah dengan cakap dan cepat
- 2). Kepercayaan diri Kepercayaan diri yang didukung oleh kecerdasan, ilmu pengetahuan dan pengalaman.
- 3). Adanya Inisiatif Dalam berfikir jauh kedepan, selalu menginginkan kemajuan dan cara-cara yang baru (inovasi).

##### **2.1.5. Indikator Kepemimpinan**

Menurut Wahjosumidjo 1991:154 secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat adil Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya



merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi sugesti Sugesti biasanya disebut sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung tercapainya tujuan Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang

telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4. Sebagai katalisator Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya.

## **2.2. Semangat Kerja**

### **2.2.1. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk

mencapai produktivitas yang maksimal, semangat kerja adalah tingkah laku para pegawai yang bekerja dengan kondisi lebih optimal sehingga mencerminkan keadaan di mana kantor dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan semangat kerja yang tinggi merupakan suatu reaksi yang positif dengan kata lain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik, maka semangat kerja mempunyai pengaruh terhadap aktivitas kantor, sehingga kantor atau organisasi menginginkan pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi Hasibuan (2009:94).

## 2. Definisi Semangat Kerja Menurut Para Ahli

1). Wursanto (2001:149) Semangat kerja (morale) atau moral adalah suatu keadaan yg sangat erat hubungannya dengan aspek mental seseorang. Jadi semangat kerja

merupakan suatu kondisi mental seseorang yg memberikan timbulnya semangat kerja seseorang (morale individu) dan semangat kerja kelompok (moral group). Semangat kerja perorangan adalah kemauan atau semangat seseorang untuk menyumbangkan tenaga maupun pemikirannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Semangat kerja kelompok adalah kemauan atau semangat kerja dari setiap kelompok orang-orang secara bersama-sama untuk menyumbangkan tenaga atau pikirannya mencapai tujuan bersama.

2). Moekijat (2002:130)

Semangat atau moral kerja kemampuan sekelompok orang untuk berkerja sama dan giat serta konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Berkerjasama dengan menekankan dengan tegas hakikat saling hubungan dari satu

kelompok dengan keinginan yang nyata untuk berkerjasama. Dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai menjelaskan baha tujuannya adalah satu yg mereka inginkan. Semangat kerja adalah kegiatan perasaan untuk keperluan suatu sebab atau kegembiraan yang dimiliki dalam setiap usaha.

### **2.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Naik turunnya semangat kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor dan untuk meningkatkannya dapat dilakukan dengan berbagai cara. Alex S, (2002) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dilakukan dengan: pemberian gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, menciptakan suasana kerja santai, memperhatikan harga diri,

menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, memberikan kesempatan untuk maju, memberikan rasa aman untuk masa depan, mengusahakan pegawai memiliki loyalitas, mengajak pegawai berunding, memberikan insentif yang terarah, dan memberikan fasilitas yang menyenangkan. Gelleman dalam Tohardi Ahmad (2002) menyatakan semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam kantor, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

### 2.2.3. Indikasi Turunnya

#### Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja penting diketahui oleh setiap kantor sehingga dapat diketahui gejalanya lebih cepat. Alex S (2002) berpendapat bahwa indikasi turunnya semangat kerja merupakan kecenderungan yang secara umum perlu diketahui. Adapun indikasi-indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja sebagai berikut.

1). Turun atau rendahnya produktivitas; Hal ini dapat diukur dengan membandingkan produktivitas kerja pegawai disaat lalu. Apabila hal ini terjadi berarti merupakan indikasi bahwa di dalam kantor tersebut telah terjadi penurunan semangat dan kegairahan kerja.

2). Tingkat absensi yang naik atau tinggi; Tingkat absensi yang tinggi

juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja. Pada umumnya bila semangat kerja pegawai menurun maka pegawai akan menjadi malas bekerja, sehingga mencari-cari alasan agar tidak datang bekerja.

### 2.2.4. Indikator Untuk Mengatur

#### Semangat Kerja

##### 1. Disiplin

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib, karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan serta dilaksanakan dengan senang hati AA, Gondokusomo (1995). Pegawai yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya, kepatuhan pegawai pada peraturan karena sadar akan fungsi peraturan tersebut untuk mencapai keberhasilan adalah mencerminkan disiplin yang

positif. Pengertian disiplin memiliki dua faktor yang penting, yakni faktor waktu dan faktor kegiatan atau perbuatan. Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap pegawai. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Sastrohadwiryo (2002). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

organisasi/kantor dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2009).

## 2. Kerja sama

Kerja sama diartikan sebagai tindakan kolektif seorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan saling membantu diantara teman-teman sekerja maupun dengan atasan sehubungan dengan tugas-tugasnya dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi. AA, Gondokusomo (1995). menyatakan bahwa kerjasama adalah refleksi dari semangat dan akan baik apabila semangat tinggi. Semangat yang tinggi membuat kerjasama lebih baik dan ada kesediaan saling membantu. Proses kerjasama mengandung segi-segi relasi, interaksi, partisipasi,

kontribusi setiap individu berhubungan satu sama lain masing-masing memberikan sumbangan pikiran.

### 3. Kemampuan pegawai

Kemampuan (ability) menurut Robbins (2006) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakikatnya tersusun atas dua faktor yaitu faktor kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan fisik. Kemampuan mental adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Adapun dimensi kemampuan mental adalah kecedasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran deduktif dan induktif, visualisasi ruang, dan ingatan. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang dapat diperlukan

untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan serupa. Ada beberapa kemampuan dasar yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas yaitu kekuatan (kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis), keluwesan (keluwesan ekstent, keluwesan dinamis), dan faktor lain seperti koordinasi tubuh, keseimbangan, dan stamina.

## 2.3. Kinerja Karyawan

### 2.3.1. Pengertian Kinerja

#### Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan

fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Rifai, 2009).

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2001) telah menyatakan, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

### 3. Definisi Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

#### 1). Moehariono, (2010)

Dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran kinerja berbasis

kompetensi” memberikan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam satu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

#### 2). Prawirosentono, (1999)

Mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

### 2.3.2. Faktor Mempengaruhi

#### Kinerja Karyawan

##### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan (ability) potensi (IQ) kemampuan rality (knowledge+skill)

##### 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja

##### 3. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang

berkaitan dengan tujuan organisasi.

### 2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis, (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 20 Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.



Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan

sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## 2.6. Hipotesis

Kepemimpinan sangat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja karyawan, Seorang pemimpin harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat dalam mengelola karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Kinerja karyawan yang maksimal akan membantu perusahaan kearah tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut penulis merumuskan hipotesis pertama sebagai berikut.

Dari teori diatas maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 = Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 = Diduga ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja

Hipotesis 3 = Diduga ada pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4 = Diduga ada pengaruh kepemimpinan melalui semangat kerja dan kinerja karyawan.

#### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, objek yang di tetapkan peneliti pada penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dengan judul pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan, sesuai dengan yang di tetapkan maka peneltian ini dilakukan pada PT. PLN

ULP Sawerigading Palopo yang berlokasi dijalan vetran kota palopo dan waktu penelitian ini dilaksanakan pada mulai bulan Mei 2021 sampai bulan Juli 2021.

#### PEMBAHASAN

Hasil uji pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Semangat Kerja PT. PLN ULP Sawerigading Palopo.

Dilihat dari uji t dimana  $T$  hitung memiliki nilai sebesar 1,455 sedangkan  $T$  tabel dilihat dari tahap probalitas 0,05 dimana  $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ , sehingga  $T$  tabel = 2,010. Dengan demikian diketahui bahwa  $T$  hitung  $<$   $T$  tabel ( $1,455 < 2,010$ ) Hasil penelitian

menunjukkan bahwa hasil nilai signifikan sebesar  $0,152 > 0,05$ , yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada PT.PLN ULP Sawerigading Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Sri Langgeng dan Gandhi Sutjahjo (2017). Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja.

## **2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.PLN ULP Sawerigading Palopo**

Jika dilihat dari hasil uji t dimana nilai T hitung memiliki nilai sebesar 4,819 sedangkan t tabel dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana  $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$  sehingga t tabel = 2,010. Dengan demikian

diketahui bahwa  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $4,819 > 2,010$ ) Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN ULP Sawerigading Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Rosiana miliani kaunang dan tommy parengkuan (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan semangat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN ULP Sawerigading Palopo**

Jika dilihat dari uji t maka T hitung memiliki nilai sebesar 1,852 sedangkan t tabel dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana  $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$  sehingga t tabel = 2,010. Dengan demikian diketahui bahwa  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $1,852 < 2,010$ ) Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,070 > 0,05$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN ULP Sawerigading Palopo. Dimana tidak ada penelitian terdahulu yang menunjukkan tentang kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dan**

#### **kinerja karyawan PT.PLN ULP Sawerigading Palopo**

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,555 lebih dari pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja sebesar 0,216 dan pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan sebesar 0,046

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja lebih besar dari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Penerapan kepemimpinan yang baik akan menghilangkan bias atau prasangka dalam penerapan semangat kerja dan kinerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan penelitian pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja (Y1) dan Kinerja karyawan (Y2) pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.
2. Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Semangat kerja (Y1) dan Kinerja karyawan (Y2) pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.
3. Kepemimpinan (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja (Y1) dan Kinerja karyawan (Y2) pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.
4. Kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja (Y1) dan Kinerja karyawan (Y2) pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*,. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- AA< Gondokusomo. (1995). *Komunikasi Penugasan Cet-5*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- AA, G. (1995). *Komunikasi Penugasan. Cet-5*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Alex S, Nitisemito. (2002). *Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S, Nitisetimo. (2002). *Manajemen Personalia Cetakan Ke 9 Edisi 4*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsaman, & Sugiyanto. (2019). Pengaruh Perilaku Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Administrasi Medika Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional HUMANIS*, 1(1), 600–609.
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru. *Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 2(2), 101–109.
- Ferdinand. (2002). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling, Edisi I*. Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen*

- Sumber Daya Manusia Edisi revisi cetakan ke tiga.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 2623–2624.
- Hemhill, & Coon. (1957). *Development Of The Leader Behavior Description Questionnaire*. Columbus: Bureau Of Business Research, Ohio State University.
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja.*, 3(3), 17–22.
- Kaunang, R. M., Parengkuan, T., & Sepang, J. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Emba*, 6(4), 2148–2157.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung Penior Jaya.
- Potu. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(3), 20–27.
- Putra, A. A. D., & Putra, M. S. (2013). Prosiding Seminar Nasional HUMANIS. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 2(2), 1–16.
- Ratnasar, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99–122.
- Rifai, R. A. (2009). *Pengantar manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UM Palembang.
- Rivai, veithzal, S. E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Jakarta.
- Santika, I. P., & Antar, N. L. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. *Emba*, 15(1), 1978–6069.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi,

Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Analisis*, 1(1), 87–93.

Sarwono, & Jonathan. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Andi, Yogyakarta.

Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Scott.G, W. (1962). *Human Relation in Management. A Behavioral Science Approach*. Homewood: Illinois.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ung: Alfabeta.

Thoha. (2007). *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Tohardi Ahmad. (2002). *Pemahan Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1*. Bandung: CV Alfabeta.

Wursanto. (2001). *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: kanikus.