

BAB I

PENDAHULUAN

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.

1.4. 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.

1.5. Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dan batasan penelitian yaitu:

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepemimpinan pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo itu banyak karena dalam penelitian ini di batasi hanya pada satu faktor saja sebagai variabel yang di teliti yaitu kinerja karyawan.
2. Tempat penelitian ini pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo
3. Data penelitian tentang kepemimpinan

BAB II

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 pemimpinnya 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 pemimpin dapat mempengaruhi 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 moril 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 tegabung 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 Sastrohadiwiryono (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.

2.2.5. Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Setiap kantor harus berusaha untuk meningkatkan semangat kerja pegawainya semaksimal mungkin, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Hal ini penting sebab dengan dana dan kemampuan yang terbatas kita harus memilih cara yang tepat untuk dapat meningkatkan semangat kerja, baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Nitisemito Alex S, (2002) memberikan

beberapa cara untuk bagaimana meningkatkan semangat dan kegairahan kerja baik yang bersifat beberapa cara sebagai berikut. material maupun non material. Cara atau kombinasi cara mana yang tepat, sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi kantor/instansi tersebut serta tujuan yang ingin dicapai, dikemukakan

1. Pemberian gaji yang cukup

Setiap kantor harus berusaha agar dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya yang sesuai dengan kemampuan kantor sehingga pegawai tersebut akan mempunyai kenyamanan kerja yang akan memberikan semangat dan kegairahan kerja.

2. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi dalam wujud gaji yang cukup, para pegawai juga mempunyai kebutuhan rohani antara lain seperti tempat untuk menjalankan ibadah dan rekreasi. Dengan memberikan kebutuhan rohani bagi pegawai tersebut secara otomatis akan dapat menentramkan hati pegawai, sehingga dapat melahirkan semangat dan kegairahan kerja.

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). Moeheriono, (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 kehandalan 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.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

NO.	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
1.	Rosiana Miliani Kaunang dan Tommy Parengkuan 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja karyawan.	Kepemimpinan (X) Semangat kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Semangat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.	Sri Langgeng Ratnasari dan Gandhi Sutjahjo 2017	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan	Kepemimpinan tranformasional (X1) Lingkungan kerja (X2) Semangat kerja (Y)	Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja.
3.	Agus Ary Dharma Putra dan Made Surya Putra 2013	Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan pada pt. united indobali Denpasar	Kepemimpinan (X) Kompensasi (Y) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan dan kompensasi memiliki hubungan yang positif terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan.
4.	I Putu Santika dan Ni Luh Sili Antar 2020	Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat kerja untuk meningkatkan Kinerja pegawai rumah sakit bhayangkara Denpasar	Lingkungan kerja (X1) Kepemimpinan (X2) Semangat kerja (X3) Kinerja pegawai (Y)	hasil analisis menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
5.	Ahmad Prayudi 2017	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan (X) Lingkungan kerja(X2) Kinerja karyawan (Y)	hasil uji regresi linier berganda maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

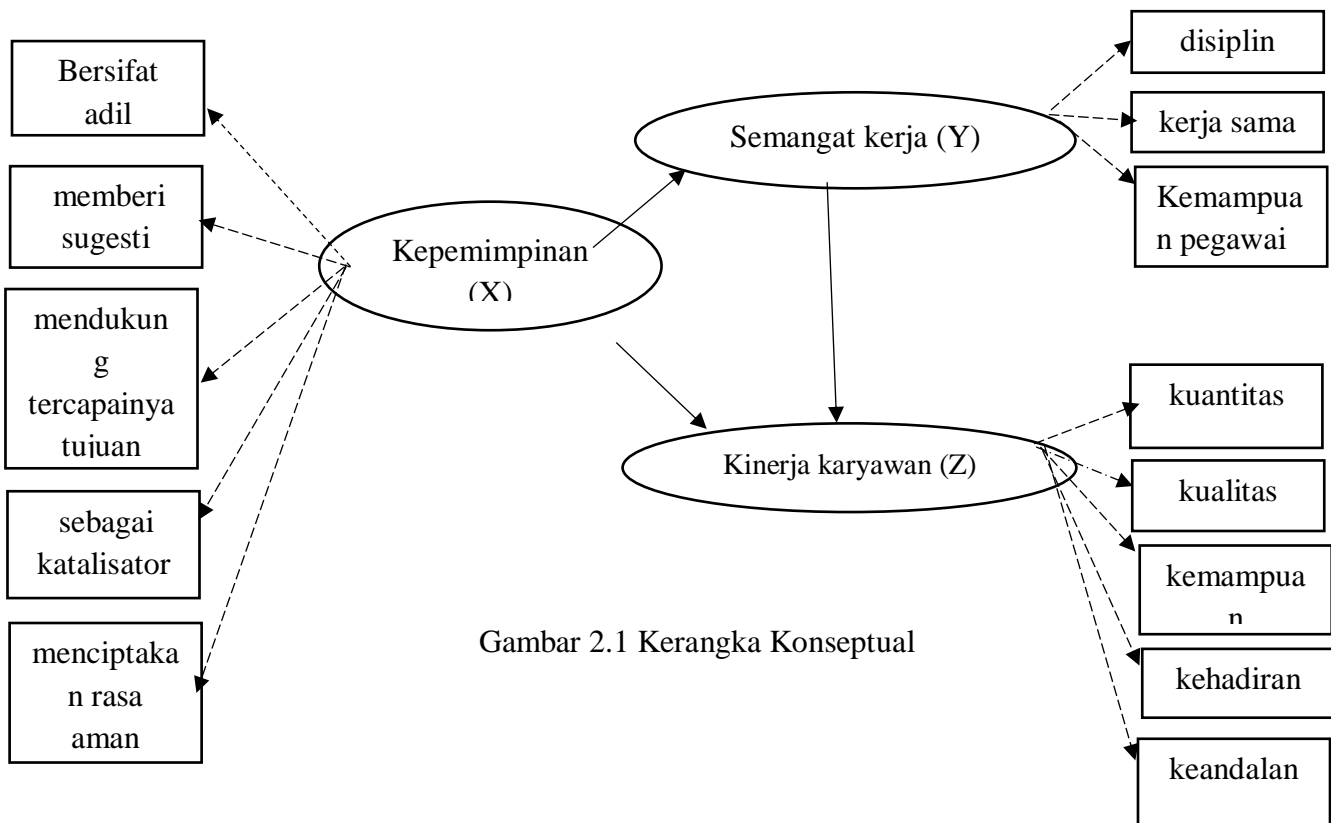
6.	I made bayu 2010	Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt sinar santosa perkasa banjarnegara	kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin (X3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Any isvandiari 2018	Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt central capital futures cabang malang	Kepemimpinan (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Hasil uji t (partial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;
8.	Rahmila Sari dan Mahlia Muis Nurdjannah Hamid 2012	pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang makassar	Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Stress kerja (X3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri 2018	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Kepemimpinan (X1) Lingkungan kerja (X2)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan

			Motivasi kerja (X3) kinerja (Y)	Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
10.	Bahrudi Efendi Damanik 2019	Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru	Kepemimpinan (X1) Iklim kerja(X2) Semangat kerja (Y)	Hasil analisis menunjukan bahwa kepemimpinan secara persial berpengaruh positif dan signifikan.

2.5. Kerangka Konseptual

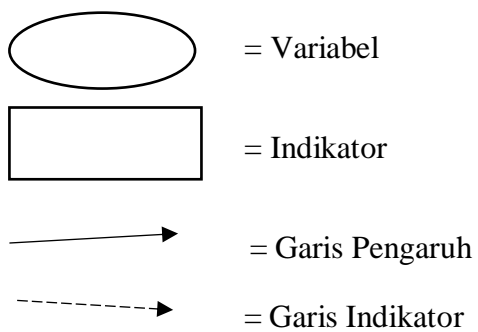
Menurut Gary Yulk aspek kepemimpinan patisipasi mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama dan manajemen yang demokrasi. Untuk mengukur partisipasi dalam sebagian studi adalah keputusan dan kinerja keseluruhan dari para bawahan. Berdasarkan hal tersebut suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang digunakan memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Pada penelitian sebelumnya dengan judul peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan semangat kerja dan kegairahan keinerja karyawan di PT. PLN UP3 Palopo dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar:



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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu 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.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Data yang dilakukan pada penelitian kali ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari hasil observasi dan wawancara kepada karyawan yang berada pada PT.PLN ULP Sawerigading Palopo. Data sekunder adalah data penelitian yang akan diperoleh secraa tidak langsung melalui media atau kuesioner, data ini juga akan di peroleh melalui buku buku atau laporan serta media media terdahulu.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disusun secara tersusun kepada responden atau karyawan menegnai sikap dan pendapat responden yang berkaitan dengan semangat kerja dan kinerja karyawan di tempat mereka bekerja dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan karyawan yang berjumlah 50 orang pada PT. PLN ULP Sawerigading Palopo. Teknik yang digunakan adalah teknik full sampling.

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi Arikunto (2006). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling/ full sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Sugiyono (2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 50 orang.

3.5. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Kuncoro, (2003) suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini jenis validitas adalah validitas konstruk, validitas konstruk membuktikan seberapa bagus hasil yang di peroleh dari penggunaan ukuran sesuai dengan teori dimana pengujian.

Syarat yang harus dipenuhi, pertama loading factor harus signifikan.oleh karena loading factor yang signifikan bisa jadi masih rendah nilainya, maka standar loading estimate harus sama dengan 0,30 Ghozali, (2008).

2. Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat apakah item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner reliable atau tidak. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Pendekatan yang dianjurkan dalam menilai sebuah model pengukuran (*measurement model*) adalah menilai besaran *composites reliabilitas* dari setiap konstruk. Nilai batas yang digunakan untuk menilai sebuah tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,06 Ferdinand, 2002).

3.6. Metode Analisis

1. Analisis Jalur (*path analysis*)

Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Sarwono dan Jonathan (2007). Dalam penelitian ini data yang terkumpul diolah berdasarkan prinsip-prinsip deskriptif dan dianalisis dengan pendekatan statistik sehingga dapat menjawab rumusan masalah dan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan paket program SPSS versi 21. Teknik analisis jalur sebenarnya merupakan pengembangan korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Teknik ini juga dikenal sebagai teknik sebab-akibat. Penamaan ini didasarkan pada alasan bahwa analisis jalur memungkinkan pengguna dapat menguji proporsi teoritis mengenai hubungan

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X, dan Y terhadap Z. Definisi lain dari analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya memengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Terdapat beberapa asumsi yang mendasari penggunaan analisis jalur yaitu:

1. Didalam model analisis path, hubungan antar variabel adalah linear dan kausal dan aditif.
2. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan, yaitu system aliran kausal kesatu arah.
3. Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval.
4. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel).
5. Model yang di analisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Adapun tahap-tahap analisis jalur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Merancang model berdasarkan konsep dan teori
2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yang meliputi: hubungan antar variabel adalah linier, model rekursif yaitu merupakan system aliran kausal satu arah, variabel endogen minimal berskala interval, *observe*

variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran valid dan realibe), model dispesifikasikan dengan benar sesuai dengan teori.

3. Perhitungan koefisien jalur dengan menggunakan software IBM SPSS 20 melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya adalah merupakan koefisien regresi yang distandarisasi (*standardized coefficient beta*) untuk pengaruh langsungnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung.

4. Pemeriksaan validitas model dengan menghitung koefisien determinasi total dengan menggunakan rumus:

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 \cdot P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

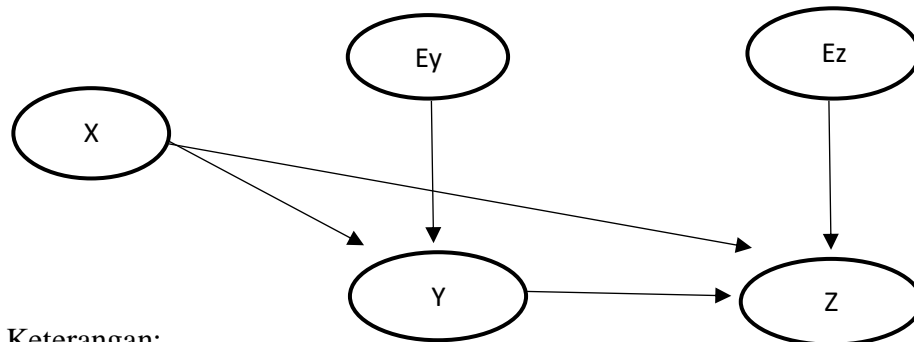
Dimana: $P_{ei} = \sqrt{1 - r^2}$

$$R_m^2 = \text{Koefisien Determinasi}$$

Besarnya koefisien determinasi total menunjukkan informasi yang terkandung dalam data yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain dan *error*.

5. Interpretasi hasil analisis (Solimun, 2002)

Berdasarkan kerangka konsep dan model hipotesis yang telah dibuat pada bagian sebelumnya, maka model struktur hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar berikut.



Keterangan:

X : Kepemimpinan

Y : Semangat kerja

Z : Kinerja karyawan

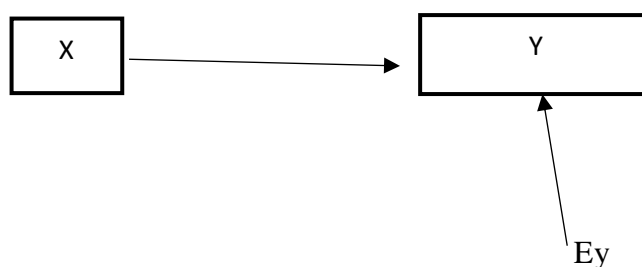
Ey : Error term y

Ez : Error term z

Gambar 3. 1 Model Struktur Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka dapat dua struktur hubungan antara variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X) dipengaruhi oleh Semangat kerja (Y). Adapun diagram jalur substruktur pertama (I) adalah sebagai berikut:



Gambar 3. 2 Diagram Jalur Hubungan Antara X dengan Y

Dari diagram jalur tersebut diatas, maka dapat dibuat model atau persamaan structural sebagai berikut:

$$Y = P_y X + e_y$$

Dimana :

Y : Semangat kerja

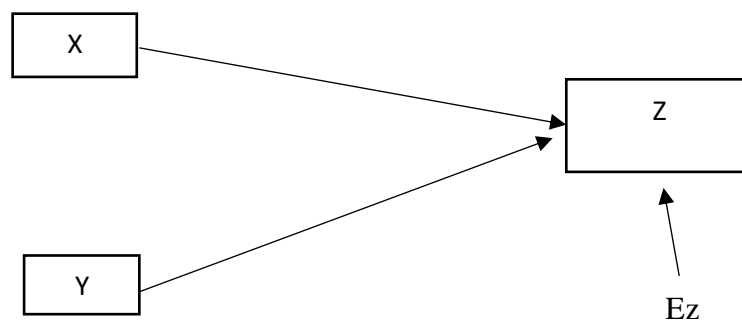
P_{xy} : Koefisien jalur x_1 terhadap y

X : Kepemimpinan

E_y : Faktor Error (kesalahan)

Pada persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa pada persamaan substruktur pertama (I) diatas, kepemimpinan merupakan variabel endogen yang dipengaruhi oleh semangat kerja sebagai variabel eksogen.

2. Kinerja karyawan (Z) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X) dan semangat kerja (Y). Adapun diagram jalur substruktur kedua (II) adalah sebagai berikut:



Gambar 3.3 diagram jalur hubungan antara X Y dan Z

Dari diagram jalur tersebut diatas maka dapat dibuat model atau persamaan structural sebagai berikut:

$$Y = P_{xz}X + P_{yz} + E_z$$

Dimana :

Z = Kinerja Karyawan

$P_{xz}X$ = Koefisien Jalur x terhadap z

X = Kepemimpinan

P_{yz} = Koefisien jalur y terhadap z

Y = Semangat kerja

E_z = Faktor Error (kesalahan)

Pada persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa pada persamaan substruktur kedua (II) diatas, kinerja karyawan merupakan variabel endogen yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, semangat kerja sebagai variabel endogen.

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji partial (uji-t) dapat digunakan untuk menguji sesuatu apakah setiap variabel independent yaitu kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja (Y) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan dan variabel dependent yaitu kinerja (Z) secara parsial. Syarat pengambilan keputusan pada uji t ini dengan menggunakan aplikasi SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%.

3. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan (uji-f) dapat digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja (Y) secara bersama-

sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Z). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

- 1). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
- 2). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

3.7. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo dalam mempengaruhi tingkah laku orang lain atau kelompok agar bekerja sama di dalam situasi tertentu dalam pencapaian tujuan. Indikator kepemimpinan menggunakan teori dari Wahjosumidjo (1991:154) yaitu: bersifat adil, memberikan sugesti, mendukung tercapainya tujuan, sebagai katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil dari organisasi, sumber inspirasi, bersikap menghargai.

2. Semangat kerja adalah suatu perbuatan usaha untuk menggerakkan dan mendorong karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo agar mereka mau bekerja sama dalam melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, kemudian kebutuhan-kebutuhan itu terpuaskan dan digantikan dengan tujuan yang lainnya. Indikator dari motivasi yaitu terciptanya hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang sangat baik, lingkungan kerja di perusahaan, kesempatan dalam meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan.

3. Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan PT. PLN ULP Sawerigading Palopo dalam periode tertentu yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan sesuatu. Indikator dari kinerja yaitu adanya kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dalam bekerja, kehadiran karyawan yang sesuai jadwal, dan kemampuan dalam bekerja sama.

1). Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

2). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Sejarah PT PLN (Persero) dimulai dari tuntutan nasionalisasi perusahaan listrik belanda yang merupakan salah satu program organisasi buruh (SELGI) non-vaksentral. Pelaksanaan nasionalisasi terhadap perusahaan listrik NV. OGEM untuk Jakarta dan Cirebon terjadi pada tanggal 1 januari 1945 untuk NV. ANIEM serta terjadi pada tanggal 1 november 1945 untuk kelistrikan diwilayah Jawa Timur dan Jawa Tengah. Setelah kedua perusahaan listrik di nasionalisasikan, maka terbentuk “Penuditel” di mana sebagai pusatnya adalah direksi distribusi dan “Penupetel” pusatnya adalah direksi pembangkitan, keduanya berada di bawah direktorat jendral ketegangan kementerian PUT. (Sumber : *Company Profile* PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta). Pada tahun 1957, karena tuntutan kembalinya irian barat menjadi sengketa dan menimbulkan bentrokan senjata, maka semua perusahaan listrik yang masih berada dalam kendali perusahaan asing segera diambil alih oleh karyawan, kemudian diserahkan kepada pemerintahan republik Indonesia. Pengelolaan selanjutnya adalah pemerintah dan membantu dewan direksi yang anggotanya terdiri dari direktur pendamental, direktur penupetel, direktur eks. NV. GEBEO, direktur eks NV. ANIEM dan sekjen PUT yang bertindak sebagai ketua direktur. (Sumber : *Company Profile* PT. PLN (Persero) Area Yogyakarta).

4.2 Visi Dan Misi

1. Visi: menuju unit layanan pelanggan yang professional dan modern dan inovatif untuk bersaing di era industry 4.0

2. Misi :

1). Sebagai solusi kebutuhan listrik dan peningkatan elektrifikasi

2) Penggerak ekonomi kota yang memudahkan investasi

3). Menghadirkan produk produk layanan dan inovatif, kreatif, dan solutif

4). Mengutamakan SMK3 dengan kualitas sdm yang unggul

Professional dan berorientasi.

4.3 Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden, dimana responden memberikan pernyataan dan penelitian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung persentasinya.

1. Deskriptif Data

Kuesioner yang berisi 15 item pernyataan ini disebarkan kepada 50 responden. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 50 eksemplar dan 50 eksemplar yang kembali serta dapat diolah.

Tabel 4. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	41	82
Perempuan	9	18
Total	50	100

Dari table 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin lakilaki sebanyak 41 orang dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 9 orang dari keseluruhan jumlah responden perempuan.

Tabel 4. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	17	34
31-40	25	50
41-50	8	16
Total	50	100

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 17 orang atau sekitar 34% dari keseluruhan jumlah responden. Responden yang berusia 31-40 sebanyak 25 orang atau sekitar 50% 41-50 sebanyak 8 atau sekitar 16%.

4.4 Uji Instrument

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket, disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan di alaminya. Angket sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel.

1. Responden variabel kepemimpinan

Tabel 4. 3. Uji Instrument Variabel Kepemimpinan

Item	Skor					jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
X1.1	2	1	8	17	22	50
X1.2	0	0	2	30	18	50
X1.3	0	0	3	27	20	50
X1.4	0	0	1	33	16	50
X1.5	0	0	4	23	23	50

Item 1.1 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 2 orang, yang setuju 1 orang, netral 8 orang, setuju 17 orang, dan sangat setuju 22 orang.

Item 1.2 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 0 orang, netral 2 orang, setuju 30 orang, dan sangat setuju 18 orang.

Item 1.3 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 0 orang, netral 3 orang, setuju 27 orang, dan sangat setuju 20 orang.

Item 1.4 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 0 orang, netral 1 orang, setuju 33 orang, dan sangat setuju 16 orang.

Item 1.5 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 0 orang, netral 4 orang, setuju 23 orang, dan sangat setuju 23 orang.

2. Responden variabel semangat kerja

Tabel 4. 4. Uji Instrument Variabel Semangat Kerja

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Y1.1	7	7	4	22	10	50
Y1.2	0	0	21	27	21	50
Y1.3	0	0	4	36	10	50
Y1.4	0	0	7	23	20	50
Y1.5	0	0	3	29	18	50

Item 1.1 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 7 orang, yang setuju 7 orang, netral 4 orang, setuju 22 orang, dan sangat setuju 10 orang.

Item 1.2 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 0 orang, netral 2 orang, setuju 27 orang, dan sangat setuju 21 orang.

Item 1.3 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 0 orang, netral 4 orang, setuju 36 orang, dan sangat setuju 10 orang.

Item 1.4 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 0 orang, netral 7 orang, setuju 23 orang, dan sangat setuju 20 orang.

Item 1.5 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 0 orang, netral 3 orang, setuju 29 orang, dan sangat setuju 18 orang.

3. Responden variabel kinerja karyawan

Tabel 4. 5. Uji Instrument Variabel Kinerja Karyawan

Item	Skor					Jumlah
	STS	TS	N	S	SS	
Y2.1	1	0	3	34	12	50
Y2.2	0	4	7	25	14	50
Y2.3	0	1	3	31	15	50
Y2.4	0	0	5	30	15	50
Y2.5	0	0	1	30	19	50

Item 1.1 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 1 orang, yang setuju 0 orang, netral 3 orang, setuju 34 orang, dan sangat setuju 12 orang.

Item 1.2 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 4 orang, netral 7 orang, setuju 25 orang, dan sangat setuju 14 orang.

Item 1.3 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 1 orang, netral 3 orang, setuju 31 orang, dan sangat setuju 15 orang.

Item 1.4 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 0 orang, netral 5 orang, setuju 30 orang, dan sangat setuju 15 orang.

Item 1.5 Responden yang memilih sangat tidak setuju ada 0 orang, yang setuju 0 orang, netral 1 orang, setuju 30 orang, dan sangat setuju 19 orang.

4.5 Uji Data

4.5.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan yang diajukan didalam kuesioner tersebut valid atau tidak valid. Dengan kata lain uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing masing pernyataan dengan skor total. Data dikatakan valid apabila dengan ketentuan hasil r hitung $>$ r tabel = valid, dan hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid dengan taraf signifikan 0,05

Berikut adalah hasil uji validitas:

Tabel 4. 6. Uji Validitas

No	Variabel	Item pernyataan	r-hitung	r-tabel	keterangan
1.	Kepemimpinan	X1.1	0,564	0,279	Valid
		X1.2	0,348	0,279	Valid
		X1.3	0,399	0,279	Valid
		X1.4	0,263	0,279	Tidak Valid
		X1.5	0,452	0,279	Valid
2.	Semangat kerja	Y1.1	0,315	0,279	Valid
		Y1.2	0,373	0,279	Valid
		Y1.3	0,393	0,279	Valid

		Y1.4	0,713	0,279	Valid
		Y1.5	0,527	0,279	Valid
3	Kinerja karyawan	Y2.1	0,593	0,279	Valid
		Y2.2	0,571	0,279	Valid
		Y2.3	0,271	0,279	Tidak Valid
		Y2.4	0,358	0,279	Valid
		Y2.5	0,461	0,279	Valid

Dari 15 item pernyataan ada 2 pernyataan yang dinyatakan tidak valid yaitu X1.4 dan Y2.3, di mana r hitung $<$ r tabel. Dengan demikian peneliti melakukan drop terhadap item yang tidak valid, dan tidak mengikutkan item yang tidak valid dalam perhitungan selanjutnya seperti uji realibilitas.

4.5.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan dan disusun dalam bentuk kuesioner. Dalam uji reliabilitas teknik *cronbach's alpha* $>$ 0,60 dan dapat dilihat dari tabel berikut.

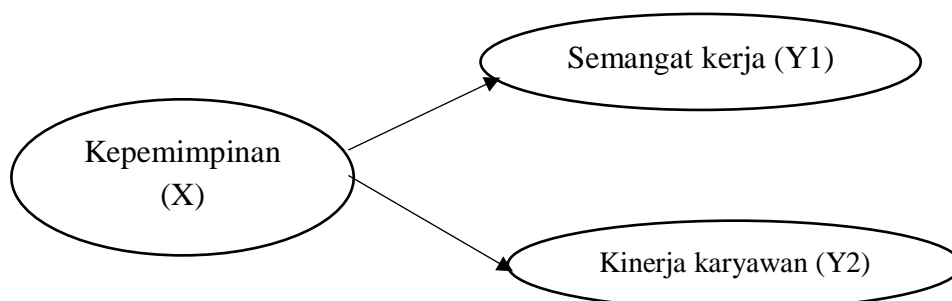
Tabel 4. 7. Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.612	13

Berdasarkan uji reabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, Semangat kerja dan kinerja karyawan memiliki Cronbach Alpha sebesar $0,612 > 0,60$ hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable.

4.6 Analisis Jalur

Sebelum melakukan analisis, akan ditampilkan terlebih dahulu struktur hubungan kausal antara variabel Kepemimpin (X), Semangat kerja(Y1) Kinerja karyawan (Y2) dalam Gambar berikut ini:

Gambar 4. 1. Analisis Jalur

4.6.1 Pengujian Sub Struktural 1

Analisa pengaruh Kepemimpinan (X), Terhadap semangat kerja (Y1) kinerja karyawan (Y2), akan di gambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub-struktur.

1. Adapun Gambar dari sub-struktur 1 tersebut dapat dilihat pada Gambar berikut:

Gambar 4. 2. Pengujian Sub Struktural 1



Selanjutnya dengan menggunakan bantuan program aplikasi SPSS, analisa data X,Y1 memperoleh hasil yang diolah dengan menggunakan SPSS. Dalam menganalisa pengaruh Kepemimpinan (X) terhadap Semangat kerja (Y1) di gunakan metode path analysis adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 8. Uji t Pengujian Sub Struktural 1

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	15.855	3.194		4.964	.000
	Kepemimpinan	.270	.185	.206	1.455	.152

a. Dependent Variable: Semangat_Kerja

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh Kepemimpinan Terhadap semangat kerja

Ha: Ada pengaruh Kepemimpinan terhadap semangat

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ Ho diterima dan Ha ditolak

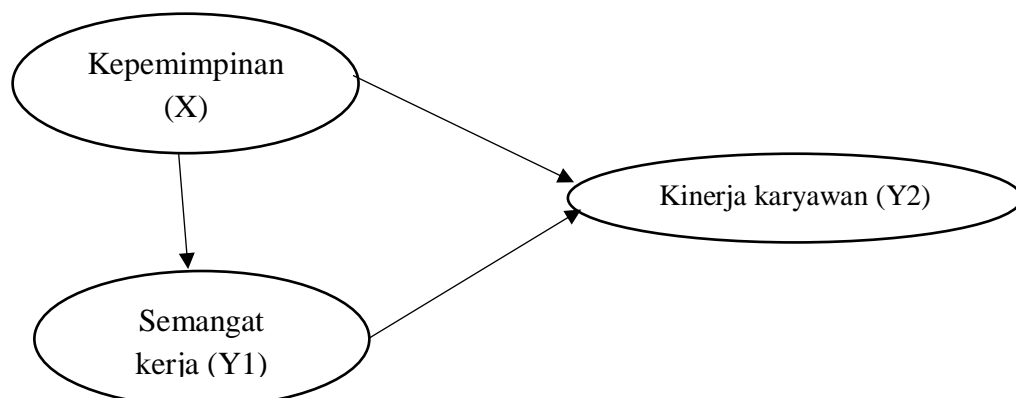
Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ Ho ditolak dan Ha diterima

T hitung memiliki nilai sebesar 1,455 sedangkan T tabel dilihat dari tahap probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$, sehingga T tabel = 2,010. Dengan demikian diketahui bahwa $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,455 < 2,010$) sehingga Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap semangat kerja.

4.6.2 Pengujian Sub Struktural II

Analisa pengaruh kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja (Y1) dan semangat kerja (Y2) akan digambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub struktural 2 tersebut dapat dilihat dari gambar berikut:

Gambar 4. 3. Pengujian Sub Struktural II



Selanjutnya dengan menggunakan bantuan SPSS, analisa data X, Y1 dan Y2 memperoleh hasil yang diolah dengan menggunakan SPSS. Dalam menganalisa pengaruh kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) digunakan metode path analysis adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9. Uji F Pengujian Sub Struktural II

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.228	2	27.614	15.829	.000 ^b
	Residual	81.992	47	1.745		
	Total	137.220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Semangat_Kerja, Kepemimpinan

Ho: tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan

Ha: ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$: Ho diterima dan Ha ditolak

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$: Ho ditolak dan Ha diterima

F hitung memiliki nilai sebesar 15.829 sedangkan f tabel dilihat pada taraf probabilitas 0,05 $df_1 = \text{variabel} - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 =$

48 sehingga $f_{\text{tabel}} = 4,402$. Dengan demikian f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kepemimpinan berpengaruh semangat kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4. 10. Uji t Pengujian Sub Struktural II

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.470	2.268		1.971	.055
	Kepemimpinan	.526	.109	.555	4.819	.000
	Semangat_Kerja	.154	.083	.213	1.852	.070

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_0 : tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

H_a : ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

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 $t_{\text{tabel}} = 2,010$. Dengan demikian diketahui bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ (4,819 > 2,010)

sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

H_0 : tidak ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

H_a : ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan

Dasar pengambilan keputusan:

Jika t hitung $<$ t tabel: H_0 diterima dan H_a ditolak

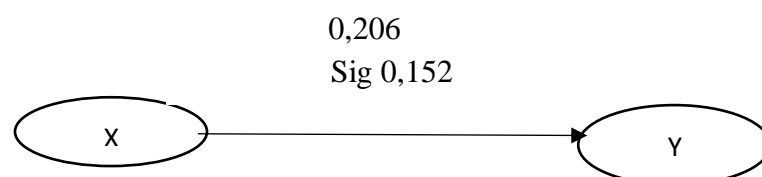
Jika t hitung $>$ t tabel: H_0 ditolak dan H_a diterima

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 hitung $<$ t tabel (1,852 $<$ 2,010) sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Persamaan Regresi Sub Struktural 1

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Gambar 4. 4. Uji Persamaan Regresi Sub Struktural I

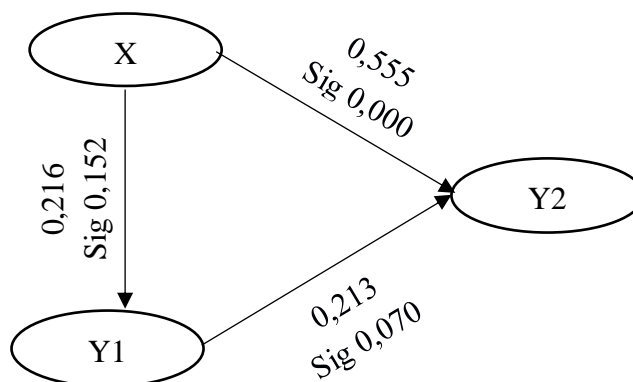


Dari gambar diatas dapat diperoleh persamaan regresi yang pertama yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja adalah 0,206.

4.6.4 Pengujian Sub Struktural 2

Analisa pengaruh kepemimpinan (X) terhadap semangat kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y2) akan digambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub structural 2 tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

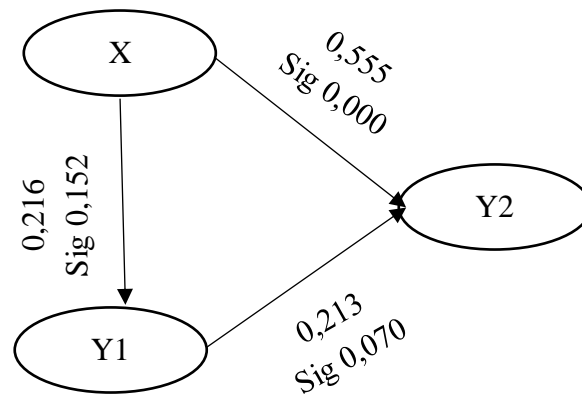
Gambar 4. 5. Sub Struktural 2



Dari gambar diatas dapat diperoleh persamaan regresi yang pertama yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja 0,216 . Persamaan regresi kedua yaitu semangat kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,213. Persamaan regresi ketiga yaitu kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,555. Persamaan regresi keempat yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan yang dimana nilainya $0,206+0,213+0,555$.

4.7 Menghitung Jalur

Gambar 4. 6. Hasil Perhitungan Jalur



4.7.1 Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut:

1).Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$$X \rightarrow Y2 = 0,555$$

2). Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja

$$X \rightarrow Y1 = 0,216$$

4.7.2 Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung tidak langsung digunakan formula sebagai berikut:

Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan

$$X \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = 0,216 \times 0,213 = 0,046$$

4.8 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 probabilitas 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 hitung $>$ t 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 hitung < t 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.

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan

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

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 probabilitas 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.

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 hitung > t 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.

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 hitung < t 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 semangat kerja 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.

5.2 Saran

Lebih meningkatkan kepemimpinan dan semangat kerja yang ada pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo untuk penelitian selanjutnya.

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, Nitisemito. (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.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Penebar Kencana.
- 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.