

**PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN
(Persero) ULP BELOPA**

MINDA SARI¹

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palopo
Jln. Jendral Sudirman KM 03, Binturu, Kota Palopo
Email : mindasari0508@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan pada PLN (Persero) ULP Belopa. Metode penelitian adalah kuantitatif yang bersifat sebab akibat atau kausal dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 73 karyawan dengan sampel 73 karyawan dengan menggunakan kuesioner, setelah data telah terkumpul kemudian data analisis menggunakan program SPSS (*Statistic product and service solution*) versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel (1) motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. (4) semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. (5) semangat kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a significant influence of motivation and leadership style on morale and employee performance at PLN (Persero) ULP Belopa. The research method is quantitative with a causal or causal nature with path analysis techniques. The population is all employees, totaling 73 employees with a sample of 73 employees using a questionnaire, after the data has been collected then the data analysis uses the SPSS (Statistics product and service solution) version 20 program. The results of this study indicate that the test results show that the variable (1) motivation influential and significant on employee performance. (2) leadership style has a significant and significant effect on employee performance. (3) morale is able to mediate the effect of motivation on employee performance. (4) morale is not able to mediate the influence of leadership style on employee performance. (5) morale has a significant and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Leadership Style, Morale, Employee Performance

PENDAHULUAN

Diera globalisasi moderen yang perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologinya saat ini pertumbuhannya sangatlah pesat, sehingga perusahaan di tuntut untuk bisa beradaptasi dan mampu bertahan dalam kondisi apapun. Salah satu kekuatan yang dapat menopang dan membantu perusahaan agar dapat bertahan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mendapatkan kinerja yang baik karena selain memahami tentang keahlian dan keterampilan, manajemen SDM juga harus dituntut untuk membangun kepribadian dan perilaku yang baik demi mendapatkan kinerja yang baik. Berbagai tekanan kompetif yang ada didunia bisnis saat ini, perusahaan diharuskan agar bisa memikirkan bagaimana caranya perusahaan bisa beradaptasi dengan lingkungan yang ada disekitarnya yang senantiasa bisa berubah-ubah.

Permasalahanyangberhubungan dengan SDM di suatu perusahaan diharuskan untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam sebuah perusahaan dana berapapun biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, karyawan/pegawai yang pada akhirnya yang akan menjalankannya. Hal ini menunjukkan bahwa tugas jika tidak didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya tingkat keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan ini akan

menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan, yang langsung secara sadar dari pengertian tersebut berarti pula semua teori bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan, yang menyenangkan untuk dilakukan. Hal ini tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Menurut Nawawi (2011:109).

Gaya kepemimpinan adalah pola prilaku seseorang menunjukkan ketika mencoba untuk mempengaruhi kegiatan orang lain seperti yang dirasakan oleh orang-orang lain (Hersey, 2013). Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Pada dasarnya pemimpin dalam perusahaan bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja karyawan, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Dalam hal ini dapat diasumsikan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik Nitisemito (1988). Chaplin (1993) menyatakan bahwa semangat

kerja merupakan sikap dalam bekerja yang ditandai secara khas dengan adanya kepercayaan diri, motivasi diri yang kuat untuk meneruskan pekerjaan, kegembiraan, dan organisasi yang baik. Pada dasarnya karyawan mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena setiap karyawan akan membantu pekerjaan di perusahaan cepat selesai dengan hasil yang baik.

Kinerja merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam sebuah organisasi untuk menciptakan suatu produk dan jasa. Suatu kinerja yang baik tentunya akan memberikan hasil yang baik pula bagi organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2012) menurutnya kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan kewajibannya yang telah diberikan kepadanya yang berdasarkan ketanggapannya, kelebihan dan dalam mengatur waktunya, dan tingkat pengetahuannya tentang pengalamannya.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) khususnya di kawasan belopa merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan listrik bagi masyarakat. Seiring bertambahnya jumlah pelanggan, maka kebutuhan listrik meningkat di setiap saat. Sehingga perusahaan perlu memberikan kinerja yang terbaik dan semaksimal mungkin demi kenyamanan pelanggan.

Berdasarkan hasil informasi yang didapatkan dari HRD (*Human*

Resource Departement/departemen sumber daya manusia SDM) pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa, mengenai gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Belopa melihat dari segi pengerjaan tugas, seorang pemimpin memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan tugas dan semua keputusan yang berhubungan dengan kerja harus dibuat. Tetapi tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat pegawai merasakan kurang menikmati dengan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus memberikan suatu dukungan dan selalu melihat keadaan pekerjaan bawahannya dan berusaha untuk menciptakan sebuah kondisi kerja yang lebih baik dan nyaman bagi para bawahannya. Seorang pemimpin juga harus memberikan petunjuk bagi bawahannya dalam melaksanakan tugas. Seorang pemimpin juga harus di tuntut untuk memahami para bawahannya dalam menyampaikan instruksi.

Permasalahan yang timbul dalam perusahaan saat ini yakni kurangnya motivasi seorang pemimpin atau atasan yang belum diterapkannya terhadap bawahannya yang masih belum maksimal semangat kerja dan kinerjanya di lingkungan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja, dan mengenai bagaimana cara atasan memimpin bawahannya agar bawahannya dapat bekerja secara efektif dan dapat diterapkan dalam kegiatan bekerja sehingga hasil yang didapatkan itu bisa maksimal terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap

pekerjaan itu memiliki tingkat resiko yang berbeda-beda tergantung tingkat level pekerjaan yang diambil, dibalik resiko yang besar terdapat pula nilai tambah yang didapatkan dari hasil kerja keras dari resiko yang besar itu yakni prestasi dalam bekerja, termotivasi lebih giat lagi dalam bekerja, timbulnya semangat kerja sehingga hal ini yang membuat kinerja karyawan dapat berkembang ketingkat yang lebih tinggi lagi, sehingga ini pula yang membuat perusahaan PLN yang di Palopo lebih maju dibandingkan dengan PLN yang ada di Belopa. Hal ini membuat karyawan yang di Belopa tidak dapat berkembang seperti karyawan yang dipalopo dikarenakan kurangnya motivasi yang timbul dan gaya kepemimpinan yang belum efektif diterapkan oleh pemimpin mereka dalam perusahaan mereka. Peran pemimpin sangatlah penting bagi karyawan demi mendorong dan memotivasi karyawan menjadi yang lebih baik lagi dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang ada diatas peneliti menganggap perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan, semangat kerja pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Belopa, sehingga penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja dan Kinerja karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Belopa”

Hipotesis Penelitian

Hipotesis hasil penelitian ini adalah:

- a. H₁: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Belopa.

- b. H₂: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Belopa.
- c. H₃: Motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja melalui kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Belopa.
- d. H₄: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja melalui kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Belopa.
- e. H₅: Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) ULP Belopa.

LANDASAN TEORI

Motivasi adalah proses kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual menurut Robbins (2007:29). Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai “satu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*)” menurut Rivai dan Sagala (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individual.

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para

anggota organisasi bawahannya. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2011:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang dipergunakan oleh pemimpin demi mempengaruhi bawahan agar target organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya adalah: Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2015:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfret dan Veitzhal, 2011 : 604).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian Kuantitatif, penelitian ini termasuk kedalam penelitian asosiatif kasual, dari mulai menyusun pertanyaan yang spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data yang di perlukan dalam penelitian ini, menganalisis angka-angka dengan menggunakan statistik, melakukan penyidikan yang tidak memihak

dengan cara yang obyektif. penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa.

Tempat dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa, penelitian ini dilaksanakan yaitu kurang lebih 2 bulan setelah seminar proposal dilakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang berkarakteristik hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasi sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT PLN (Persero) ULP Belopa yang berjumlah 73 pegawai. Maka seluruh pegawai akan dijadikan responden, dengan kata lain dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengambil informasi dari responden, dimana seluruh anggota populasinya

dijadikan sampel. Menurut Arikunto (2002) apabila jumlah subjek kurang dari 100 orang sebaiknya subjek tersebut diambil seluruhnya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh pada setiap variabel motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), semangat kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) dan (Z) secara langsung maupun tidak langsung yang diolah dengan menggunakan alat bantu berupa program SPSS versi 20, maka diperoleh hasil perhitungan analisis jalur sebagai berikut:

Dimana :

- a. Motivasi (X1) sebesar 0,334 = besarnya koefisien variabel Motivasi artinya setiap peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,334 satuan.
- b. Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,159 = besarnya koefisien variabel Gaya Kepemimpinan artinya setiap peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,159 satuan.
- c. Semangat Kerja (Z) sebesar 0,163 = besarnya koefisien variabel Semangat Kerja artinya setiap peningkatan variabel Semangat Kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,163 satuan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,224	7,202		2,392	,019
motivasi X1	,341	,130	,334	2,621	,001
gaya kepemimpinan X2	,184	,146	,159	1,259	,004
semangat kerja Z	,162	,112	,163	1,115	,003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan path sebagai berikut:

$$Y = 0,334 (X1) + 0,159 (X2) + 0,163 (Z) + e1$$

Berdasarkan tabel di bawah persamaan linier tersebut dapat dibuat pengertian sebagai berikut:

$$Z = 0,193 (X1) + 0,137 (X2) + e2$$

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,673	7,178		3,298	,002
	motivasi X1	,201	,137	,193	1,465	,012
	gaya kepemimpinan X2	,162	,156	,137	1,238	,008

a. Dependent Variable: semangat kerja Z

Dimana :

- Motivasi (X1) sebesar 0,193 = besarnya koefisien variabel Motivasi artinya setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar satu satuan maka Semangat Kerja meningkat 0,163 satuan.
- Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,137 = besarnya koefisien variabel Gaya Kepemimpinan artinya setiap peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka Semangat Kerja meningkat 0,137 satuan.

Uji Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinann terdapat pada nilai R square sebesar 0.178. hal ini kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 17,8%. sedangkan sisanya (100 % - 17,8%) yakni 82,2% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Untuk mencari nilai e1 dapat menggunakan rumus $e1 = \sqrt{(1 - 0,178)} = 0,906$

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinann terdapat pada nilai R square sebesar 0.282. hal ini kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah 28,2%.sedangkan sisanya (100 % - 28,2%) yakni 71,8% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Untuk mencari nilai e1 dapat menggunakan rumus $e2 = \sqrt{(1 - 0,282)} = 0,847$.

Dapat dijelaskan uji korelasi bahwa nilai F hitung sebesar 4,970 dengan nilai F tabel 3,13, sehingga nilai F hitung > atau $4,970 > 3,13$ dan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Semangat Kerja (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). dapat diketahui hasil dari nilai uji korelasi yang tingkat signifikan sebesar 0,002. Maka dapat diketahui bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji korelasi *sperman* atau *product moment*:

- a. Jika nilai $< 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungi
- b. Sebaliknya, jika nilai sig. $> 0,05$ maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Kriteria tingkat hubungan (korelasi) antar variabel berkisar antara $\pm 0,00$ sampai $\pm 1,00$ tanda + yaitu positif dan tanda - yaitu negatif.

Tingkat keeratan hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dapat dilihat dari koefisien korelasi (R) pada tabel diatas sebesar 0,406 (40,6 %). Sehingga diketahui nilai pearson correlation berapa pada 0,41 s/d 0.60 = korelasi sedang. Artinya derajat hubungan antara variabel motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan merupakan kategori korelasi sedang.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah individu (parsial) variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak, nilai t hitung didapat dari hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig.a (< 0.05 atau $= 0,05$) dengan $df = n-k-1$. Dimana: $df = 73-3-1 = 68$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,05). Maka hasil yang diperoleh untuk nilai $T_{tabel} = 1,667$.

Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari signifikan motivasi (X_1) pada kolom sig. ($0,001 < 0,05$). berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3,521 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,667, maka H_0 ditolak dan H_1 di terima. Sehingga hipotesis yang berbunyi, pengaruh motivasi terhadap kinerja secara parsial diterima.
- b. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari signifikan gaya kepemimpinan (X_2) pada kolom sig. ($0,004 < 0,05$). berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 2,259 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,667, maka H_0 ditolak dan H_2 di terima. Sehingga hipotesis yang berbunyi, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial diterima.
- c. Variabel Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari signifikan semangat kerja (X_5) pada kolom sig. ($0,003 < 0,05$). berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3,215 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1,667,

maka H_0 ditolak dan H_1 di terima. Sehingga hipotesis yang berbunyi, pengaruh semangat kerja terhadap kinerja secara parsial diterima.

Berdasarkan persamaan linier tersebut dapat dibuat pengertian sebagai berikut:

- d. Variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja hal ini terlihat dari signifikan motivasi (X_1) pada kolom sig. ($0,012 > 0,05$). berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 1,465 lebih kecil dari pada t tabel sebesar 1,667, maka H_0 di terima dan H_3 di tolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi, tidak ada pengaruh motivasi terhadap semangat kerja secara parsial ditolak.
- e. Variabel Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari signifikan motivasi (X_1) pada kolom sig. ($0,008 > 0,05$). berdasarkan uji t yang diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 1,238 lebih kecil dari pada t tabel sebesar 1,667, maka H_0 diterimah dan H_4 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi, pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap semangat kerja secara parsial ditolak

Uji F (Simultan)

Dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 4,970 dengan nilai F tabel 3,13, sehingga nilai F hitung >

atau $4,970 > 3,13$ dan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Semangat Kerja (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 3,122 dengan nilai F tabel adalah 3,13 sehingga nilai F hitung > F tabel atau $29122 > 3,13$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja (Z).

Perhitungan Analisis jalur

Diketahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dari penelitian ini sebagai berikut:

A. Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 $P_1 = 0,334$
2. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). $P_2 = 0,159$
3. Pengaruh Variabel Motivasi (X_1) Terhadap Semangat Kerja (Z)
 $P_3 = 0,193$
4. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) Terhadap Semangat Kerja (Z) $P_4 = 0,137$

5. Pengaruh Langsung Semangat Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) $P5 = 0,163$

B. Pengaruh Tidak Langsung Untuk Menghitung Tidak Langsung Digunakan Sebagai Berikut:

1. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja melalui kinerja karyawan. $P3 \times P5 = 0,334 \times 0,163 = 0,544$

2. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Kinerja Karyawan. $P4 \times P5 = 0,137 \times 0,163 = 0,223$

C. Pengaruh Total

1. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Semangat Kerja melalui Kinerja Karyawan ($0,334 + 0,054 = 0,388$)

2. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja melalui Kinerja Karyawan ($0,159 + 0,054 = 0,213$).

PEMBAHASAN

Hasil uji pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.

Berdasarkan hasil penelitian, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Belopa . Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Olivia Theodora (2015), dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang, dengan teori yang digunakan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.

Berdasarkan hasil penelitian, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dari Rohma Nurlia (2017) pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT AL-Ijara Indonesia Finance Lampung. dengan teori *path-goal* yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Melalui Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,334 lebih besar dari pengaruh motivasi terhadap semangat kerja 0,193 dan pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh motivasi terhadap

semangat kerja melalui kinerja karyawan sebesar 0,544. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh motivasi terhadap semangat kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kinerja karyawan.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Melalui Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa

Berdasarkan variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh kinerja karyawan sebesar 0.159, lebih besar dari pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap semangat kerja sebesar 0,163 dan pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap semangat kerja melalui kinerja karyawan sebesar 0,223. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap semangat kerja lebih kecil dari pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. maka dapat disimpulkan bahwa secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja melalui kinerja karyawan.

e. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa

Berdasarkan hasil penelitian, Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dari Lidia Hermina Sitanggang (2019), dengan judul pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit putri hijau medan, dengan teori yang digunakan menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP
Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengelolaan data, dan menganalisis data mengenai pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa..
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.

- c. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi terhadap semangat kerja melalui kinerja karyawan. artinya Semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.
- d. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja melalui kinerja karyawan. artinya Semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.
- e. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Belopa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti dapat menyampaikan saran-saran yang memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berkaitan atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang penulis sampaikan:

- a. Saran untuk pihak perusahaan
Diharapkan dengan adanya penelitian ini, bagi pihak perusahaan PLN (Perseo) ULP Belopa agar lebih dalam memberikan motivasi kepada seluruh karyawan untuk

menerapkan kinerjanya dengan lebih baik meningkatkan semangat kerja yang lebih baik, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan pula kinerja dari para karyawan agar citra perusahaan kedepannya semakin maju, berkembang dengan cepat dan baik.

- b. Saran untuk peneliti selanjutnya
Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini lebih menarik lagi dan menambahkan jumlah populasi dan sample agar dimungkinkan hasil yang lebih menarik lagi. Selaian itu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan PLN dalam mengukur tingkatan kinerja karyawan menggunakan daftar pertanyaan yang diukur secara kuantitatif serta melibatkan lebih banyak lagi responden dalam melakukan penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan lebih tepatnya lagi jika pengambilan sample penelitian ini yang ada sesuai dengan mengambil populasi, sehingga hasilnya benar-benar dapat mencerminkan tingkat kinerja karyawan yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*. Jakarta. Rineka Cipt
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analisis Dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press
- Frankel, J. P. & Wallen N. E. (2008). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gruenberg, B. 1980. The Happy Worker: An Analisis Of Educational And Occupational Difference In Determinants Of Job Satisfaction. *American Jurnal Of Sociology*. 85. 247-271.
- Handoko, T. H 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Liberti. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S 2003. *Organisasi Dan Motivasi*. Cetakan Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helfert, Veitzhal 2011. "*Teknis Analisis Keuangan: Petunjuk Praktik untuk Mengelola dan Mengukur Kinerja Perusahaan*". PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- <http://www.PerusahaanListrikNegara/PLN/.co.id>. 28 Januari 2022 (15:08).
- Keitner R, Dan Kinicki, A. 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Likert, R. 1961. *New Patterns Of Management*. New York: Mcgraw-Hill Book Company.
- Luis Aparicio Gutierrez, Wayan Gede Supartha. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan*. E-jurnal Ekonomi dan Bisni Universitas Udayana. Vol 5. No 3. 2016 : 420-454.
- Mangkunegara, A. 2005. *Prilaku Dan Budaya Organisasi*, PT. Rafika Aditama, Bandung.
- Nadzif, M. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank BRI Syariah KC Semarang).

- Nawawi, Hadari 2003 *manajemen sumberdaya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Nia, F. S. (2021). *Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung (Doctoral Dissertation, UIN RADEN INTAN LAMPUNG)*.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia: manajemen SDM* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmasari, Triandini, 2012. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah INFORMATiKA Vol. 3 No. 1, Januari 2012. Jakarta.
- Rivai, dan Sagala,. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo. Jakarta
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithal Dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan Dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Rohma Nurlia 2017 *pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-ijara indonesia finance lampung*.
- Ryani Dhyani Parashati, Dede Irfan Setiawan. 2019. *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. Jurnal Samundra Ekonomi Dan Bisnis, Vol 10, No 1, Januari 2019.
- s' ad, A. A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Pln Ulp Sawerigading Palopo (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo)*
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Siregar, Syofian. 2012. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian Ddilengkapi Perhitungan Manual Dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Rajawali Press.

Skripsi, Tesis Dan Disertai Ilmu
Manajemen. Semarang:
Universitas Diponegoro.

Soetjipto, Budi W. 2004. *Paradigma
Baru Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Yogyakarta:
Amara Books.

Sugiyono, S. 2002. *Metode
Penelitian Administrasi*.
Bandung. Alfabeta

Tyssen, T. 1996. *Bisnis Dan
Manajemen Buku Petunjuk
Bagi Manajer Pemula*.

Yulianita, A. (2017). *pengaruh gaya
kepemimpinan dan motivasi
terhadap kinerja karyawan
CV. Cipta Nusa Sidoarjo*
(Doctoral dissertation,
Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo).