

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTA BUKAE KABUPATEN LUWU UTARA**

**Hayani Majid<sup>1</sup>, Salju<sup>2</sup>, Ahmad Syardi<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail<sup>1</sup> : [hayanimajid7@gmail.com](mailto:hayanimajid7@gmail.com)

e-mail<sup>2</sup> : [saljusanuddin68@gmail.com](mailto:saljusanuddin68@gmail.com)

e-mail<sup>3</sup> : [ahmadsuardih1965@gmail.com](mailto:ahmadsuardih1965@gmail.com)

## **Abstract**

*This study aims to examine the influence of leadership style and motivation on employee morale at PDAM Tirta Bukae, North Luwu Regency. The population as well as the sample selected in the study were all 53 employees of PDAM Tirta Bukae, Luwu Utara Regency, who were drawn using the census method. The data collection method in this research is a questionnaire (questionnaire), interview, and literature study. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that the leadership style had a positive effect on employee morale at PDAM Tirta Bukae, Luwu Utara Regency. Motivation has a positive effect on employee morale at PDAM Tirta Bukae, North Luwu Regency. Leadership style and motivation simultaneously affect employee morale at PDAM Tirta Bukae, North Luwu Regency.*

**Key words:** *leadership style, motivation, spirit at work*

## **Intisari**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Populasi sekaligus sampel yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara sebanyak 53 orang, yang diambil menggunakan metode sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner), wawancara, dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, motivasi, semangat kerja

## **1. PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya. Sumber daya manusia ini bisa dikelola dan diatur perlu untuk dipimpin oleh seorang pemimpin dan memiliki motivasi berupa semangat dalam bekerja. Pemimpin adalah figur seseorang yang bijaksana, berani mengambil keputusan dan yang paling penting berwibawa dan bisa memimpin untuk mencapai tujuan bersama sedangkan kepemimpinan adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya, kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Kaunang, 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Setiap

pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam menggunakan gaya kepemimpinan lainnya dan tidak harus selalu memegang teguh satu gaya kepemimpinan tertentu yang dianggap sudah sempurna untuk lingkungan perusahaan yang ia pimpin dalam situasi yang dinamis sejumlah gaya kepemimpinan juga perlu diketahui dan dikuasai karena kemampuan untuk beradaptasi merupakan kunci utama agar terus bertahan. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi karyawan guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas penerapan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan (Suwatno & Priansa, 2011). Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji daripada bekerja. Oleh

karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal menyengsarakan. (Fatma, 2017).

PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara merupakan perusahaan milik negara yang bergerak pada jasa penyediaan air bersih. PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara merupakan perusahaan yang salah satu misinya adalah “to make profit” dituntut untuk memberikan layanan sebaik mungkin, karena tidak dapat dipungkiri lagi bahwa prinsip dari berhubungan dengan orang lain dan juga memenuhi kebutuhan mereka kuncinya terletak pada kata “memberi pelayanan”. Tegak runtuhnya daya saing perusahaan salah satu penentunya bagaimana perusahaan melaksanakan pelayanan yang prima dengan memperbaiki kinerja yang ada. PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara dituntut untuk terus meningkatkan semangat kerja karyawannya, sehingga dengan semangat

kerja yang baik maka setiap karyawan akan lebih mudah untuk bekerja dalam menyelesaikan segala pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi karyawan dan motivasi kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **GAYA KEPEMIMPINAN**

## **Pengertian gaya kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2012). Goleman (2011) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pernyataan yang sama dikatakan oleh Thoha (2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Soekarso (2015) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan (*leadership behavior*) yaitu seorang pemimpin dalam melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan bervariasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain pendidikan, pengalaman, kepribadian, dan situasional.

## **Jenis gaya kepemimpinan**

Seorang pemimpin mempunyai cara dan gaya dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkahlaku dan

gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Ada beberapa gaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu: (1) gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh, (2) gaya kepemimpinan demokratis, adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan, (3) gaya kepemimpinan bebas, yang secara rinci dijelaskan sebagai berikut.

### 1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter/*authoritarian* adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan (Rohmat, 2013).

### 2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin

memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya (Rivai, 2013). Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok. Disamping itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (Daryanto, 2011).

### 3. Gaya kepemimpinan bebas/*laissez faire*

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi (Rivai, 2013). Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*). Dalam prosesnya sebenarnya tidak dilaksanakan kepemimpinan dalam arti

sebagai rangkaian kegiatan menggerakkan dan memotivasi anggota kelompok/organisasi dengan cara apapun juga. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil (Daryanto, 2011).

### **Indikator gaya kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan diukur berdasarkan empat perilaku kepemimpinan menurut Robbins (2014) adalah direktif/instrumental, suportif, partisipatif, dan berorientasi prestasi. Adapun definisi dari masing-masing perilaku kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan direktif yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari memberikan petunjuk apa yang harus dilakukan, dan menunjukkan kepada bawahan bagaimana melakukan tugas dengan baik. Dengan kata lain kepemimpinan seperti ini memberikan pengarahan spesifik mengenai cara-cara

penyelesaian tugas, penetapan jadwal, peraturan, dan standar definitif yang harus dipenuhi karyawan. Adapun indikatornya meliputi:

- a. Pemimpin memberitahukan cara penyelesaian tugas dan penetapan tenggat waktu.
  - b. Pemimpin menjaga standar penampilan kerja bawahan.
  - c. Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas.
2. Kepemimpinan suportif yaitu suatu perilaku kepemimpinan yang ramah, bersahabat, dan peduli terhadap status serta kebutuhan pekerja. Indikatornya yaitu:
- a. Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati
  - b. Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan
  - c. Memberi pujian apabila bawahan bekerja dengan baik
3. Kepemimpinan partisipatif yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, meminta saran dari bawahan, mempertimbangkan saran-saran tersebut sebelum mengambil keputusan, dan bahkan terkadang membiarkan bawahan mengambil keputusan sendiri.

Indikatornya adalah:

- a. Pemimpin menampung saran para bawahan sebelum mengambil suatu keputusan
  - b. Pemimpin turut serta terlibat apabila bawahan mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas
  - c. Pemimpin sering mengadakan diskusi sehingga keputusan yang diambil merupakan keputusan bersama
4. Kepemimpinan berorientasi prestasi yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin membantu bawahan menerapkan tujuan yang mendorong bawahan untuk menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut, dan memberikan reward bagi pencapaian tujuan. Indikatornya yaitu:
- a. Pemimpin menetapkan tantangan dan tujuan.
  - b. Pemimpin memiliki ekspektasi akan kinerja berkualitas tinggi.
  - c. Pemimpin memberikan reward (penghargaan) apabila bawahan mencapai suatu prestasi yang memuaskan.

## **MOTIVASI KERJA**

### **Pengertian motivasi kerja**

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat

abstrak (*intangible*) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan (Nugroho, 2011). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian, yaitu:

1. Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu.
2. Motivasi ditandai oleh adanya rasa atau *feeling* seseorang. Dalam hal ini, motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi dirangsang karena adanya tujuan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

#### 1. Faktor organisasional

Faktor organisasional yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

#### 2. Faktor pribadi

Faktor pribadi adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan.

Saydam (2012) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri, yang dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Faktor internal

##### a. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

##### b. Tingkat pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan

membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

2. Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c. Supervisi yang baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d. Ada jaminan karier



Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung

mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

### **Indikator motivasi kerja**

George dan Jones (2010) mengungkapkan bahwa ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu:

1. Tingkat usaha (*level of effort*)

Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan bukan hanya agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan tapi juga agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.

2. Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

### **SEMANGAT KERJA**

#### **Pengertian semangat kerja**

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai kecakapan yang maksimal. Dengan demikian, semangat kerja yang tinggi akan merangsang karyawan untuk berkarya dan beraktifitas lebih baik. Pendapat mengenai semangat kerja menurut Nitisemito (2013) adalah upaya melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan lebih baik.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja**

Menurut Zainun (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

1. Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama pimpinan yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan karyawan bawahannya.
2. Kepuasan kerja terhadap tugas yang diembannya.
3. Adanya suasana atau iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lainnya.
4. Mempunyai perasaan bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi perusahaan.

5. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan dirinya dan karir dalam pekerjaannya.

### **Indikasi turunnya semangat kerja karyawan**

Semangat kerja dalam diri karyawan pasti mengalami pasang surut. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (2013), indikasi-indikasi tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi
3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang meningkat
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan

### **Cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan**

Menurut Nitisemito (2013), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja

karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi, seperti:

1. Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani.
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
5. Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
8. Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan keperdulian terhadap organisasi.
9. Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas.
11. Fasilitas kerja yang menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja.

### **Indikator semangat kerja**

Menurut Maier (2013), seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja yaitu benar-benar menginginkannya. Indikator semangat kerja, yaitu:

1. Kegairahan atau antusiasme
2. Kekuatan untuk melawan frustrasi
3. Kualitas untuk bertahan
4. Semangat berkelompok

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan adalah desain kuantitatif. Jenis pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, jadi ada variabel independen (variabel yang memengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2012).

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **Lokasi penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara yang beralamat di Jalan Meranti Desa Baloli Kecamatan Masamba, *Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan*.

##### **Waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan September 2020.

##### **Populasi dan Sampel**

##### **Populasi**

Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara sebanyak 53 orang.

## **Sampel**

Sampel yang dipilih dalam penelitian adalah sebagian dari karyawan PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara sebanyak 53 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi yang ada.

## **Jenis dan Sumber Data**

### **Jenis data**

Data yang digunakan dalam objek penelitian:

1. Data kuantitatif berupa data dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini berupa angka yang diperoleh dari PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara seperti jumlah karyawan dan data lainnya yang dibutuhkan dalam penelitian.
2. Data kualitatif berupa data dalam bentuk bukan angka yang sifatnya menunjang data kuantitatif sebagai keterangan. Data kualitatif ini diperoleh dari PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara yang tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum mengenai lokasi, hasil wawancara dan landasan teori yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

### **Sumber data**

Dalam penulisan proposal ini maka peneliti menggunakan data primer yaitu data yang

secara langsung diperoleh peneliti dari tempat penelitian dengan membagikan kuesioner kepada responden.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner), wawancara, dan studi pustaka. Dalam penelitian ini, metode kuesioner digunakan untuk mengetahui jawaban responden tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Instrumen pertanyaan dalam kuesioner penelitian bersifat tertutup karena alternatif jawaban telah disediakan. Sedangkan studi pustaka adalah metode pengumpulan data dari buku, jurnal, skripsi, tesis, dan sebagainya. Metode studi pustaka berupa penelitian terdahulu dan informasi lainnya digunakan sebagai landasan teori dalam penelitian yang dilakukan penulis. Sedangkan metode wawancara digunakan untuk mengetahui jumlah pelanggan dan karyawan PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.

## **Variabel Penelitian dan Definisi**

### **Operasional**

1. Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan pimpinan PDAM Tirta Bukae dalam mempengaruhi perilaku bawahannya.

2. Motivasi kerja ialah dorongan dari dalam diri karyawan PDAM Tirta Bukae dalam mengarahkan perilaku tertentu secara langsung.
3. Semangat kerja adalah upaya yang dilakukan karyawan PDAM Tirta Bukae dalam melakukan pekerjaan secara lebih giat yang disertai dengan kesungguhan dan kedisiplinan.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala Likert.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik, baik analisis statistik deskriptif maupun statistik inferensial.

### **Statistik deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menggambarkan profil perusahaan yang akan dijadikan sampel dan mengidentifikasi variabel yang akan diuji pada setiap hipotesis. Statistik deskriptif meliputi mean, median, standar deviasi, variance, maksimum dan minimum.

### **Analisis regresi linier berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini digunakan untuk

mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Teknik analisis data yang digunakan dalam skripsi ini adalah regresi berganda yang dilakukan dengan bantuan program pengolahan data statistik.

Adapun rumus dari regresi linier berganda (*multiple linear regression*) secara umum adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Semangat kerja karyawan

a : Konstanta

$b_1, b_2$  : Koefisien Regresi

$X_1$  : Gaya kepemimpinan

$X_2$  : Motivasi

e : Error

### **Koefisien determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bisa terdapat jumlah variabel independen yang masuk kedalam model.

## Uji hipotesis

### 1. Uji signifikansi parameter individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Cara melakukan uji t adalah secara langsung melihat jumlah derajat kebebasan (*degree of freedom*) (Ghozali, 2012).

### 2. Uji simultan (Uji F)

Uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen atau terikat. Uji Statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang di uji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2012).

## 4. ANALISIS DATA

### 1. Analisis deskriptif

Sebaran jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan semangat kerja (Y) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

#### a. Gaya Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.5 Sebaran jawaban responden**

No	Pernyataan	TS (1)	KS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Atasan selalu memberikan arahan langsung dalam pekerjaan	0	0	0	23	30
2	Atasan selalu memberikan secara jelas kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya	0	0	0	25	28
3	Atasan selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan	0	0	0	26	27
4	Atasan selalu melakukan hubungan baik dalam hal komunikasi dengan karyawan	0	0	0	29	24
5	Atasan selalu memberikan solusi jika karyawan bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	0	0	0	30	23
6	Atasan berupaya mengembangkan suasana yang lebih kekeluargaan di lingkungan kerja	0	0	0	43	10
7	Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan	0	0	0	39	14
8	Atasan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan	0	0	0	39	14
9	Atasan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri	0	0	0	25	28

Sumber: Olah data SPSS

#### b. Motivasi (X2)

#### c.

**Tabel 4.6 Sebaran jawaban responden**

No	Pernyataan	TS (1)	KS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Karyawan selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan mereka secara terampil dan kreatif	0	0	0	22	31
2	Karyawan selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan pada saat mereka bekerja.	0	0	0	22	31
3	Karyawan selalu berusaha untuk serius dan fokus pada pekerjaan yang mereka lakukan	0	0	0	42	11
4	Dalam bekerja setiap harinya karyawan selalu hadir tepat waktu	0	0	0	39	14
5	Dalam bekerja karyawan jarang membolos atau tidak hadir tanpa pemberitahuan.	0	0	0	31	22
6	Dalam bekerja karyawan selalu mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	0	0	0	38	15
7	Pada saat keadaan cuaca sedang buruk, karyawan akan tetap masuk kerja seperti biasanya.	0	0	0	35	18
8	Pada saat karyawan mendapat teguran dari atasan, mereka tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.	0	0	0	25	28
9	Pada saat karyawan melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, mereka akan berinisiatif sendiri untuk langsung memperbaikinya menjadi baik.	0	0	0	39	14

Sumber: Olah data SPSS

d. Semangat Kerja (Y)

**Tabel 4.7 Sebaran jawaban responden**

No	Pernyataan	TS (1)	KS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya senang dengan pekerjaan yang saat ini dijalani	0	0	0	42	11
2	Saya senang dengan kondisi lingkungan kerja saat ini	0	0	0	39	14
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh	0	0	0	31	22
4	Fasilitas kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja	0	0	0	38	15
5	Lingkungan kerja sudah sesuai dan memadai dalam mendukung semangat dalam bekerja	0	0	0	35	18
6	Saya tetap optimis dalam mengerjakan pekerjaan meskipun kadang mengalami kegagalan dan kesalahan	0	0	0	24	29
7	Pekerjaan harus dilakukan sesuai dengan prosedur kerja	0	0	0	27	26
8	Saya tidak mudah putus asa ketika mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	0	0	0	30	23
9	Saya berusaha mematuhi semua tata tertib (peraturan) yang berlaku di tempat kerja	0	0	0	37	16

Sumber: Olah data SPSS

2. Uji validitas

Adapun uji validitas mengetahui besarnya hubungan antara item butir pernyataan dengan total item pernyataan untuk masing-masing variabel yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Uji validitas variabel gaya kepemimpinan**

Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
GK1	0,616	0,228	Valid
GK2	0,237	0,228	Valid
GK3	0,270	0,228	Valid
GK4	0,583	0,228	Valid
GK5	0,426	0,228	Valid
GK6	0,285	0,228	Valid
GK7	0,557	0,228	Valid
GK8	0,492	0,228	Valid
GK9	0,678	0,228	Valid

Sumber: Olah data SPSS

Untuk mengukur nilai validitas gaya kepemimpinan (X1) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 53 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,228$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,228 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel gaya kepemimpinan (X1) pada tabel 4.8, hasil analisisnya diatas  $r = 0,228$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel gaya kepemimpinan (X1) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

**Tabel 4.9 Uji validitas variabel motivasi**

Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
M1	0,406	0,228	Valid
M2	0,296	0,228	Valid
M3	0,479	0,228	Valid
M4	0,501	0,228	Valid
M5	0,620	0,228	Valid
M6	0,411	0,228	Valid
M7	0,338	0,228	Valid
M8	0,574	0,228	Valid
M9	0,407	0,228	Valid

Sumber: Olah data SPSS

Untuk mengukur nilai validitas motivasi (X2) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 53 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,228$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,228 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel motivasi (X2) pada tabel 4.9, hasil analisisnya diatas  $r = 0,228$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel motivasi (X2) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.



**Tabel 4.10 Uji validitas variabel semangat kerja**

Pernyataan	r- hitung	r- tabel	Keterangan
SK1	0,570	0,228	Valid
SK2	0,527	0,228	Valid
SK3	0,558	0,228	Valid
SK4	0,510	0,228	Valid
SK5	0,601	0,228	Valid
SK6	0,481	0,228	Valid
SK7	0,422	0,228	Valid
SK8	0,459	0,228	Valid
SK9	0,398	0,228	Valid

Untuk mengukur nilai validitas semangat kerja (Y) ditentukan dengan melihat nilai dengan jumlah responden yaitu 53 responden sehingga nilai pada Tabel Product Moment dan didapat nilai  $r = 0,228$ . Jika hasil validitas berada di atas 0,228 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua Instrumen pada variabel semangat kerja (Y) pada tabel 4.10, hasil analisisnya diatas  $r = 0,228$  sehingga dapat disimpulkan bahwa 9 skor pernyataan atau instrumen pada variabel semangat kerja (Y) tersebut dinyatakan valid dan sudah layak untuk dijadikan pengukuran variabel penelitian.

### 3. Uji reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan berbentuk kuesioner.

**Tabel 4.11 Uji reliabilitas**

Variabel	r Alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,639	0,600	Reliabel
Motivasi	0,646	0,600	Reliabel
Kinerja pegawai	0,626	0,600	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS

Cara Pengambilan Keputusan :

- a. Jika  $r \text{ Alpha} > 0,600$  maka reliabel.
- b. Jika  $r \text{ Alpha} < 0,600$  maka tidak reliabel.

Analisis: Tabel 4.11 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada kuesioner dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha sebesar 0,639; 0,646; 0,626. Hal ini membuktikan kuesioner adalah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih besar dari 0,600.

### 4. Hasil model estimasi

Berdasarkan data-data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linier berganda. Model regresi linier berganda menggambarkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu semangat kerja. Model estimasi persamaannya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Semangat kerja  
 $a$  = Konstanta  
 $b_{1,2}$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Variabel gaya kepemimpinan  
 $X_2$  = Variabel motivasi  
 $e$  = Variabel pengganggu (Standard error)

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Regresi linear berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.771	5.169		-.536	.594
	Gaya Kepemimpinan	.446	.103	.416	4.345	.000
	Motivasi	.617	.111	.533	5.567	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan tabel di atas, dapat dibuat hasil model estimasi sebagai berikut:

$$Y = -2,771 + 0,446 X_1 + 0,617 X_2$$

Interpretasi model tersebut di atas, yaitu:

- Nilai  $a$  (konstanta) sebesar  $-2,771$ , artinya apabila tidak ada variabel independen atau sama dengan nol maka semangat kerja sebesar  $-2,771$ .
- Nilai koefisien gaya kepemimpinan ( $b_1$ ) sebesar  $0,446$ . Artinya, setiap ada perubahan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar  $0,446$ .
- Nilai koefisien motivasi ( $b_2$ ) sebesar  $0,617$ . Artinya, setiap ada perubahan variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan semangat kerja sebesar  $0,617$ .

#### 5. Koefisien determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil dan telah diolah ke dalam model perhitungan komputer dengan menggunakan program SPSS 23 dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.13 Koefisien determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.571	.553	1.426

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan tabel dapat dilihat  $R$ -square adalah  $0,571$  atau  $57,1\%$  yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan terhadap semangat kerja sebesar  $57,1\%$ , sedangkan sisanya

sebesar 42,9% (100% - 57,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

6. Uji t-statistik (uji parsial)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap semangat kerja. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara parsial dapat dilakukan dengan uji t.

**Tabel 4.14 Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.771	5.169		-.536	.594
	Gaya Kepemimpinan	.446	.103	.416	4.345	.000
	Motivasi	.617	.111	.533	5.567	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Olah data SPSS

Pada tabel 4.14 diketahui bahwa nilai t hitung gaya kepemimpinan (X1) adalah 4,345 dan nilai t hitung motivasi (X2) adalah 5,567. Sedangkan untuk menentukan nilai t tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel t yang sudah ada. Df adalah hasil pengurangan jumlah data dikurangi jumlah variabel penelitian (53-3 = 50). Nilai signifikan pada  $\alpha=5\%$ , sehingga taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05.

Selanjutnya tentukan nilai t tabel dengan melihat tabel t. Pada penelitian ini nilai signifikansi 0,05 dan Df adalah 50, sehingga diperoleh nilai t tabel adalah 1,675.

Nilai t-hitung gaya kepemimpinan > t-tabel (4,345 > 1,675), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel semangat kerja dengan tingkat kepercayaan 95%.

Nilai t-hitung motivasi > t-tabel (5,567 > 1,675), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel motivasi signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel semangat kerja dengan tingkat kepercayaan 95%.

7. Uji f-statistik (uji simultan)

Berdasarkan hasil persamaan model estimasi dapat diketahui pengaruh variabel independen terhadap semangat kerja. Untuk mengetahui pengaruh nyata variabel secara simultan dapat dilakukan dengan uji F.

**Tabel 4.15 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.104	2	67.552	33.227	.000 <sup>b</sup>
	Residual	101.651	50	2.033		
	Total	236.755	52			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Olah data SPSS

Pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai F hitung adalah 33,227. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel pada penelitian ini, dapat dilihat pada tabel F yang sudah ada. Nilai F tabel adalah 3,18.

Nilai F-hitung > F-tabel (33,227 > 3,18), dengan demikian hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama signifikan dan berpengaruh nyata terhadap variabel semangat kerja dengan tingkat kepercayaan 95%.

## 5. PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara.

### 5.1 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian di atas, penulis menyarankan bagi

peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan acuan untuk mengembangkan penelitian ini guna mengkaji lebih dalam mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

### Buku

- Daryanto, M. 2011. *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran*. Gava Media. Yogyakarta.
- George, J.M., dan Jones, G.R. 2010. *Memahami dan Mengelola Perilaku Organisasi*. Upper Saddle River. New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2012. *Pengembangan Analisis Multivariate dengan program SPSS*. UNDIP. Semarang.
- Goleman, D. 2011. *Kecerdasan Emosional*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Maier, N.R.F. 2013. *Psikologi Industri*. UI Press. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S.. 2013. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nugroho, M. A. S. 2011. *Kewirausahaan Berbasis Spiritual*. Kayon. Yogyakarta.
- Rivai, Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, P. Stephen. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta

Rohmat. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Cipta Media Aksara. Yogyakarta.

Saydam, Gouzali. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Djambaran. Jakarta.

Soekarso, I.P. 2015. *Kepemimpinan Kajian Teoritis dan Praktis*. Erlangga. Jakarta.

Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Suwatno & Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.

Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Raja Grafindo. Jakarta.

Zainun, Bukhori. 2010. *Manajemen dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.

### **Jurnal**

Fatma, 2017. *Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Tbk Rayon Selatan Cabang Makassar*. Universitas Islam Negeri (UIN) Alauddin. Makassar. (repositori.uin-alauddin.ac.id)

Kaunang, Rosiana Miliani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA Vol. 6 No. 4*. (ejournal.unsrat.ac.id)

Tampubolon, B. D. 2012. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi No 9*. (<https://js.bsn.go.id/index.php/standardisasi/article/view/684>)