

PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PT PLN (PERSERO) ULP BELOPA

Oki Anggara

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo, Indonesia
Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan Kota Palopo Sulawesi Selatan
Email Correspondence: okianggara@umpalopo.ac.id

Abstrak

Permasalahan terkait SDM dalam suatu perusahaan harus menjadi perhatian, karena secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan, berapapun besarnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, pada akhirnya yang menjalankannya adalah karyawan/karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai PLN (Persero) ULP Belopa. Metode penelitiannya adalah kuantitatif yang bersifat kausal atau sebab akibat dengan teknik analisis jalur. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 73 karyawan dengan sampel sebanyak 73 karyawan dengan menggunakan kuesioner, setelah data terkumpul selanjutnya analisis data menggunakan program SPSS (*Statistics product and service solution*) versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, semangat kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, semangat kerja tidak mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan semangat kerja berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Problems related to human resources in a company must be a concern, because no matter how sophisticated the technology used in a company, regardless of the amount of costs incurred by the company, in the end it is the employees who run it. Research This study aims to determine whether there is a significant effect of motivation and leadership style on the work enthusiasm and performance of PLN (Persero) ULP Belopa employees. The research method is quantitative which is causal or causal with path analysis techniques. The population is all employees totaling 73 employees with a sample of 73 employees using a questionnaire, after the data is collected, then analyze the data using the SPSS (Statistics product and service solution) version 20 program. The results of this study indicate that the variables of motivation and leadership style have a significant effect on employee performance. In addition, work enthusiasm is able to mediate the effect of motivation on employee performance, work enthusiasm is not able to mediate the effect of leadership style on employee performance and work enthusiasm has a significant and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Leadership Style, Morale, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi modern dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini berkembang sangat pesat, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dan mampu bertahan dalam kondisi apapun. Salah satu kekuatan yang dapat menunjang dan membantu suatu perusahaan bertahan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM). Pengelolaan

sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan kinerja yang baik karena selain memahami keahlian dan keterampilan, pengelolaan SDM juga harus dituntut untuk mengembangkan kepribadian dan perilaku yang baik agar dapat memperoleh kinerja yang baik. Berbagai tekanan persaingan yang ada dalam dunia bisnis saat ini, membuat perusahaan dituntut untuk memikirkan bagaimana perusahaan dapat beradaptasi dengan lingkungan disekitarnya yang selalu dapat berubah.

Permasalahan terkait SDM dalam suatu perusahaan harus menjadi perhatian, karena secanggih apapun teknologi yang digunakan dalam suatu perusahaan, berapapun besarnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, pada akhirnya yang menjalankannya adalah karyawan/karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tugas tersebut tidak didukung oleh kualitas karyawan yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, maka tingkat keberhasilan perusahaan tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan inilah yang akan menentukan maju tidaknya suatu perusahaan.

Motivasi adalah suatu keadaan yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu tindakan/kegiatan yang secara langsung disadari. Dari definisi tersebut juga berarti bahwa semua teori bermula dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan aktivitas yang menyenangkan untuk dilakukan. Hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa di bawah tekanan, seseorang bisa saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya (Nawawi, 2011).

Motivasi adalah proses kemauan untuk mengeluarkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu menurut Robbins (2007:29) Motivasi kerja dapat diartikan sebagai “suatu kesatuan dorongan psikologis kepada seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat ketekunan atau ketahanan dalam menghadapi suatu hambatan atau masalah (level of persistence)”. Menurut Rivai dan Sagala (2011:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal tertentu dengan tujuan individu.

As'ad, (2001: 75) mendefinisikan motivasi sebagai “Proses dimana perilaku diberi energi dan diarahkan”. Arti dari pengertian ini adalah memberi atau menimbulkan suatu motif atau dapat juga diartikan suatu hal atau keadaan yang menjadi suatu motif. Jadi motivasi adalah suatu hal yang menimbulkan semangat kerja seseorang, sehingga mau bekerja sama,

bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasibuan (199) dalam Sutrisno (2009:11).

Menurut Suranta (2002), gaya kepemimpinan bersifat fleksibel, artinya gaya kepemimpinan yang biasa diterapkan oleh pemimpin dapat berubah dengan gaya kepemimpinan lainnya seiring dengan perubahan keadaan dan kondisi internal organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan karyawan atau individu, dalam kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah disepakati bersama.

Semangat kerja adalah upaya untuk melakukan pekerjaan dengan tekun agar pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan lebih baik Nitisemito (1988). Chaplin (1993) menyatakan bahwa semangat kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan yang ditandai secara khusus oleh rasa percaya diri, motivasi diri yang kuat untuk terus bekerja, kegembiraan dan pengorganisasian yang baik. Pada dasarnya karyawan mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan, karena setiap karyawan akan membantu pekerjaan perusahaan agar cepat selesai dengan hasil yang baik.

Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreasi dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Berikut pengertian semangat kerja yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya : Pengertian semangat kerja menurut Nitisemito (2015:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat, sehingga dengan demikian diharapkan pekerjaan dapat lebih cepat dan baik.

Kinerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk menciptakan suatu produk dan jasa. Kinerja yang baik tentu akan memberikan hasil yang baik pula bagi organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012), menurutnya kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan daya tanggap, kelebihan dan dalam mengatur waktunya, serta tingkat kemampuannya. pengetahuan tentang pengalamannya.

Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk dilakukan bagi seorang

manajer dan pemimpin. Namun, pemantauan kinerja yang obyektif tidaklah sederhana. Penilaian harus menghindari “suka dan tidak suka” dalam penilaian, sehingga objektivitas penilaian dapat tetap terjaga.

Perusahaan Listrik Negara (PLN khususnya di wilayah Belopa merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan tenaga listrik kepada masyarakat. Seiring bertambahnya jumlah pelanggan, kebutuhan listrik pun semakin meningkat. Sehingga perusahaan perlu memberikan kinerja terbaik dan maksimal demi kenyamanan pelanggan.

Berdasarkan hasil informasi yang diperoleh dari HRD (Human Resource Department/HR Human Resources Department) di PT. PLN (Persero) ULP Belopa, tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. PLN (Persero) ULP Belopa melihatnya dari segi pelaksanaan tugas, seorang pemimpin memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan segala keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan harus diambil. Namun tugas yang diberikan cukup banyak sehingga membuat karyawan merasa tidak menikmati pekerjaannya. Seorang pemimpin harus memberikan dukungan dan selalu memperhatikan kondisi kerja bawahannya serta berusaha menciptakan kondisi kerja yang lebih baik dan nyaman bagi bawahannya. Seorang pemimpin juga harus memberikan petunjuk kepada bawahannya dalam menjalankan tugasnya. Seorang pemimpin juga harus dituntut untuk memahami bawahannya dalam menyampaikan instruksi.

Permasalahan yang muncul pada perusahaan saat ini adalah kurangnya motivasi seorang pemimpin atau atasan yang belum diterapkan kepada bawahannya yang semangat kerja dan kinerjanya masih belum maksimal di lingkungan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, dan mengenai cara atasan memimpin bawahannya. agar bawahannya dapat bekerja secara efektif dan dapat diterapkan dalam aktivitas kerja sehingga hasil yang diperoleh dapat memaksimalkan semangat dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap pekerjaan mempunyai tingkat resiko yang berbeda-beda tergantung dari tingkat pekerjaan yang dilakukan, dibalik besarnya resiko juga terdapat nilai tambah yang diperoleh dari hasil kerja keras dari resiko besar tersebut yaitu prestasi dalam bekerja, termotivasi untuk menjadi lebih baik. bahkan lebih aktif. dalam bekerja timbul semangat kerja sehingga hal inilah yang membuat kinerja pegawai berkembang lebih tinggi lagi, sehingga hal ini juga yang

menjadikan perusahaan PLN di Palopo lebih maju dibandingkan dengan PLN di Belopa. Hal ini membuat karyawan di Belopa tidak dapat berkembang seperti karyawan di Palopo karena kurangnya motivasi dan gaya kepemimpinan yang belum efektif diterapkan oleh pimpinan di perusahaannya. Peran seorang pemimpin sangat penting bagi karyawan untuk mendorong dan memotivasi karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Di PT PLN (Persero) ULP Belopa, masih belum diketahui apakah kondisi dan kondisi lingkungan perusahaan mendukung dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan kerja tersebut. apakah kondisi tempat kerja karyawan bersih, mempunyai fasilitas yang memadai, dan tingkat kebisingan di tempat kerja dapat dikatakan cukup tenang untuk melaksanakan pekerjaan. Apakah Anda juga akan melihat hubungan antar rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan meningkatkan keharmonisan antar rekan kerja. Jika dilihat dari segi geografis, lokasi atau lingkungan yang ditempati oleh PT. PLN (Persero) ULP Belopa cukup strategis karena terletak di tengah kota. Dan lokasi ini cukup ramai, karena dekat dengan keramaian atau tempat umum seperti pusat perbelanjaan dan lain sebagainya.

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.

Tabel 1. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Keterangan
1.	Motivasi (X1)	Dorongan agar karyawan tersebut menjadi orang yang lebih baik dari sebelumnya. Pada PT. PLN (Persero) ULP Belopa	1. Fisiologis (kebutuhan fisik) 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Maslow (2014:104)
2.	Gaya Kepemimpinan (X2)	Segala sesuatu yang berhubungan dengan sikap atau perilaku	1. Direktif 2. Suportif 3. Partisipatif	Suprihanto (2003)

		pimpinan Terhadap Bawahan. Pada Pt.PLN (Persero) Ulp Belopa.	4. Berorientasi prestasi	
3.	Semangat Kerja (Z)	keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan Pada Pt.PLN (Persero) Ulp Belopa.	1. Disiplin 2. Kerja Sama 3. Kepuasan Kerja 4. Tanggung Jawab.	Agustini (2011:64)
4.	Kinerja Karyawan (Y1)	Sesuatu yang di hasilkan oleh karyawan untuk kemajuan perusahaan kedepanya. Pada Pt.PLN (Persero) Ulp Belopa.	1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan Waktu, 4. Efektifitas, 5. Kemandirian.	Gibson dalam Sriwidodo (2010).

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Model analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan terstruktur sebagai berikut:

$$Z = pX_1 + pX_2 + e1 \dots\dots\dots \text{(Persamaan 1)}$$

$$Y = pX_1 + pX_2 + pZ + e2 \dots\dots\dots \text{(Persamaan 2)}$$

Keterangan:

- X1 = Motivasi
- X2 = Gaya Kepemimpinan
- Z = Semangat Kerja
- Y = Kinerja Karyawan
- P = Path
- e1 = residual

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) ULP Belopa. Berdasarkan pengumpulan data yang di peroleh melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai dapat dilihat pada karakteristikresponden dibawa ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur (Tahun)	Jumlah	Persentase
20-30 Tahun	43	59%
31-40 Tahun	18	25%

41-50 Tahun	9	12%
51-60 Tahun	3	4%
Total	73	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dapat diketahui bahwa yang berumur kurang dari (20-30 Tahun) sebanyak 43 responden dengan persentase sebesar (59%), yang berumur (31-40 Tahun) sebanyak 18 responden dengan persentase sebesar (18%), yang berumur (41-50 Tahun) sebanyak 9 responden dengan persentase sebesar (12%), dan yang berumur (51-60 Tahun) sebanyak 3 responden dengan persentase sebesar (4%). Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa responden yang menjadi pegawai di PT PLN (Persero) ULP Belopa lebih didominasi oleh pegawai/karyawan yang memiliki umur dari (20-30 Tahun dan 31-40 Tahun).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

lama bekerja	jumlah	persentase
1-10 Tahun	58	79%
11-20 Tahun	15	21%
Total	73	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Karakteristik responden pegawai berdasarkan lama bekerja yaitu, responden yang bekerja kurang dari (1-10 Tahun) sebanyak 58 orang dengan persentase sebesar (79%), sedangkan responden yang bekerja lebih dari (11-20 Tahun) sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar (21%), data ini diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah dilakukan di PT PLN (Persero) ULP Belopa.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
laki-laki	59	81%
perempuan	14	19%
total	73	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 59 orang atau sebanyak (81%) dan perempuan sebanyak 14 orang atau sebanyak (19%) responden. Sehingga dapat diketahui yang mendominasi bekerja dalam perusahaan tersebut yaitu laki-laki.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA atau SMK	51	70%
D3	4	5%
S1	18	25%
TOTAL	73	100%

Sumber: data primer yang diolah, 2022.

Karakteristik responden pada pendidikan pegawai/karyawan secara umum dapat diketahui melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pada lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 73 orang responden, SMA/SMK sebanyak 51 orang (70%), D3 sebanyak 4 orang (5%), S1 sebanyak 18 orang (25%). Jadi jumlah keseluruhan pegawai/karyawan yang telah menjadi responden ternyata rata-rata didominasi tamatan SMA/SMK yang sudah diteliti oleh peneliti yang berlokasi di PT PLN (Persero) ULP Belopa.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 20 dapat dilihat dari ke empat variabel motivasi, gaya kepemimpinan, semangat kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pertanyaan lebih besar dari 0,230 atau r hitungan $\geq r$ tabel.

Uji Realibilitas

Setelah melakukan uji validitas, selanjutnya dilanjutkan dengan uji realibilitas. Realibilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dihasilkan lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan tabel diatas maka kolom Cronpach's Alpha dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Motivasi (X1) dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu $0,705 > 0,230$ untuk keseluruhan pernyataan 13 poin.
- b. Gaya kepemimpinan (X2) dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu $0,720 > 0,230$ untuk keseluruhan pernyataan 10 poin.
- c. Semangat kerja (Z) dinyatakan mempunyai tingkat reabilitas tinggi atau konsisten, karena $\alpha > r$ tabel yaitu $0,790 > 0,230$ untuk keseluruhan pertanyaan 10 poin.

Kinerja karyawan (Y) dinyatakan mempunyai tingkat realibilitas tinggi atau konsisten,

karena $\alpha > r$ tabel yaitu $0,780 > 0,230$ untuk keseluruhan pernyataan 10 poin.

Path Analysis

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:

Hasil analisis jalur model persamaan linear

Tabel. 6. Analisis Jalur

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
 Sumber: data primer yang diolah,2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan path sebagai berikut:

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

Dimana:

- a. Motivasi (X1) sebesar 0,334 = besarnya kofiesien 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 kofiesien 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 kofiesien variabel Semangat Kerja artinya setiap peningkatan variabel Semangat Kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan meningkat 0,163 satuan.

Tabel. 7. Analisis Jalur II

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

Berdasarkan persamaan linier tersebut dapat dibuat pengertian sebagai berikut:

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

- a. Motivasi (X1) sebesar 0,193= besarnya kofiesien variabel Motivasi artinya setiap peningkatan variabel Motivasi sebesar satu satuan maka Semangat Kerja meningkat 0,163 satuan.
- b. 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.

Hasil 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 peroleh untuk nilai T_{tabel} = 1,667. Dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini terlihat dari signifikan motivasi (X₁) 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 H₀ ditolak dan H₁ 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 (X₂) 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.

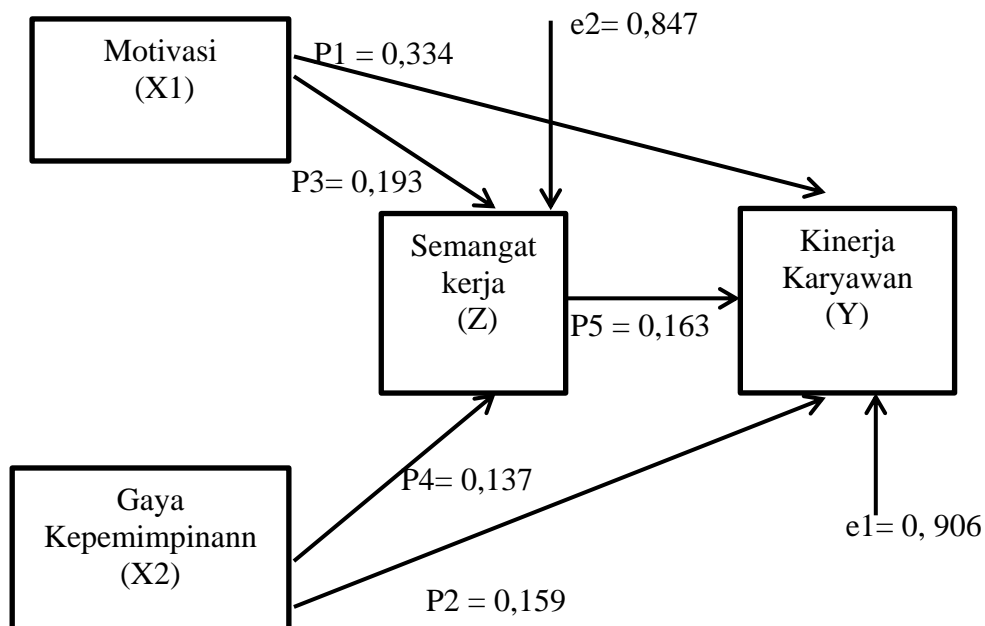
Tabel 7. Koefisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,286 ^a	,282	,156	3,947

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan X2, motivasi X1

Berdasarkan tabel 4.14 di atas 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 e_1 dapat menggunakan rumus $e_2 = \sqrt{1 - 0,282} = 0,847$.

Gambar 1. Model Analisis Jalur



Dari gambar 4.2 di atas dapat 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 (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). $P1 = 0,334$
2. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). $P2 = 0,159$
3. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Semangat Kerja (Z) $P3 = 0,193$
4. Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) Terhadap Semangat Kerja (Z) $P4 = 0,137$
5. Pengaruh Langsung Semangat Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) $P5 = 0,1$

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

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.

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.

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.

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.

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

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.

DAFTAR PUSTAKA

- Mulyadi. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Nasir, M. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemiskinan Rumah Tangga Di Kabupaten Purworejo. *Jurnal Eksekutif*. 5(4).
- Nurkkse, R. (2006). *Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries*. Oxford

Basis Blackwell.

Saputra W. A., & Mudakir, Y. B. (2011). *Analisis Pengaruh Jumlah Penduduk, PDRB, IPM, Pengangguran Terhadap Tingkat Kemiskinan di Kabupaten/Kota Jawa Tengah* (Doctoral disser-tation, Universitas Diponegoro).

Sukirno, S. (2012). *Makroekonomi: Teori Pengantar*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Suliswanto, M.S.W. (2010). Pengaruh produk domestik bruto (PDB) dan indeks pembangunan manusia (IPM) terhadap angka kemiskinan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 8(2), 357-366.

Todaro, M.P. (2013). *Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Young P. Hong, P., & Pandey, S. (2007). Human capital as structural vulnerability of US poverty. *Equal Opportunities International*, 26(1), 18-43.