

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO

EFFECT OF STYLES OF LEADERSHIP AND WORK EMPLOYEES PERFORMANCE OF EMPLOYEES PERFORMANCE PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGO AREA

Oleh:

Rosiana Miliani Kaunang¹
Tommy Parengkuan²
Jantje Sepang³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹kaunangrosiana@gmail.com

²tparengkuan197@gmail.com

³jantjesepang@gmail.com

Abstrak: Dalam setiap kegiatan organisasi, manusia merupakan aset utama yang memiliki pengaruh besar bagi kemajuan organisasi. Setiap organisasi tentunya mengharapkan karyawan agar mencapai tujuan organisasi, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 40 orang. Selain kuesioner data juga dikumpulkan melalui wawancara singkat, Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode Assosiatif. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu purposif atau pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Teknik analisis data penelitian bersifat kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Semangat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, sebaiknya dilakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, semangat kerja, kinerja karyawan.

Abstract: In every activity, human organization is a major asset that has a major influence on the progress of the organization. Every organization certainly expects employees to achieve organizational goals, to achieve the company's objectives required proper management of human resources. This study aims to analyze and prove the influence of leadership style on employee morale and work performance and to analyze and prove the influence of work motivation on employee performance. Data were collected through questionnaires distributed to 40 people. In addition to data questionnaires were also collected through short interviews, the type of research used is the associative method, the method used in sampling is purposive or sampling based on certain criteria. Because in the research data analysis techniques are quantitative, the data analysis of this study uses the Test of Validity and Reability of Instruments, classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, F Test, T Test, Determination Coefficient, The results of this study indicate that leadership style and morale have an impact significant positive for employee performance. Based on the conditions that occur in the field, this study produces recommendations for future work improvements related to leadership style and work spirit and employee performance.

Keywords: leadership style, work spirit, employee performance.

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 mengidentifikasi 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.

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan penuh disiplin, inisiatif melakukan tanggung jawabnya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Apabila motivasi kerja para karyawan tinggi maka karyawan dapat memiliki kinerja yang baik pula. Oleh karena itu diperlukan motivator yang kuat dari pihak perusahaan terutama dari pemimpin perusahaan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
2. Semangat kerja terhadap kinerja karyawan
3. Gaya kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartini dan Kartono, 2008:34). Gaya kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Wursanto, 2005)

Semangat Kerja

Hasibuan dan Malayu (2009:94) mengemukakan bahwa : Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Menurut Anwar (2002:180) Semangat kerja merupakan suatu gambaran suatu perasaan agak berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja menunjukkan iklim dan suasana pekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai Handoko dan Hani, (2001: 156). Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika,2006)

Penelitian Terdahulu

Pradnyana, Mahanavami, Widari (2016), dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Ocean Magic di Kuta badung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Dan hasil penelitian menyimpulkan bahwa melalui uji T menunjukkan bahwa ada dampak signifikan secara parsial dan simultan antara gaya kepemimpinan maupun semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

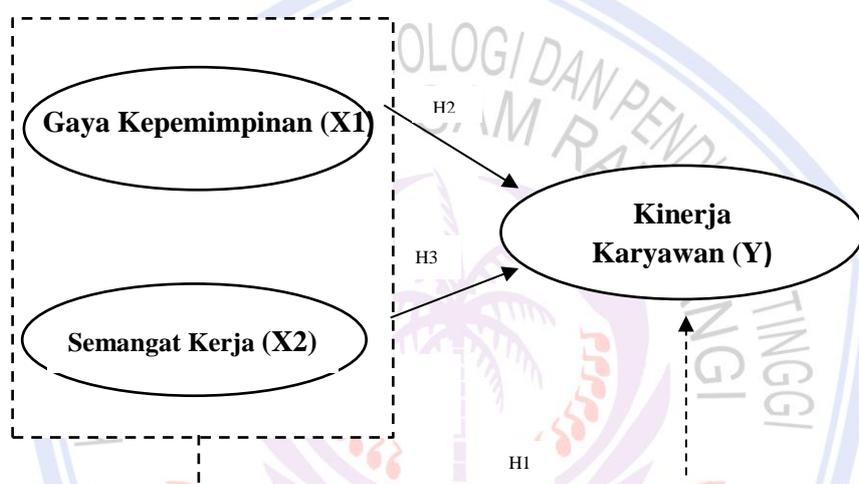
Ramadhany (2017), dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda. Penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode angket

dan analisis menggunakan analisis regresi linier dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 83 orang di ambil dari seluruh karyawan instalasi pengolahan Air PDAM di kota samarinda. Kesimpulan dari hasil penelitian ini Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Instalasi pengolahan air PDAM di kota samarinda.

Handayani (2016), Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang'. Pengumpulan data melalui kuesioner, sampel yang digunakan yaitu purposive sampling yang berjumlah 74 sampel menggunakan rumus slovin dengan menggunakan analisis Regresi berganda sehingga dapat menyimpulkan lingkungan dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hafizah (2017), Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Persero Area Bangka. Pengumpulan data melalui angket/ kuesioner, analisis yang digunakan untuk mengelolah data yaitu Uji F dan Koefisien determinasi (R^2). Dalam penelitian ini dapat menyimpulkan Gaya kepemimpinan, Inovasi, Motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) Area Bangka.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : Olahan 2018

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode asosiatif, Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2012:36) adalah merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Penelitian ini melakukan pengumpulandata seperti mengedarkan kuesioner/angket,wawancara, dan lain sebagainya.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (PLN) Persero Wilayah Sulutenggo. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu 3 bulan yaitu bulan Desember 2017. Mulai dari pengajuan judul penelitian, bimbingan proposal skripsi, ujian proposal skripsi, bimbingan skripsi dan ujian skripsi.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo yang berjumlah 40 orang yang merupakan Karyawan tetap. Sampel adalah kelompok kecil yang kita amati (Consuelo,1993:160). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Metode pengambilan sampel atau teknik sampling (*sampling technique*) dalam penelitian ini menggunakan pangambilan sampel purposif yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2010).

Sumber Data

Dalam melakukan penelitian, digunakan data-data sebagai berikut :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Uji Validitas

Uji validitas atau derajat ketepatan mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r hitung (correlated item-total correlation) dengan nilai r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid (Sehfudin,2011)

Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan (derajat konsistensi/keajegan) adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan, artinya reliabilitas menyangkut ketepatan (dalam pengertian konsisten) alat ukur (Halim dan Mustafa, 2009). Jika koefisien reliabilitas hasil perhitungan menunjukkan angka $\geq 0,6$, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang bersangkutan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali dan Imam, 2009).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik maka digunakan uji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas.

Analisis Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas (Yamin dan Kurniawan, 2009). Model analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_t$$

Keterangan:

b_0	=	Konstanta
β_1	=	Koefisien regresi untuk x_1
β_2	=	Koefisien regresi untuk x_2
ϵ	=	Standar error
Y	=	Kinerja Kerja
X_1	=	Gaya Kepemimpinan
X_2	=	Semangat Kerja

Uji Hipotesis**Uji F (secara simultan)**

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

Uji t (secara parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali dan Imam, 2009:97).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian****Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	X _{1,1}	0,948	0,000	Valid	0,967	Reliabel
	X _{1,2}	0,957	0,000	Valid		
	X _{1,3}	0,948	0,000	Valid		
	X _{1,4}	0,893	0,000	Valid		
	X _{1,5}	0,957	0,000	Valid		
Semangat Kerja (X2)	X _{2,1}	0,553	0,000	Valid	0,822	Reliabel
	X _{2,2}	0,906	0,000	Valid		
	X _{2,3}	0,881	0,000	Valid		
	X _{2,4}	0,906	0,000	Valid		
	X _{2,5}	0,635	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai (Y)	Y _{1,1}	0,941	0,000	Valid	0,973	Reliabel
	Y _{1,2}	0,959	0,000	Valid		
	Y _{1,3}	0,967	0,000	Valid		
	Y _{1,4}	0,948	0,000	Valid		
	Y _{1,5}	0,948	0,000	Valid		

Sumber: Olahan (2018)

Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi**Uji Multikolinearitas**

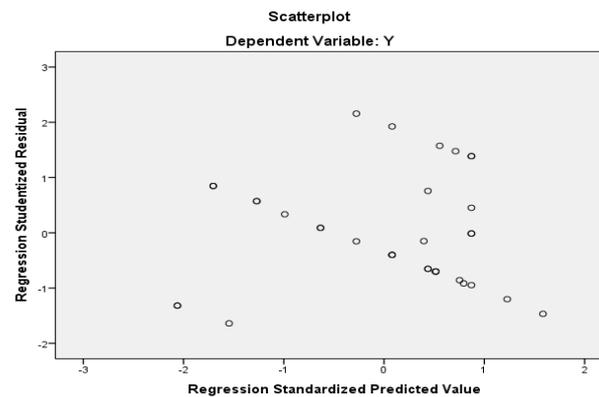
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. (Ghozali, 2007).

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	,978	1,023
Semangat Kerja	,978	1,023

Sumber: Olahan (2018)

Uji Heteroskedastisitas

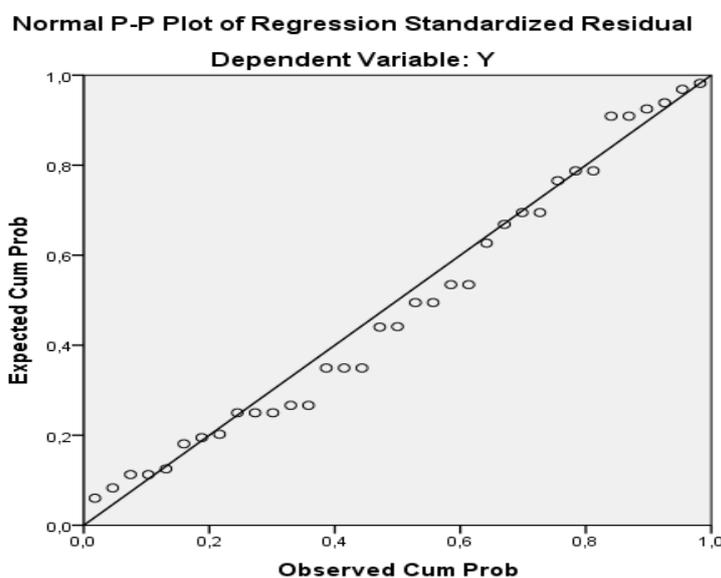


Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Olahan (2018)

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dengan melihat Scatterplot, dimana ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Linieritas



Gambar 3. Uji Linieritas

Sumber : Olahan (2018)

Cara untuk melihat linieritas residual adalah dengan melihat grafik normalitas dari Grafik Normal P-Plot. Jika data normal maka penyebaran data di sepanjang garis P-Plot merata dan mengikuti garis lurus yang terletak dekat (Haryadi dan Julianita, 2011). Dari Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda.

Konstanta	Koefisien regresi (b)	Std. Error	Beta	t _{hitung}	Sig.	Keterangan	
		4,591	4,529		3,052	0,003	
X ₁	,234	,163	0,282	2,931	0,004	Signifikan	
X ₂	,527	,158	0,268	2,678	0,009	Signifikan	
R (Multiple R)	=		0,565				
R Square	=		0,319				
R Square (Adjusted)	=		0,276				
F hitung	=		7,487				
t table	=		1,660				
α	=		0,05 (5%)				

Tabel 3. Uji Regresi Berganda

Sumber: Olahan (2018)

Berdasarkan Tabel 3 dapat ditulis dalam bentuk persamaan regresi bentuk *Standardized Coefficients* diperoleh persamaan sebagai berikut:

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4,591 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 skala, Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 4,591 satuan.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,234 artinya, apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,34.
3. Koefisien regresi Semangat Kerja sebesar 0,527 artinya apabila Semangat Kerja meningkat sebesar 1 skala dalam jawaban responden akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,527.

Hasil Uji Hipotesis**Uji F****Tabel 4. ANOVA**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,175	2	37,087	7,487	,002 ^b
	Residual	158,511	32	4,953		
	Total	232,686	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olahan (2018)

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} (sig) \geq \alpha 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak
- Jika $F_{hitung} (sig) < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)					1,014	,318		
X1	4,591	4,529	,211		2,429	,001	,978	1,023
X2	,234	,163	,493		3,342	,002	,978	1,023
	,527	,158						

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan (2018)

Analisis Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (r^2)

Tabel 6. Hasil Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model Summary ^b	
				Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,565 ^a	,319	,276	2,226	1,578

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan (2018)

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,565 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, mempunyai pengaruh yang positif sebesar 56,5%.

Hasil Koefisien Determinasi atau R square (r^2) adalah 0,319 yang menunjukkan bahwa 31,9% Kinerja Pegawai, dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Kerja sementara sisanya sebesar 0,681 atau 68,1% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa berdasarkan Uji Statistik dan uji F dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa model ini dipakai dalam memprediksi kinerja pegawai khususnya kinerja karyawan di organisasi publik yang bergerak di bidang energi seperti di PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo. Ada juga penelitian menurut (Tampi, 2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Berdasarkan hasil penelitian semua variabel berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan motivasi sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalani dan mengerjakan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji Statistik yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan variabel yang kedua terkuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan dalam penelitian (Tuage, Tewel dan Uhing, 2014). Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud. Jenis pengumpulan data ini melalui metode penelitian kuantitatif sehingga dari hasil analisis gaya kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. Dalam pengaruh tersebut dapat diharapkan untuk sekda

kabupaten Talaud agar supaya dapat memperhatikan motivasi kerja, gaya kepemimpinan untuk menentukan strategi dan gaya kepemimpinan yang tepat agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Semangat Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Uji Statistik yaitu uji t dapat dijelaskan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien yang positif dan signifikan. Semangat kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling kuat atau dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dan dalam penelitian (Syahropi, 2016). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru. Dari analisis yang di dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja karyawan sehingga jika semangat kerja rendah, pekerjaan yang dilakukan akan menurun tetapi jika karyawan mempunyai semangat kerja tinggi pekerjaan yang dilakukan akan meningkat demi mencapai tujuan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan, dan Semangat Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Model ini berlaku pada karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo. Variabel ini merupakan variabel kedua terkuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo. Variabel ini merupakan variabel terkuat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Penelitian
Dengan Penelitian ini kiranya dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya dan masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan untuk karyawan dimasa yang akan datang.
2. Bagi Organisasi
Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan yang bermanfaat bagi organisasi sebagai bahan evaluasi guna mengambil kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai serta gaya kepemimpinan, dan semangat kerja. Organisasi lainnya baik berorientasi laba maupun nirlaba perlu memperhatikan temuan penelitian ini khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan semangat kerja karyawan serta membuat gaya kepemimpinan yang positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Consuelo, S.G. 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. UI PRESS, Jakarta.
- Ghozali dan Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. UNDIP, Semarang.
- Hafizah. 2017. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Inovasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Area Bangka. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, Volume 21, nomor 2. <http://e-jurnal@stie-ibek.ac.id>. Diakses tanggal 2 November 2017.
- Halim, A., dan Mustafa, B. 2009. Pengukuran Kinerja Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 7 nomor 4. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/110/101>. Diakses tanggal 08 Oktober 2009.

- Handayani, R.D. 2016. Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balitsa Lembang. ISSN Vol.2 No.1 *Jurnal parawisata*. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jp/article/view/352>. Diakses tanggal 24 Juni 2016.
- Hasibuan, H., dan Malayu, S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T., dan Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Andi, Yogyakarta.
- Haryadi, S., dan Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kartini dan Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Pradnyana, I.G.G.O., Mahanavami, G.A., dan Widari, N.L.P.D. 2016. Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic di Kuta Badung. *Jurnal Bisnis dan kewirausahaan* Vol.12 No.1. <https://ojs.pnb.ac.id/index.php/JBK/article/view/31>. Di akses tanggal 23 November 2016
- Ramadhany, D. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Pengolahan Air PDAM di Kota Samarinda. *Jurnal Psikologi* Vol.5 No.2. <https://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id>. Di akses pada tanggal 28 Agustus 2017.
- Sehfudin, A. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Karyawan (studi pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang), *Jurnal Manajemen Diponegoro University Institutional Repository*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang. <https://eprints.undip.ac.id/26964/>. Diakses tanggal 21 april 2011.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Syahropi, I. 2016. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap PT. Bangkinang). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*. Vol.3 No.2 <https://neliti.com.Jom.fisip>. Di akses pada tanggal 2 Oktober 2016.
- Tampi, J.B. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk. *Jurnal Acta Diurna*. Vol.3, No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses pada tanggal 12 April 2014.
- Tika, P. 2006 . *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tuage, J., Tewal, B., dan Uhing, Y. 2014. Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal EMBA* Vol.2 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Di akses tanggal 1 Maret 2014.
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Andi, Yogyakarta.
- Yamin, S., dan Kurniawan, H. 2009. *SPSS Complete Teknik Analisis statistic terlengkap dengan software SPSS*. SALEMBA INFOTEK, Jakarta.

