

Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Sigli

Amransyah^{1*}, Kamaruddin Kamaruddin²

¹ Bekerja di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Aceh

² Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

*email: 4mran5y4@gmail.com

email: kamal@uniki.ac.id

<https://doi.org/10.63855/skt.v4i2.70>

Article history

Received:

July 23, 2025

Accepted:

August 1, 2025

Published:

August 5, 2025

Page:

13 – 21

Keywords:

leadership style,
work environment,
discipline, morale



© 2023

Oleh authors. SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship. Artikel ini bersifat open access yang didistribusikan di bawah syarat dan ketentuan Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

ABSTRACT: The objective of this study was to demonstrate the influence and contribution of leadership style, work environment, and discipline in improving employee morale. The study was conducted on 62 employees of UP3 PT PLN (Persero) Sigli in Pidie Regency. Quantitative research was conducted using path analysis. The results showed that (1) partially, leadership style, work environment, and discipline had a significant direct and indirect influence on employee morale, amounting to 59.01%, 65.49%, and 46.11%, respectively. (2) Simultaneously, all three contributed positively to improving morale, amounting to 62.5%. (3) There was a moderate causal relationship between the variables of work environment, work discipline, and discipline.

ABSTRAK: Tujuan penelitian membuktikan pengaruh dan kontribusi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan dalam meningkatkan semangat pegawai. Penelitian dilakukan pada 62 pegawai UP3 PT PLN (Persero) Sigli di kabupaten Pidie. Menerapkan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. adalah metode analisis jalur dengan pendekatan kuantitatif. Hasilnya membuktikan, (1) secara parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan memberi pengaruh langsung dan tidak langsung yang signifikan pada semangat kerja pegawai, masing-masing sebesar 59,01%, 65,49%, dan 46,11%. (2) Secara simultan ketiganya berkontribusi positif pada peningkatan semangat kerja, sebesar 62,5%. (3) Terdapat hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kedisiplinan dengan kategori sedang.

1. Pendahuluan

PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Sigli merupakan salah satu bagian cabang yang mengelola perlistrikan di Kabupaten Pidie. PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Sigli berdiri pada tahun 1960 bersamaan dengan perkembangan perusahaan perlistrikan di Aceh. Wilayah kerja PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Sigli dibangun bersamaan dengan beberapa cabang lainnya seperti Perusahaan Listrik Negara Area Banda Aceh Perusahaan Listrik Area Lhokseumawe, Perusahaan Listrik Negara area Langsa, Perusahaan Listrik Area Meulaboh, dan Perusahaan listrik Negara Area Subussalam.

Keberadaan UP3 Sigli dalam rangka mempermudah akses perlistrikan yang dikembangkan dalam upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat, yang pada saat itu sudah menjadi kebutuhan primer dalam menjalankan pemerintahan Aceh. Hal ini dikarenakan Kabupaten Pidie merupakan salah satu wilayah yang sangat dipertimbangkan dalam memajukan Aceh dari segi politik maupun lainnya. Beberapa permasalahan yang dapat menjadi catatan, mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan yang peneliti perhatikan pada PT PLN (Persero) untuk UP3 Sigli antara lain seperti, gaya kepemimpinan yang otoriter tidak sesuai penerapannya dengan keadaan karyawan di perusahaan ini. Dampak yang timbul, terjadi belum optimalnya pemberian pelayanan kepada masyarakat khususnya terkait dengan berbagai program-program yang masih belum dapat terealisasi dengan baik, terutama dalam mengkomunikasikan berbagai program.

Disamping itu, keadaan beberapa ruangan kerja memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para karyawan, disamping tata ruangan yang dinilai kurang rapi, prabot yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Masih ditemukan, adanya pelanggaran peraturan yang paling sering terjadi adalah keterlambatan karyawan dalam masuk kerja dan masih banyak karyawan yang terlambat ketika pelaksanaan apel pagi.

Berbicara tentang gaya kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan dan menjadi topik yang menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling sering diamati namun merupakan fenomena yang sedikit dipahami. Fenomena gaya kepemimpinan menjadi sebuah masalah menarik dan berpengaruh besar dalam kehidupan berorganisasi. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Menurut Stonner (2016) gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin diduga akan sangat mempengaruhi kondisi kerja. Herujito (2016) menyatakan gaya kepemimpinan adalah bukan bakat, tetapi perlu dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi. Sedangkan Supardi (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal., dimana akan berhubungan dengan bagaimana karyawan menerima suatu gaya kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin. Apabila karyawan dan pemimpin memiliki visi dan misi yang sama, maka sangat mudah untuk memicu semangat kerja karyawan, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Disamping itu, tak kalah menarik faktor lingkungan kerja, baik fisik dan nonfisik, merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan berupa sarana dan prasarana kerja mempengaruhi pelaksanaan kerja secara individu dan tim. Maka lingkungan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut sangat perlu dicermati dan dikelola secara baik.

Aditya (2017) menyatakan lingkungan adalah kondisi, keadaan, situasi dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi perkembangan organisasi. Sedang, Tyssen (2015) menyebut lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Faktor kepemimpinan di dukung dengan lingkungan yang kondusif, akan juga memunculkan kedisiplinan pegawai atau karyawan dengan sendirinya. Kesemua hal tersebut, ada jaminan memberi semangat dalam bekerja secara tim khususnya.

Disiplin juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau pun organisasi, dimana para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan mendapatkan sanksi. Oleh

karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Disebut sebagai fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas. Dalam hal ini, kedisiplinan sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk meningkatkan semangat kerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan pemerintah sesuai norma-norma sosial yang berlaku tanpa paksaan (Hasibuan, 2007). Dan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya (Singodimedjo, 2008).

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian dilakukan di UP3 PT PLN (Persero) Sigli kabupaten Pidie, terhadap 62 karyawan dijadikan responden menggunakan penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Dan analisis masalah khususnya dalam membuktikan hipotesis digunakan *path analysis*. Sehingga dapat mengukur efek *direct* dan *indirect* dari pengaruh kontribusi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan dalam meningkatkan semangat pegawai (Marwan, et al.m 2023).

Sebagaimana di sebut Marwan, et al., (2025) bahwa model jalur atau *Path analysis* dapat dianggap sebagai perluasan dari analisis regresi untuk memahami hubungan antar variabel secara lebih mendalam. Karena analisis ini merupakan alat statistik inferensia, maka perlu memenuhi persyaratan, yakni Normalitas model, Linearitas, Otokorelasi, dan Multikolinearitas.

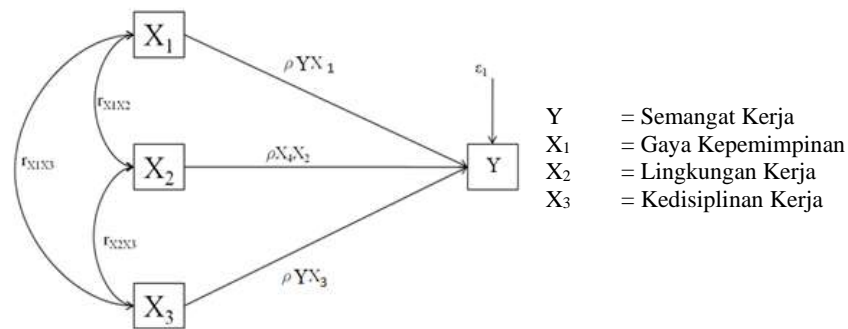
Variabel eksogen terdiri atas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan. Serta variabel endogen yakni semangat kerja karyawan, yang dioperasikan berikut ini:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Deskripsi	Dimensi
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2018)	Struktur prakarsa Pertimbangan
Lingkungan Kerja (X ₂)	Tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan. Simamora (2015)	Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan Kerja Non Fisik
Kedisiplinan Kerja (X ₃)	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2016).	Tujuan Kemampuan Tingkat Kewaspadaan Karyawan Ketaatan pada Strandar kerja Ketaatan pada Peraturan Kerja Etika Kerja
Semangat Kerja (Y)	Menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman, dan kedudukan lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju dan prestise di dalam kantor, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya (Tohardi, 2016)	Naiknya Produktivitas karyawan Tingkat absensi rendah <i>Labour Turn Over</i> Berkurangnya kegelisahaan

Metode Analisis Data

Teknik analisis model jalur (*path*) yang akan digunakan mengikuti model struktural antara variabel independen, dan variabel dependen, berikut:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Objek penelitian ini seluruh karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Sigli, sejumlah 62 orang karyawan. Dengan variasi jenis kelamin, umur dan Pendidikan terakhir, sebagai di diskripsikan dalam table berikut:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki - Laki	45	72,6
	Perempuan	17	27,4
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	7	11,3
	Menikah	53	85,4
	Janda/ Duda	2	3,3
Umur	20-30 tahun	16	25,8
	31-40 tahun	25	40,3
	41-50 tahun	11	17,8
	> 50 tahun	10	16,1
Pendidikan Terakhir	SMA	12	19,3
	Diploma	15	24,1
	Sarjana (S1)	34	54,9
	Pascasarjana (S2)	1	1,7
	Jumlah Responden	62	100%

(1). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas digunakan *validity content*, masing-masing dibandingkan dengan standar minimal koefisien validitas yakni 0,300 sebagai batas ambang minimal. Hasilnya disajikan berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Butir Pengukur Variabel

Nilai Koef. Validitas	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan kerja	Kedisiplinan	Semangat kerja
Max	0,581	0,777	0,746	0,683
Min	0,505	0,339	0,529	0,346
Rerata	0,531	0,563	0,646	0,484

Nilai koefisien validitas semua diatas 0,300 dan secara rerata memiliki tingkat validitas baik (cukup tinggi).

Lalu reliabilitas instrumen diukur dengan koefisien *alpha Crombach* berikut ini:

Tabel 4. Tingkat Reliabilitas Instrumen

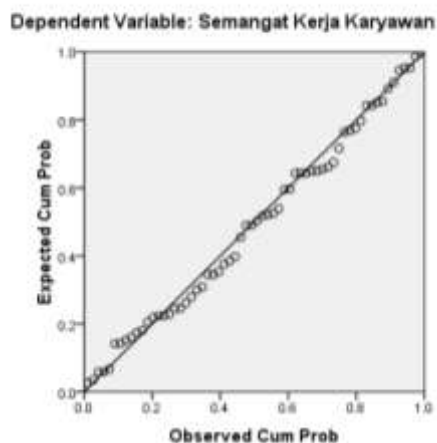
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,622	10	Realible
Lingkungan Kerja	0,627	10	Realible
Kedisiplinan Kerja	0,621	10	Realible
Semangat Kerja	0,730	10	Realible

(2). Pemeriksaan Asumsi Model Analisis

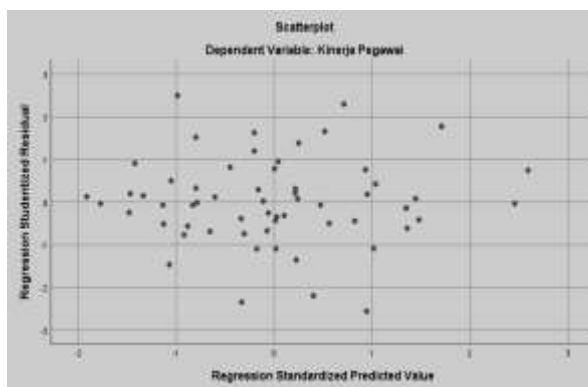
Model yang paling baik adalah apabila datanya terdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model jalur memenuhi asumsi normalitas. Hasil pemeriksaan asumsi distribusi normal, terpenuhi sebagaimana ditunjukkan gambar 2.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran varians gangguan. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya menunjukkan tidak ada gangguan heterokedastisitas (gambar 3).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Kurval Distribusi Normal



Gambar 3. Pemeriksaan Uji Heterokedastisitas

Kemudian uji asimsu multikolinieritas, dengan dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai *Tolerance* jika, nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan berdasarkan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*), jika nilai $VIF < 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model jalur. Hasilnya, terpenuhi (tabel 5).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	.680	1.471
Lingkungan Kerja	.469	2.134
Disiplin Kerja	.617	1.620

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

(3). Hasil Analisis Jalur

(1). Uji Signifikansi Model Jalur (Uji – F)

Data penelitian terhadap 62 karyawan, dengan instrument yang telah diuji validitas dan reabilitasnya. Maka dimodelkan dalam model struktural, dan perlu dilakukan pengujian signifikansinya juga untuk memastikan adanya pengaruh variabel eksogen terhadap variable endogen. Hasilnya dinyatakan berikut:

Tabel 6. Uji Model Struktural (Jalur)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3.040	3	1.013	11.115	.000 ^a
Residual	579.546	58	8.781		
Total	582.586	61			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 11,115 dan signifikan pada $(\alpha) = 5\%$. Sehingga model signifikan, yang berarti juga ada pengaruh simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan terhadap semangat kerja.

(2). Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Terdapat 3 hipotesis operasional secara parsial, yakni adanya pengaruh baik gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan secara masing-masing terhadap semangat kerja (tabel 7). Yang terbukti signifikan pada taraf uji 5%. Juga perhitungan hubungan kausal antar variabel eksogen (tabel 8), dan hasilnya secara statistik ada hubungan kausal diantara variabel eksogen tersebut.

Tabel 7. Pengujian Koefisien Jalur

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.173	5.714		6.155	.000
Gaya Kepemimpinan	.127	.149	.531	4.206	.000
Lingkungan Kerja	.166	.151	.579	4.440	.000
Kedisiplinan Kerja	.105	.128	.405	3.031	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Hasil koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,531$ hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,206 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,00. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,206 > 2,00$), dan nilai ini juga signifikansi dari hasil olahan data pada taraf uji 0,000 atau 0,00%. Sehingga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,579$ hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} 4,440 lebih besar t-tabel. Sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,405$ hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,031 lebih besar t-tabel. Sehingga variabel kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Tabel 8. Hubungan Kausal Antar Variabel Bebas (Eksogenus)

		Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.492**	.544
	Sig. (2-tailed)		.000	.719
	N	62	62	62
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.492**	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel 8 hubungan kausal antar variabel bebas (Eksogenus) diketahui hubungan antar variabel sebagai berikut:

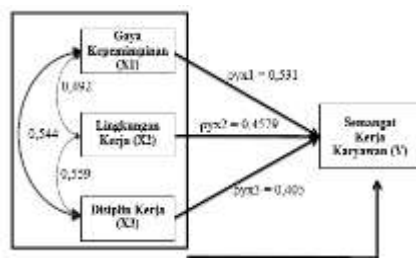
Hubungan kausal antar variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 49,2% termasuk kategori sedang (mederat).

Hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 55,9% termasuk kategori sedang (mederat).

Hubungan kausal antar variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 54,4% termasuk kategori sedang (mederat).

b. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji statistik, maka model struktural yang dihipotesiskan dinyatakan berikut ini:



Gambar 4. Model struktural (Jalur) Penelitian

Maka, atas dasar model struktural diatas, dilakukan pembahasan berikut:

(1). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,531$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,531)^2 \times 100\% = 28,19\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung Gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, karena adanya hubungan kausal dengan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dinyatakan:

- Pengaruh gaya kepemimpinan melalui lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, adalah $= (0,531)(0,492)(0,579) \times 100\% = 16,02\%$
- Pengaruh gaya kepemimpinan melalui disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan, adalah $= (0,531)(0,544)(0,405) \times 100\% = 14,8\%$

Sehingga pengaruh total gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 59,01%.

Gaya kepemimpinan seseorang adalah perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan juga memuat bagaimana cara berkerjasama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang, bagaimana cara berkomunikasi dan bagaimana hubungan diantara pemimpin dan bawahannya tersebut (Ina Damayanti, Konadi W, Mirja (2024).

Gaya kepemimpinan yang baik ataupun buruk sangat berpengaruh besar terhadap jalannya suatu organisasi. Karena gaya Kepemimpinan merupakan elemen penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Rizkan A dan Azhari, 2022).

(2). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,579$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,579)^2 \times 100\% = 33,52\%$.

Besarnya pengaruh tak langsung lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, karena adanya hubungan kausal dengan variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dinyatakan:

- Melalui gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, adalah $= (0,579)(0,559)(0,531) \times 100\% = 16,69\%$
- Melalui disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan, adalah $= (0,579)(0,544)(0,405) \times 100\% = 15,28\%$.

Sehingga pengaruh total lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, yakni: $33,52\% + 16,69\% + 15,28\%$ sebesar 65,49%

Lingkungan kerja kerja dianggap penting, hal itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja (Sedarmayanti, 2014, dalam Wahyudi, Mohd. Ilyas, Konadi W., 2024).

Faktor lingkungan kerja, diasumsikan kuat memberi kontribusi pada kinerja dan motivasi personil. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Robbins (2015) bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman. Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai. Bisa disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangatkerja pegawai saat bekerja (Budiyanto, F. 2025).

(3). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,405$), Sehingga besarnya pengaruh langsung ini adalah: $(0,405)^2 \times 100\% = 16,40\%$.

Besarnya pengaruh tak langsung kedisiplinan kerja terhadap semangat kerja karyawan, karena adanya hubungan disiplin kerja dengan variabel Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dinyatakan:

- Melalui gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan, adalah $= (0,405)(0,559)(0,531) \times 100\% = 14,95\%$
- Melalui lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan, adalah $= (0,405)(0,492)(0,579) \times 100\% = 14,76\%$.

Sehingga Pengaruh total disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan, yakni: $16,40\% + 14,95\% + 14,76$ sebesar $46,11\%$.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Baik dalam tugas menjalankan kerja rutin, berinovasi dalam mendukung proses, meningkatkan kompetensinya, dan menjaga profesinya. Disiplin guru yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya sebagai bentuk tingginya kepuasan dalam bekerja (Safwandi & Konadi, W. 2023).

Secara simultans, baik keeratan hubungan dan besar kontribusi faktor gaya kepemimpinan, lingkungan dan kedisiplinan kerja karyawan terhadap peningkatan semangat kerja, dinyatakan dalam ukuran koefisien korelasi dan R-Square (determinasi) berikut:

Tabel 9. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.872 ^a	.625	.040	2.963	2.235

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Karyawan

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultans gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Sigli diperoleh R sebesar $0,872$ menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keeratan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar $0,872$.

Nilai koefisien determinasi sebesar $0,625$ menjelaskan bahwa kontribusi faktor gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Sigli sebesar $62,5\%$. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar $29,5\%$. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel semangat kerja karyawan seperti budaya kerja, motivasi kerja, kompetensi dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Sigli yakni sebesar $59,01\%$.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar $65,49\%$.
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar $46,11\%$.
- Hasil analisis data, membuktikan secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh F_{hitung} menghasilkan signifikans dengan besar kontribusi $62,5\%$.

- 5) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel variabel eksogen, dengan kategori sedang.

Daftar Pustaka

- Agung, Aditya (2017). Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas, Kebijakan Dividen Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2010-2015. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara
- Fajar Budiyanto, Junaidi Junaidi, Kamaruddin Kamaruddin (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja serta Implikasinya pada Motivasi Personel di POLRI(Studi Kasus di Bagian Perencanaan Administrasi Staf SDM), *Singkite-Management, Businessand Entrepreneurship Journal*,4(1):26-34. ISSN 2964-9730(Online)
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Herujito.M. Yayat. (2016). *Dasar Dasar Manajemen*, Grasindo, Jakarta
- Ina Damayanti, Konadi W, Mirja (2024). Pengaruh Renumerasi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai RSUD dr. Fauzih, *indOmera*, 5(9), 22-29, e-ISSN:2721-382X
- James A.F. Stoner. (2016). *Best of Teamwork: The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fabe*. Jilid I dan II. Intermedia. Jakarta.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pimpinan dan Kepemimpinan*. Edisi 1. PT Grafindo Persada. Jakarta
- Marwan, Afkar, Alfi Syahrin, Sari Rizki, Rudy J. S, Win Konadi (2025). *Statistika Untuk Penelitian Pendidikan di Lengkapi dengan Aplikasi SPSS dan E-Views*, Banda Aceh; Bandar Publishing.
- Marwan, Win Konadi, Alfi Syahrin, Kamaruddin, Rahmat (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. (2016). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Edisi Ketiga. Cetakan ke-10. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizkan Abqa dan Azhari Azhari (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Pada RSUD Datu Beru Takengon Aceh Tengah, *indomera*, 3(5), 39-47.
- Safwandi & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen, *indOmera*, 4(7), 69-78 e-ISSN:2721-382X
- Simamora, Henry, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit STIE YPKN
- Singodimedjo, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Tohardi, Ahmad. (2016). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Tyssen, R., Vaglum, P., Grønvold, N. T., & Ekeberg, Ø. (2005). The Relative Importance of Individual and Organizational Factors for the Prevention of Job Stress during Internship: A Nationwide and Prospective Study. *Medical Teacher*, 27(8), 726–731.
- Wahyudi, Mohd. Ilyas, Konadi W. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap KinerjaUstaz dan Ustazahpada Dayah MisbahudhDhulam Al-Aziziyah Pidie Jaya, *Singkite - Management, Businessand Entrepreneurship Journal*, 3(3),54-61. ISSN 2964-9730