

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR  
CAMAT SINJAI BARAT**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR  
2022**

**KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA**

**JUDUL PENELITIAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SINJAI  
BARAT**

**SKRIPSI**

**DISUSUN DAN DIAJUKAN OLEH:**

**MARIANI**

**105721150718**

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
2022**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Akan selalu ada jalan menuju sebuah kesuksesan bagi siapapun, selama orang tersebut mau berusaha dan bekerja keras untuk memaksimalkan kemampuan yang ia miliki.

### PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orangtua saya dan keluarga saya yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk lebih giat belajar agar menjadi anak yang sukses dan membanggakan serta dosen pembimbing saya yang senadirasa membimbing, serta teman-teman yang selalu memberikan dukungan dan motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan baik.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel (0411) 866972 Makassar

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Sinjai Barat  
Nama Mahasiswa : Marian  
No. Stambul/NIM : 105721150718  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah di periksa, dan diujikan di depan panitia penguji seminar hasis strata (S1) pada tanggal 07 juli 2022 di program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 10 Juli 2022

Menyetujui

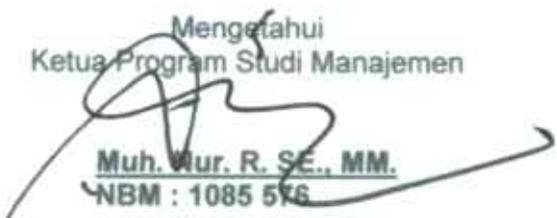
Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Dr. H. Mahmud Nuhung, MA**  
NIDN. 0902025701

  
**Asdar, SE., M. Si**  
NIDN. 0903039102

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
**Muh. Nur. R. SE., MM.**  
NBM : 1085 576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

*Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar*

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sinjai Barat

Nama Mahasiswa : Mariani

No. Stambuk/ NIM : 105721150718

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan pengujian skripsi strata (S1) pada tanggal 26 juli 2022 di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Ramadhan 1443 H

26 Juli 2022 M

Menyetujui

Pembimbing I

  
Dr. H. Mahmud Nuhung, MA  
NIDN 0902029701

Pembimbing II

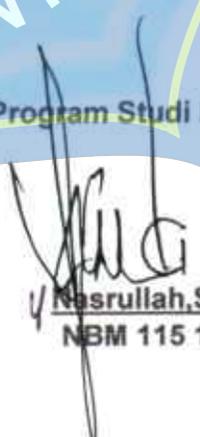
  
Asdar, SE., M. ST  
NIDN 0903039102

Mengetahui

Dekan

  
Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM 864 507

Ketua Program Studi Manajemen

  
Nasrullah, S.E., M.M  
NBM 115 1132





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar



**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi atas Nama :Mariani , Nim : 105721150718 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor : 0012/SK-Y/61201/091004/2022, tanggal 24 Ramadhan 1443 H/ 26 Juli 2022 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 24 Ramadhan 1443 H

26 Juli 2022 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H, Ambo Asse, M.Ag  
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC  
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguj :
  1. Dr. H. Mahmud Nuhung, MA
  2. Drs. Asdi, MM
  3. M. Hidayat., SE, MM
  4. A. Nur Achsanuddin UA, S.E., M.Si

Disahkan Oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar



**Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si**  
NBM 651 507

## SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama Mahasiswa : Mariani

No. Stambuk/ NIM : 105721150718

Program Studi : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai DI Kantor Camat Sinjai Barat

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apa bila pernyataan ini tidak benar

Makassar, 24 Ramadhan 1443 H  
26 Juli 2022 M

Yang Membuat Pernyataan



Diketahui Oleh:

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si  
NBM: 551 507

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M  
NBM: 115 1132

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sinjai Barat." Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Muh Agus Sadullah dan Ibu Normah yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur R, SE., MM, selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.H.Mahmud Nuhung,MA selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Asdar,SE.,M.Si selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dosen dan asisten dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Keluarga besar saya, khususnya kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik berupa materi maupun non materi. Dukungan berupa penyemangat dan doa yang tak terhingga untuk penulis.
9. Bapak/ibu pegawai pada Kantor Camat Sinjai Barat.

10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2018 yang selalu belajar Bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.

11. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini. Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater tercinta kampus biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

**Billahi fii sabilil Haq, Fastabiqul khairat, waassalamu'alaikum Wr.Wb**

Makassar, April 2022

MARIANI

## ABSTRAK

**MARIANI. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sinjai Barat. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh : Mahmud Nuhung dan Asdar.**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sinjai Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap yang berjumlah 13 pegawai tetap, Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: Observasi (Pengamatan), Angket (Kusioner), dan Dokumentasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat sinjai barat. adapun dari penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai di kantor camat sinjai barat, dimana koefisien variable gaya kepemimpinan sebesar berdasarkan hasil olah data SPSS menunjukkan bahwa nilai T hitung variable Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 3.537 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000. Karena nilai T dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y).

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja**

## ABSTRACT

**MARIANI. 2022. *The Effect of Leadership Style on Employee Morale at the West Sinjai Sub-District Office. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised By : Mahmud Nuhung and Asdar.***

Human resources (HR) is one that is very important and cannot even be separated from an organization, both institutions and companies. HR is also the key that determines the development of the company. In essence, human resources in the form of humans who are employed in an organization as movers, thinkers and planners to achieve the goals of the organization.

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on employee morale at the West Sinjai sub-district office. The population in this study were all permanent employees totaling 13 permanent employees. Data collection techniques carried out in this study were: Observation, Questionnaire ), and Documentation

This study aims to determine the effect of leadership style on employee morale in the West Sinjai sub-district office. As for this study, leadership style has a positive and significant effect on employee work commitment in the West Sinjai sub-district office, where the coefficient of the leadership style variable is based on the results of SPSS data plah showing that the T calculated value of the Leadership Style variable (X) is 3.537 and the significance value is 0.000. Because the value of T can be concluded that the hypothesis is accepted. This means that leadership style (X) has a positive and significant effect on employee morale (Y).

**Keywords:** Leadership Style and Work Spirit

## DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
A. Tinjauan Teori.....	7
1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	7
2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
3. Gaya Kepemimpinan.....	10
4. Semangat Kerja.....	13
B. Tinjauan Empiris.....	14
C. Kerangka Pikir.....	17

D. Hipotesis.....	18
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>19</b>
A. Jenis Penelitian.....	19
B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian .....	19
C. Jenis dan Sumber Data .....	20
D. Populasi dan Sampel.....	20
E. Metode Pengumpulan Data .....	22
F. Definisi Operasional Variabel.....	23
G. Metode Analisis Data .....	24
H. Uji Hipotesis.....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>28</b>
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	28
B. Pembahasan.....	48
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>49</b>
A. Kesimpulan.....	49
B. Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>51</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	15
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	34
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	35
Tabel 4.4	Responden Gaya Kepemimpinan	36
Tabel 4.5	Responden Semangat Kerja Pegawai	37
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel X	38
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Y	39
Tabel 4.8	Hasil Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan	40
Tabel 4.9	Hasil Uji Realibilitas Kerja	41
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linear Sederhana	44
Tabel 4.11	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )	45
Tabel 4.12	Hasil Uji T (Parsial)	47

## DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.2	Bagan Kerangka Pikir.....	17
Gambar 2.3	Struktur Organisasi Kantor Camat Sinjai Barat.....	30
Gambar 4.1	Hasil Pengujian Normalitas Data Histogram.....	41
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Normalitas.....	43
Gambar 4.3	Hasil Pengujian Heterokedastitas.....	44



## DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian .....	54
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian .....	57
Lampiran 3	Hasil Olah Data .....	61
Lampiran 4	Hasil Tabulasi Data .....	65
Lampiran 5	Dokumentasi .....	66



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi dengan memperdayagunakan sumber-sumber yang dimiliki dalam setiap individu seperti pengetahuan keahlian, dan kemampuan. Sumber Daya Manusia sangat penting dalam suatu organisasi, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan suatu usaha dalam sebuah organisasi. Dengan adanya orang-orang yang cakap, organisasi dan manajemen akan sukses dalam mencapai tujuannya. Semua orang percaya jika ada yang mengatakan bahwa tanpa manusia perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitasnya, manusia adalah makhluk tuhan yang pintar diantara makhluk yang lainnya.

Secara Sederhana Manajemen Sumber Daya Manusia Adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, *rekrutmen*, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial samapai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Hal ini didukung dari pendapat *suwatno* (2011:16) bahwa Sumber Daya Manusia Selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, Setiap organisasi dituntut untuk menggunakan Sumber Daya Manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Perencanaan Sumber Daya Manusia terkait erat, bahkan merupakan bagian yang terpadu dengan perencanaan strategik atau perencanaan bisnis organisasi dituntut menangani Sumber Daya Manusia secara tepat dan meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja yang diinginkan dan tercapai sesuai dengan harapan setiap organisasi selalu berusaha agar kinerja yang diinginkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Pimpinan dalam mengelola Sumber Daya Manusia harus mampu untuk mengelolah seluruh aktivitas atau tujuan di atas yang telah dibebankan secara bersama-sama, sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai sesuai target yang ditetapkan.

Sumber Daya Manusia merupakan sebagai roda organisasi atau suatu perusahaan, jika Sumber Daya Manusia tidak ada yang mengelolah dengan baik besar kemungkinan organisasi itu tidak berjalan dengan baik.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan dipengaruhi oleh etika, rotasi kerja, dan perilaku, sedangkan perilaku seseorang dapat termotivasi dari adanya keinginan dalam mencapai suatu tujuan dalam praktik mengelolah Sumber Daya Manusia tidaklah mudah, perlu seni tersendiri karena harus di latar belakang suku, bangsa, agama, pendidikan yang dapat membentuk karakter dan bakat masing-masing karyawan kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dan apa yang dilakukan orang di pekerjaanya oleh karena itu, kriteria sangat penting dalam suatu pekerjaan kinerja individu dalam kriteria pekerjaan harus diukur dan dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada setiap pegawai.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan

kontribusi besar terhadap kinerja pegawai pengembangan Sumber Daya Manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga Sumber Daya Manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi

Pada organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka saling melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja.

Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.

Oleh karena itu, pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan akademik serta pendidikan dan pelatihan (Diklat) harus memberikan pelayanan yang memuaskan dalam arti dapat memenuhi tingkat kualitas pelayanan sesuai dengan harapan masyarakat. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa sering kegiatan pendidikan dan pelatihan dilihat sebagai kegiatan yang sekedar perlu ada, terutama untuk peningkatan karir atau jabatan yang mempersyaratkan pernah atau tidaknya seseorang mengikuti Diklat tersebut. Berdasarkan permasalahan diatas, sebagai penulis tertarik meneliti tentang

## "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sinjai Barat".

### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sinjai Barat ?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sinjai Barat.

### D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal gaya kepemimpinan motivasi kerja, dan disiplin kerja.

#### 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menjadi evaluasi dan bahan masukan bagi Kantor Camat Sinjai Barat dalam hal meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia sehingga dapat tercapai tujuannya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Teori

##### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil atau pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola Sumber Daya Manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli menurut Hasibuan (2019), manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen Sumber Daya Manusia ialah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan

organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujudnya tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teritori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Jelasnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, kepuasan karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur *input* sama dengan unsur *input* lainnya seperti modal, mesin, bahan mentah dan teknologi yang diubah melalaui proses produksi menjadi *output* berupa barang atau jasa.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen Sumber Daya Manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas-tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya.

Tugas manajemen Sumber Daya Manusia yang paling penting adalah mengatur dan mengelola faktor manusia seoptimal mungkin agar dapat diperoleh hasil yang efektif dan efisien dengan jalan menyusun, mengembangkan dan melaksanakan program pembangunan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :

- a. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses prekrutan, seleksi, sistem insentif serta pengembangan manajemen dan aktivasi pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.
- b. mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah *stakeholder* dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama.
- c. Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
- d. Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.
- e. Menciptakan iklim yang *humanis*, *harmonis* serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

### 3. Gaya Kepemimpinan

#### 1. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peran yang sangat penting karena kesuksesan organisasi tergantung pada bagaimana seseorang pemimpin mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Menurut Kartono (2001 : 34) mengemukakan bahwa pemimpin adalah seseorang pribadi yang memiliki kecakapan khusus, dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya, untuk melakukan usaha bersama mengarah pada pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Menurut sudaryono (2014:11), *leadership* adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. pendapat ini memandang suatu anggota kelompok atau organisasi sebagai satu kesatuan sehingga *leadership* diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok atau organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/bekerja untuk mencapai tujuan anggota kelompok/organisasi. Sedangkan pengertian *headship* adalah seseorang pribadi yang memiliki kecakapan atau kelebihan di satu bidang sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (rivai dan mulyadi, 2013:21)

Menurut siagian dalam sedarmayanti (2011:249), kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimoinan adalah motor penggerak bagi Sumber Daya Manusia dan sumber daya alam lainnya. Sedangkan menurut Bass dan Stogdil dalam Sutrisno (2011 :214)

mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah motor penggerak dalam mempengaruhi aktivitas suatu kelompok agar tercapai tujuan dari yang telah ditetapkan oleh masing-masing organisasi.

Adapun jenis-jenis kepemimpinan menurut Riberu (1992:5) adalah sebagai berikut:

1) Pemimpin Kharismatik

Pemimpin kharismatik ialah seorang pemimpin yang seolah-olah diberi tugas khusus dan karena itu dikaruniai bakat-bakat khusus oleh tuhan untuk memimpin sekelompok manusia mengarungi tantangan sejarah hidupnya. Pemimpin kharismatik muncul pada situasi-situasi krisis yang menuntut perubahan-perubahan drastis pemimpin ini biasanya sangat berwibawa.

2) Pemimpin Tradisional

Pemimpin tradisional mendapat kekuasaan berdasarkan warisan dari leluhurnya pelimpahan wewenang berjalan lewat saluran keturunan pemimpin tradisional dapat juga berarti pemimpin yang sangat ketat berpegang pada adat kekuasaan yang di turun-temurunkan.

3) Pemimpin Oposisi

Pemimpin oposisi dapat membangkitkan semangat menentang dari banyak orang dalam keadaan krisis dan gawat ia dapat menggoreskan garis perlawanan dengan cepat dan tepat akan tetapi bila keadaan

menjadi normal dan tenang kembali, ia sering tidak berdaya dan berfungsi lagi.

#### 4) Pemimpin Massa

Pemimpin massa mempunyai daya tarik dan daya dorong serta daya gagasan (potensi *sugestif*) yang kuat terhadap masyarakat yang dipimpin sambil menggunakan kemahiran berbicara ia dapat menggugah perasaan rakyat banyak, dapat membakar semangat, mengobarkan gairah serta memikat minat rakyat sehingga berhasil menimbulkan keikutsertaan.

## 2. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoah, 2010:303). Menurut Melayu S. P Hasibuan dalam Ruyatnasi et al., (2013:112), gaya kepemimpinan adalah seni seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

*Fleishman et al.*, dalam Trisnaningsih (2007:12) bahwa perilaku pemimpin ada dua dimensi, yaitu *consideration* dan *initiating structure*. *Consideration* (konsiderasi) adalah gaya kepemimpinan yang menggambarkan kedekatan hubungan antara bawahan dengan atasan, adanya saling percaya, kekeluargaan, menghargai gagasan bawahan, dan adanya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan.

Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dimiliki seorang pemimpin untuk digunakan dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Unsur-Unsur Gaya Kepemimpinan Menurut Umam (2010:271), kepemimpinan adalah:

- 1) Seseorang atau lebih yang berfungsi memimpin, disebut pemimpin (*leader*).
- 2) Adanya orang lain yang dipimpin.
- 3) Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran dan tingkah lakunya.
- 4) Adanya tujuan yang hendak dicapai yang dirumuskan secara sistematis.
- 5) Berlangsung berupa proses didalam insitusi, organisasi atau kelompok.

#### 4. Semangat Kerja

##### a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2007:147) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Azwar (2002:123) semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan untuk kelompok-kelompok pekerja .

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu gambaran perasaan seseorang yang mencapai keinginan untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat lagi sehingga dapat menghasilkan hasil yang memuaskan demi tercapainya tujuan bersama.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Nawawi (2003:112) mengemukakan bahwa semangat kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu.

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam mengerjakan pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang dapat menjadi faktor penentu semangat kerja.

#### **B. Tinjauan Empiris**

Tinjauan empiris merupakan salah satu bagian indikator dalam persyaratan karya tulis ilmiah, dimana dalam tinjauan empiris menjelaskan tentang hasil penulisan karya tulis ilmiah terdahulu, sebagai salah satu penarikan interpentasi dari karya tulis ilmiah dan berfungsi sebagai landasan untuk memperoleh hasil penulisan karya tulis ilmiah yang relevan dan objektif. Maka dari tinjauan empiris sabagai berikut:

Tabel 2.1  
 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ramlin Ramlan, (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Bima	Gaya kepemimpinan (X) Semangat Kerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Sederhana	Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Cabang Bima
2.	Sarly Sariadi (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Baik Secara Parsial maupun Simultan Mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado
3.	Muhammad Ato'illah (2014)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ )	Analisis Regresi Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

		Lumajang Kabupaten Lumajang	Kinerja (Y)		Pegawai Kelurahan di Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang
4.	PW Putra, IM Suwandana (2019)	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali	Motivasi ( $X_1$ ) Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) Semangat Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Bappeda Litbang Provinsi Bali
5.	Bahrudi Efendi Damanik (2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar	Kepemimpinan ( $X_1$ ) Iklim kerja ( $X_2$ ) Semangat Kerja (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap semangat kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 4 Pematangsiantar

### C. Kerangka Pikir

Pemikiran awal mengenai penelitian ini adalah keterkaitan peneliti untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai. Kerangka Pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Bagan Kerangka Pikir

#### D. Hipotesis

Hipotesis Menurut Sugiyono (2017:99-102) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik oleh dari itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Camat Sinjai Barat.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Descriptive Research* dengan pendekatan kuantitatif. Arikunto (2006:2) mengemukakan tentang penelitian kuantitatif yakni pendekatan penelitian yang banyak menggunakan angka-angka, mulai dari mengumpulkan data, penafsiran terhadap data yang diperoleh, serta pemaparan hasil. Pada penelitian ini penulis ingin menguji apakah Kantor Camat Sinjai Barat memiliki pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja.

#### B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

##### 1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Sinjai Barat yang berlokasi di Kelurahan Tassilulu Kabupaten Sinjai.

##### 2) Waktu Penelitian

Adapun waktu yang dimanfaatkan dalam melakukan penelitian dan mengumpulkan data ini dalam waktu kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya mulai dari bulan Februari sampai dengan Maret tahun 2022.

#### C. Jenis dan Sumber Data

##### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Data Kualitatif, dapat diperoleh dari Kantor Camat Sinjai Barat baik dalam bentuk informasi secara lisan maupun tertulis.

- b) Data Kualitatif, data yang diperoleh dari hasil penelitian dari Kantor Camat Sinjai Barat dalam bentuk angka-angka yang dapat digunakan untuk pembahasan lebih lanjut.

## 2. Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah:

- a) Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari Kantor Camat Sinjai Barat yang membutuhkan pengelolaan yang lebih lanjut.
- b) Data Sekunder, data yang bersumber dari Kantor Camat Sinjai Barat yang terkait untuk melengkapi data informasi.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115) populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Camat Sinjai Barat seluruhnya berjumlah kurang lebih 130 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Menurut (Sugiyono, 2010:113) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25%. Adapun populasi pada pegawai tetap yang berada di Kantor Camat Sinjai Barat yaitu 13 orang pegawai tetap. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan

sampel menggunakan rumus slovin menurut sugiyono (2014 :65), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{13}{1+13(0,1)^2}$$

$$n = \frac{13}{1+13(0,01)}$$

$$n = \frac{13}{1+13}$$

$$h = 13$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 13 orang.

#### E. Metode Pengumpulan Data

Menurut Riduwan (2010), Teknik pengumpulan data ialah metode pengumpulan data yaitu teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Dalam suatu penelitian ilmiah, penulis melakukan teknik pengumpulan data dalam menyusun proposal ini ada 3 (tiga), yaitu:

##### 1) Observasi

Observasi yang dilakukan peneliti adalah observasi secara langsung.

Observasi langsung adalah observasi yang terjadi ketika pengobservasian hadir secara fisik memonitor apa yang terjadi secara personal. Observasi ini dilakukan dengan pengamatan terhadap objek penelitian, maupun tempat penelitian, tanpa mengajukan suatu pertanyaan.

## 2) Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner termasuk aspek penting dalam penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang diajukan guna untuk mengumpulkan sebuah informasi dari responden.

## 3) Studi Pustaka

Penelitian kepustakaan dilakukan sebagai usaha guna memperoleh data yang bersifat teori sebagai pembanding dengan data penelitian yang diperoleh. Data tersebut dapat diperoleh dari literatur, catatan kuliah serta tulisan lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

## F. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016 : 68). Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian.

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai definisi operasional variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini. Masing-masing definisi operasional variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

- a) Variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan (X) yaitu sebuah nilai yang di dasarkan pada kerja keras dan ketekunan. Indikator gaya kepemimpinan:
  - a) Bermoral rendah
  - b) Tidak mempunyai loyalitas
  - c) Memiliki rasa pengabdian dan Merasa terlibat

(Moeheriono 2012 : 391)

b) Variabel terikat yakni Komitmen kerja (Y) yaitu suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins dan Judge 2008) semangat kerja pegawai yang dimaksud pada penelitian ini adalah minat seorang terhadap pekerjaan. Indikator semangat kerja yakni:

- a) Loyalitas
- b) Sikap terhadap tugas
- c) Tanggung jawab dan Disiplin diri

(Febriani (2006)

#### G. Metode Analisis Data

Metode Analisis Data adalah upaya mengelola fakta yang sudah terkumpul kemudian dijadikan informasi untuk mendapatkan kesimpulan. Adapun Metode Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Instrumen

###### a) Uji Validitas

Uji Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrument pengukur mampu apa yang diukur. Menurut Ghozali (2011:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah tau valid tidaknya suatu koesioner. Suatu koesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada koesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh koesioner tersebut. Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dari hasil output (*CorrectedItem-Total Correlation*)

dengan  $r_{tabel}$ , jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, tetapi jika  $r_{hitung}$  lebih kecil daripada  $r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2011:54).

#### b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a) Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebenarnya normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Sedangkan Menurut Ghozali (2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

#### b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual (*error*) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji adanya gejala

*heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode *scatter plot*, dengan kriteria hasil sebagai berikut :

- 1) Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2012:105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

### 3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Analisis regresi juga dapat digunakan untuk memahami variabel-variabel bebas mana saja yang dapat berhubungan dengan variabel terikat, serta untuk mengetahui bentuk hubungan tersebut serta untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (x) Semangat Kerja Pegawai (y).  
Persamaan Analisis Regresi Linier Sederhana sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta x$$

Dimana:

- Y = Semangat Kerja  
 X = Gaya Kepemimpinan  
 $\alpha$  = Konstanta  
 $\beta$  = Koefisien Regresi

#### H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini terdiri dari:

##### a) Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya sumbangan dari variabel x yang mempunyai pengaruh linear terhadap variasi naik turunnya Y. Naik maksimum atau terbesar dari koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 dimana  $r^2$  tidak boleh negatif. Nilai r yang kecil berarti kemampuan variabel independen amat terbatas dalam menjelaskan variasi variabel. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

##### b) Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini menurut Ghazali (2016:99) adalah jika p value < 0,05 maka  $H_a$  diterima. Sebaliknya jika p value > 0,05 maka  $H_a$  ditolak.

Adapun prosedur pengambilan keputusan :

- 1) Jika t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 2) Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa peningkatan lingkungan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Perusahaan

##### 1. Sejarah Kantor Camat Sinjai Barat

Kecamatan Mappakasunggu terbentuk pada tahun 1967, yang merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan/Distrik Sinjai Barat yang berada dalam wilayah Kabupaten Sinjai, Kecamatan Sinjai Barat. Kepala pemerintahan atau kepala kecamatan pertama pada waktu itu adalah Mappajalling Dg. Kawang, penamaan Mappakasunggu merupakan penggabungan dari nama-nama Kampung dalam Wilayah Kecamatan Sinjai Barat. Tahun 1988 Kecamatan Sinjai Barat memekarkan desanya menjadi 8. Tahun 2006 Sinjai Barat dibentuk menjadi Kelurahan. Tahun 2007 Kecamatan Sinjai Barat dimekarkan menjadi 2 Kecamatan yaitu Kecamatan Mappakasunggu dan Kecamatan Sanrobone. Kecamatan Mappakasunggu sebagai wilayah Kecamatan yang berada dalam Wilayah Kabupaten Sinjai dan merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Kabupaten dalam pemberian pelayanan baik dari bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan saat ini memiliki Kecamatan Sinjai Barat sebagai wilayah Kecamatan yang berada dalam Wilayah Kabupaten Sinjai dan merupakan perpanjangan tangan dari Pemerintah Kabupaten dalam pemberian pelayanan baik dari bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

##### 2. Keadaan Lokasi

Kecamatan Sinjai Barat yang terletak di jazirah selatan bagian timur provinsi Sulawesi Selatan dengan ibukotanya Sinjai. Di sebelah Utara berbatasan dengan kabupaten Bone, disebelah timur dengan Teluk Bone, di

sebelah Selatan dengan Kabupaten Bulukumba, dan sebelah barat dengan Kabupaten Gowa.

Wilayah administrasi terbagi atas delapan Kecamatan, Kelurahan, 55 Desa dari 259 Lingkungan/Dusun dengan luas wilayah 819,96 Km<sup>2</sup>, atau 1,29% dari luas wilayah daratan Provinsi Sulawesi Selatan.

### 3. Visi dan Misi

#### a. Visi

Terwujudnya masyarakat yang beriman dan bertakwa, cerdas, sehat, dan sejahtera.

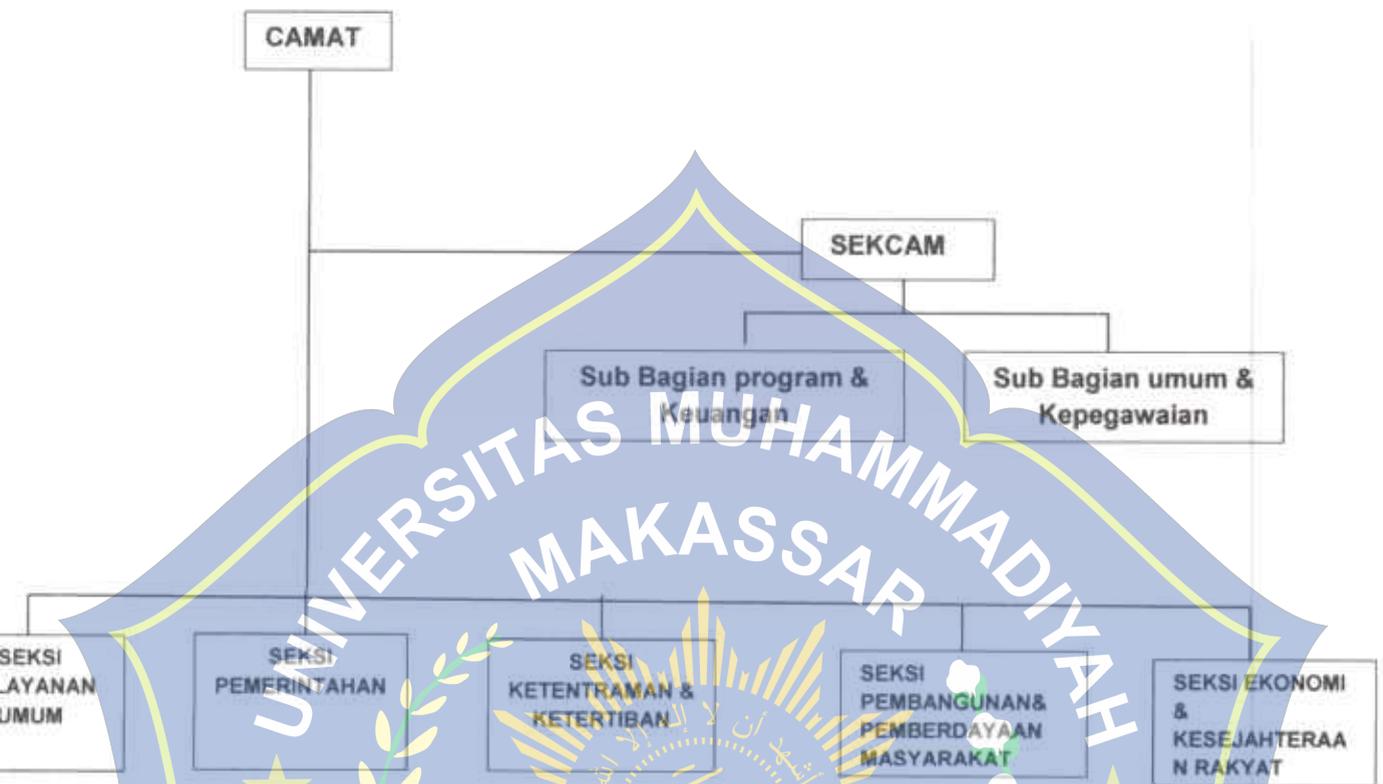
#### b. Misi

1. Meningkatkan kegiatan di bidang Agama baik fisik, maupun non-fisik melalui pembinaan bimbingan kerohanian
2. Meningkatkan kegiatan di bidang Pendidikan pada semua tingkatan baik formal maupun non-formal
3. Meningkatkan kegiatan di bidang Kesehatan melalui forum kecamatan sehat.
4. Meningkatkan kegiatan di bidang Pertanian melalui swadaya gotong royong dan pemanfaatan lahan.
5. Meningkatkan usaha di bidang Ekonomi dan infra-struktur untuk menunjang tercapainya kesejahteraan masyarakat.

### 4. Struktur Organisasi dan Job Description

Struktur organisasi kecamatan Sinjai Barat berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Sinjai Nomor 20 Tahun 2010, tentang Organisasi dan tata kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Sinjai.

### a. Struktur Organisasi



Gambar 2.3 Struktur Organisasi Kantor Camat Sinjai Barat.

### b. Job Description

#### 1. Camat

Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang di limpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

#### 2. Sekertaris Camat

Sekretaris Camat mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan tugas-tugas kesekretariatan yang meliputi administrasi

umum, kepegawaian, perlengkapan, dan keuangan serta menyusun laporan pelaksanaan tugas.

### 3. Sub Bagian Program dan Keuangan

Sub Bagian Program mempunyai tugas pengelolaan administrasi keuangan, meliputi penyusunan anggaran, penggunaan anggaran, pembukuan, dan pertanggung jawaban, serta pelaporan keuangan.

### 4. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian umum dan Kepegawaian di pimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pelaksanaan urusan ketataaksanaan Dinas yang meliputi; surat menyurat, kearsipan, pengandaan, ekspedisi, administrasi perjalanan dinas, perlengkapan, pemeliharaan, dan urusan rumah tangga, serta urusan administrasi kepegawaian Kecamatan.

### 5. Seksi Pelayanan Umum

Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan terciptanya Ketentraman dan Ketertiban Umum di wilayah kecamatan, kelurahan dan desa, pelaksanaan Kantibnas dan keamanan lingkungan masyarakat serta pengembangan kegiatan-kegiatan kemasyarakatannya yang sifatnya tidak saling mengganggu dari seriap elemen masyarakat yang ada.

### 6. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan bertugas melakukan menyusun rencana dan melakukan pembinaan ideologinegara dan kesatuan bangsa, membina kerukunan hidup beragama, pengkoordinasia kegiatan instansi pemerintahan, membina administrasi kelurahan dan desa, serta membina administrasi kependudukan.

#### 7. Seksi Ketentraman dan Keamanan

Seksi Ketentraman dan Keamanan mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pembinaan kemasyarakatan, fasilitas kegiatan organisasi sosial/kemasyarakatan, penanggulangan bencana alam, penanggulangan masalah sosial, penyelenggaraan koordinasi keluarga berencana, serta fasilitasi penyelenggaraan pendidikan, kesehatan, generasi muda, keolahragaan, kepramukaan, dan peranan wanita.

#### 8. Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat

Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pengembangan pembangunan, pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat, pembinaan dan penanggulangan pencemaran dan kerusakan lingkungan, serta pembinaan dan pengawasan bangunan.

#### 9. Seksi Ekonomi dan Kesejahteraan Rakyat

Seksi ekonomi dan kesejahteraan rakyat mempunyai tugas melakukan penyusunan rencana dan penyelenggaraan pengembangan perekonomian wilayah kecamatan, kelurahan dan desa, pelaksanaan administrasi pemungutan pajak dan retribusi daerah, dan pengembangan kegiatan perindustrian dan perdagangan.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Tetap Kantor Camat Sinjai Barat. Berdasarkan 13 kuisisioner yang dapat di olah, diperoleh informasi mengenai deskripsi responden yang dapat dilihat pada tabel berikut:

#### a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat di kelompokkan menjadi dua kelompok yaitu kelompok perempuan dan kelompok laki-laki, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	10	76,9%
Perempuan	3	30,8%
<b>Total Responden</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang di olah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 10 orang (76,9%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 3 orang (30,8%).

### b. Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda tau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Lebih jelasnya umur responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 20 Tahun	0	0%
21 – 30 Tahun	7	53,8%
31 – 40 Tahun	4	30,8%
≥ 41 Tahun	2	15,4%
<b>Total Responden</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 yakni deskripsi responden berdasarkan umur, menunjukkan bahwa responden berumur ≤ 20 Tahun sebanyak 0 orang (0%), responden berumur 21 – 30 Tahun sebanyak 7 orang (53,8%), responden berumur 31 – 40 Tahun sebanyak 4 orang (30,8%), responden berumur ≥ 41 Tahun sebanyak 2 orang (15,4%).

### c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seseorang. Oleh karena itu dalam penelitian ini tingkat pendidikan responden dapat di klarifikasi menjadi beberapa bagian. Lebih jelasnya tingkat pendidikan responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.3

## Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	4	30,8%
SARJANA	7	53,8%
MAGISTER	2	15,4%
DOKTOR	0	0%
<b>Total Responden</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 yakni deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 0 orang (0%), responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 0 orang (0%), responden dengan pendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang (30,8%), responden dengan pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 7 orang (53,8%), responden dengan pendidikan terakhir Doktor sebanyak 0 orang (0%).

## 2. Deskripsi Variabel

Pengumpulan data mulai dilaksanakan dengan menyebarkan kuisioner. Adapun yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini sebanyak 13 orang pegawai pada Kantor Camat Sinjai Barat.

### a. Penilaian Gaya Kepemimpinan (x)

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuisioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai gaya kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel 4.4

## Skor Jawaban Responden Mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	SS (1)	S (2)	N (3)	TS (4)	STS (5)
1	Pemimpin mau menerima saran dari pegawai	3	10	0	0	0
2	Pemimpin tidak mengatur pegawai sesuai dengan keinginannya	6	7	0	0	0
3	Pemimpin tidak berperilaku bahwa kekuasaan dan jabatannya penting bagi kepatuhan pegawainya	3	8	0	2	0
4	Pemimpin mewujudkan keinginannya masing-masing pegawainya	0	0	10	3	0
5	Pemimpin memberikan tanggung jawab kepada pegawainya	3	9	0	0	0
6	Pemimpin memberikan bantuan kepada pegawainya	10	0	0	0	0
7	Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya tanpa mengurangi tanggung jawab dan partisipasinya	0	8	5	0	0
8	Pemimpin menselaraskan aktivitasnya dengan tujuan organisasi	0	7	6	0	0

Berdasarkan tabel di atas, pernyataan pertama didominasi oleh tanggapan responden SETUJU yakni sebesar 10 responden, pernyataan kedua didominasi oleh tanggapan responden SETUJU sebesar 7 responden, pernyataan ketiga didominasi oleh tanggapan responden SETUJU yakni sebesar 8 responden, pernyataan keempat didominasi oleh tanggapan NETRAL 10 responden, pernyataan kelima didominasi oleh tanggapan SETUJU sebesar 9 responden, pernyataan keenam didominasi oleh tanggapan SANGAT SETUJU yakni sebesar 10 responden, pernyataan ketujuh didominasi SETUJU yakni sebesar 8 responden, pernyataan kedelapan didominasi SETUJU yakni sebesar 7 responden.

## b. Deskripsi Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuisisioner yang telah ditentukan, diperoleh deskripsi data mengenai semangat kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.5

### Skor Jawaban Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai

No	Pernyataan	SS (1)	S (2)	N (3)	TS (4)	STS (5)
1	Saya selalu fokus dalam melakukan pekerjaan	5	8	0	0	0
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian	3	10	0	0	0
3	Saya tidak pernah bolos kerja tanpa alasan yang jelas	1	12	0	0	0
4	Saya tidak merasa tertekan terhadap kebijakan yang ada selama bekerja disini	1	12	0	0	0
5	Saya selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan saya	0	13	0	0	0
6	Saya selalu merasa bangga dengan hasil pekerjaan saya	0	13	0	0	0
7	Saya merasa nyaman dalam lingkungan tempat saya bekerja	2	11	0	0	0
8	Saya tidak pernah terlibat konflik dengan pimpinan dan rekan kerja saya	4	9	0	0	0

Berdasarkan tabel di atas, pernyataan pertama didominasi oleh tanggapan responden SETUJU yakni sebesar 8 responden, pernyataan kedua didominasi oleh tanggapan responden SETUJU sebesar 10 responden, pernyataan ketiga didominasi oleh tanggapan responden SETUJU yakni sebesar 12 responden, pernyataan keempat didominasi oleh tanggapan SETUJU 12 responden, pernyataan kelima didominasi oleh tanggapan SETUJU sebesar 13 responden, pernyataan keenam didominasi oleh tanggapan SETUJU yakni sebesar 13 responden, pernyataan ketujuh

didominasi SETUJU yakni sebesar 11 responden, pernyataan kedelapan didominasi SETUJU yakni sebesar 9 responden.

### Uji Instrumen

#### a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner untuk menentukan valid tidaknya dari kuisisioner tersebut. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapat data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel X

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X1.1	0,4409	.826	VALID
X1.2	0,4409	.777	VALID
X1.3	0,4409	.863	VALID
X1.4	0,4409	.681	VALID
X1.5	0,4409	.826	VALID
X1.6	0,4409	.757	VALID
X1.7	0,4409	.676	VALID
X1.8	0,4409	.535	VALID
X1.9	0,4409	.780	VALID

Sumber: Data diolah 2022.

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan sebaliknya jika nilai r hitung < nilai r tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,826, X1.2 sebesar 0,777, X1.3 sebesar 0,863, X1.4 sebesar 0,681, X1.5 sebesar 0,826, X1.6 sebesar 0,757, X1.7 sebesar 0,676, X1.8 sebesar 0,535 dan X1.9 sebesar 0,780. Dapat disimpulkan bahwa hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0,4409.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y1.1	0,4409	.680	VALID
Y1.2	0,4409	.791	VALID
Y1.3	0,4409	.887	VALID
Y1.4	0,4409	.621	VALID
Y1.5	0,4409	.680	VALID
Y1.6	0,4409	.559	VALID
Y1.7	0,4409	.545	VALID
Y1.8	0,4409	.602	VALID
Y1.9	0,4409	.769	VALID
Y1.10	0,4409	.929	VALID

Sumber: Data diolah 2022

Uji validitas dilakukan untuk membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung > nilai r tabel, maka indikator dikatakan valid dan

sebaliknya jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka indikator dikatakan tidak valid. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai  $r$  hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,680, Y1.2 sebesar 0,791, Y1.3 sebesar 0,887, Y1.4 sebesar 0,621, Y1.5 sebesar 0,680 dan Y1.6 sebesar 0,659, Y1.7 sebesar 0,545, Y1.8 sebesar 0,602, Y1.9 sebesar 0,769 dan Y1.10 sebesar 0,929. Dapat disimpulkan bahwa Hasil olah data diatas menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid karena nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  tabel sebesar 0,4409.

#### b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Konsep reabilitas alat ukur berkaitan dengan masalah kekeliruan pengukuran sendiri menunjukkan sejauh mana inkonsisten hasil pengukuran terjadi apabila dilakukan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama. Cara menghitung tingkat reabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus alpha cronbach. Kuisisioner dikatakan reabilitas apabila nilai  $r$  Cronbach Alpha  $>$  0,6.

Tabel 4.8  
Hasil Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.900	9

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,900. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel X dapat dikatakan Reliabel karna sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha  $>$  0,60 atau  $0,900 >$  0,60.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Realibilitas Semangat Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.684	10

*Sumber: Data diolah 2022*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,684. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel Y dapat dikatakan Reliabel karena sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  atau  $0,684 > 0,60$ .

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui model regresi dari variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Hasil dari pengujian uji normalitas sebagai berikut:



**Gambar 4.1**

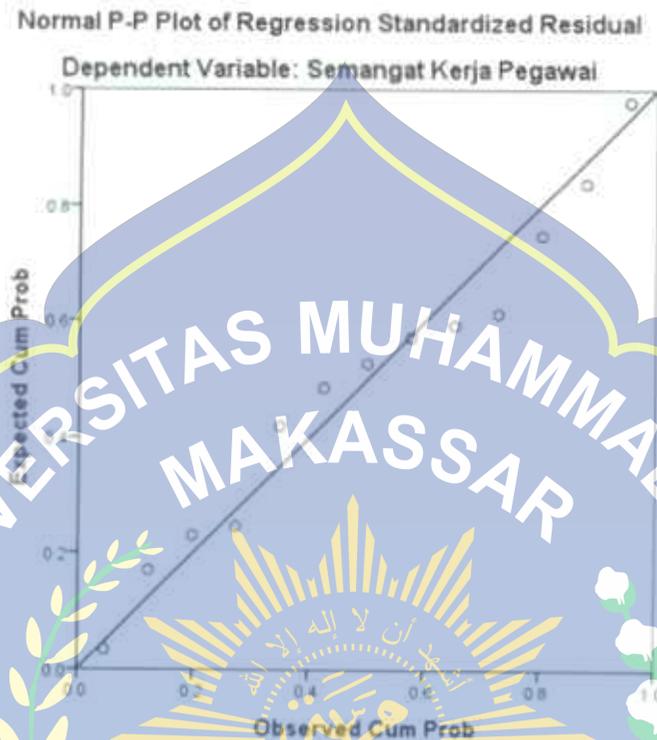
### Hasil Pengujian Normalitas Data Histogram

*(Sumber: Data diolah 2022).*

Pada gambar 4.1 menunjukkan kurva dependen (terikat) dan *regression standardized residual* sesuai dengan syarat uji normalitas berbentuk simetris,

seperti bel/ lonceng.

Hasil pengujian menggunakan Normal Probability Plot sebagai berikut:



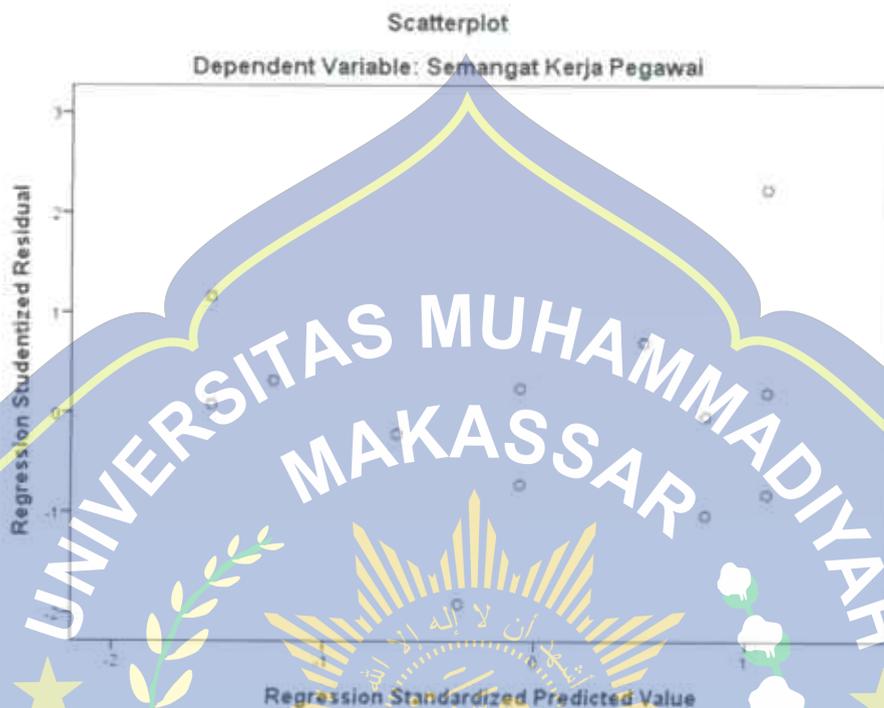
Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normalitas Data- P Plot

(Sumber: Data diolah 2022)

Hasil pengujian normalitas pada gambar 4.2 diperoleh titik-titik mengikuti arah garis diagonal dan menyebar di arah garis diagonal. Dari hasil pengujian maka ditarik kesimpulan keduanya telah memenuhi syarat yaitu berdistribusi normal dalam uji normalitas data.

## b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3  
 Hasil Pengujian Heterokedasitas  
 (Sumber: Data diolah 2022).

Berdasarkan gambar 4.3, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak dan membentuk pola tertentu dengan jelas. Serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel Dependen.

## 4. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.412	3.792		3.537	0.005
	Gaya Kepemimpinan	0.764	0.092	0.929	8.336	0.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

Sumb

er: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel Coefficients SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut.

$$Y = 13.412 + 0.764 X$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. 13.412, Nilai konstanta positif, artinya jika variabel independen X (gaya kepemimpinan) = 0, maka variabel Dependen (semangat kerja pegawai) sebesar 13.412.
2. 0,764 (X) merupakan nilai koefisien regresi variabel X (gaya kepemimpinan) menunjukkan bahwa mempunyai hubungan searah (positif) terhadap Y (semangat kerja pegawai), artinya jika variabel X (gaya kepemimpinan) mengalami kenaikan, maka akan berpengaruh pada tingkat keoptimalan Y (semangat kerja pegawai). Artinya jika X (gaya kepemimpinan) maka Y (semangat kerja pegawai) akan naik dengan asumsi variabel lain adalah konstan, dan akan mengalami kenaikan 0,929 atau 9,29%.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

**Tabel 4.11**  
**Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	0.863	0.851	1.086
a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai				

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.7 maka hasil variable X (Gaya kepemimpinan) dengan *adjusted R square* yaitu 0,851 atau 85,1%. Hal ini menunjukkan 85,1% merupakan pengaruh variabel Gaya kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai, sedangkan sisanya 14,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

### a. Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji T (Parsial)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.412	3.792		3.537	0.005
	Gaya Kepemimpinan	6.764	0.692	0.929	8.336	0.000
a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai						

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan hasil olah data SPSS di atas, menunjukkan bahwa nilai T hitung variabel Gaya kepemimpinan (X) sebesar 3.537 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai T hitung 3.537 > nilai T tabel 2.201, kemudian nilai

signifikasinya  $0,000 < 0,05$  maka berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sinjai Barat, maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan kembali. Dengan melihat angka-angka uji statistik pada halaman-halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan sebab akibat yang diadakan oleh Kantor Camat Sinjai Barat, dengan harapan dapat memperhatikan Gaya Kepemimpinan yang akan berpengaruh positif.

Berdasarkan hasil penelitian ini telah dilakukan menunjukkan bahwa terjadinya hubungan kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sinjai Barat. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,900. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel X dapat dikatakan Reliabel karna sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  atau  $0,900 > 0,60$ . hasil uji reliabilitas pada program SPSS, maka tampak bahwa nilai cronbach's alpha yang diperoleh sebesar 0,684. Sesuai dasar pengambilan keputusan pada uji realibilitas penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Variabel Y dapat dikatakan Reliabel karna sudah memenuhi syarat nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  atau  $0,684 > 0,60$ . Maka artinya Gaya Kepemimpinan (X) Dan Semangat

Kerja (Y) Berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor Camat Sinjai Barat .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Layli Alfia (2016) yang meneliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Ciputat Timur". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ciputat Timur.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sinjai Barat. Adapun Kesimpulan dari penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai Di Kantor Camat Sinjai Barat, dimana koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar Berdasarkan hasil olah data SPSS di atas, menunjukkan bahwa nilai T hitung variabel Gaya kepemimpinan (X) sebesar 3.537 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai T hitung  $3.537 >$  nilai T tabel 2.201, kemudian nilai signifikasinya  $0,000 < 0,05$  maka berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji T dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).

#### B. Saran

Berdasarkan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sinjai Barat, maka penulis akan mengajukan saran yang umumnya sangat bermanfaat bagi kita semua, yaitu:

##### 1. Saran Teoritis

Untuk Kantor Camat Sinjai Barat Disarankan, bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pimpinan dapat menyesuaikan Gaya Kepemimpinan dengan kondisi, kemampuan serta itu pimpinan hendaknya mau merumuskan kebijakan yang dapat menimbulkan bagi peningkatan semangat kerja pegawai

antara lain memberikan motivasi dan imbalan yang sesuai dengan sumbangsih pegawai terhadap organisasi.

## 2. Saran Praktis

- a. Kepada Kantor Camat Sinjai Barat agar lebih memperhatikan para pegawainya, dengan mempertahankan dan meningkatkan kemampuan kerja pegawainya dalam setiap bidang.
- b. Dengan bertambahnya Sumber Daya Manusia Secara Kuantitas sehingga terjadi keseimbangan antara jumlah aparat dengan volume kerja dan agar terjadi percepatan pelaksanaan kegiatan dan penyampaian laporan pertanggung jawaban kegiatan menjadi optimal.
- c. Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam aspek gaya kepemimpinan dan semangat kerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, R. H., & Djastuti, I. (2011). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah) (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).Jaya, Kadek Yudi Prawira, and I. Gst Ayu Dewi Adnyani. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Diss. Udayana University, 2015.
- Apriani, Fajar. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja." *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* 16.1 (2011).
- Agustiningrum, Adri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA)." (2012).
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif. edisi 1*. Airlangga University Press.
- Bahri, Syaiful, and Yuni Chairatun Nisa. "Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18.1 (2017): 9-15.
- EFENDI, Riyanto. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 2020, 1.1.
- Jasmani, Jasmani. "Pengaruh Promosi Dan Pengembangan Produk Terhadap Peningkatan Hasil Penjualan." *Jurnal Semarak* 1, no. 3 (2019): 142-157.
- Silaban, Gerry, Arfan Mardiana Lubis, and Umi Salmah. "Perancangan sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi perawat gawat darurat di RSUD Herna Medan." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas* 10.1 (2017): 59-64.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Faturahman, Burhanudin Mukhamad. "Kepemimpinan dalam budaya organisasi." *MADANI Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan* 10.1 (2018): 1-11.
- Kurniawan, A. (2014). Pemimpin Dan Kepemimpinan Efektif (Kajian Pustaka). *Prosiding Sembistek 2014*, 791-802.
- Mujiatun, S. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis UMSU*, 11(1).

Rozarie, CV RA De, and Jawa Timur–Negara Kesatuan Republik Indonesia. "Manajemen Sumber Daya Manusia." (2017).

EFENDI, Riyanto. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 2020, 1.1.





**Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian**

**KUISISIONER PENELITIAN**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA**

**PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SINJAI BARAT**

**(STUDI KASUS PADA KANTOR CAMAT SINJAI BARAT)**

**PETUNJUK PENGISIAN**

Anda dimohon untuk bersedia menjawab dan mengisi daftar pernyataan ini sesuai dengan apa yang anda ketahui, alami, dan rasakan di tempat anda bekerja

Setiap pernyataan hanya memerlukan 1 jawaban.

Mohon untuk beri tanda centang pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Jawaban Anda sangat kami jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis

Atas ketersediaan, bantuan, perhatian dan kerjasama Anda dalam mengisi daftar pernyataan ini saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

• Jawaban anda sangat kami jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan

untuk kepentingan akademis.

## IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Pekerjaan :

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan Tingkat Pendidikan : SD  SARJANA SMP  MAGISTER SMA  DOKTOR 

## KUISIONER PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	SS (1)	S (2)	N (3)	TS (4)	STS (5)
1	Pemimpin mau menerima saran dan pegawai				<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
2	Pemimpin tidak mengatur pegawai sesuai dengan keinginannya				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Pemimpin tidak berperilaku bahwa kekuasaan dan jabatannya penting bagi kepatuhan pegawainya				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Pemimpin mewujudkan keinginannya masing-masing pegawainya				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	Pemimpin memberikan tanggung jawab kepada pegawainya				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	Pemimpin memberikan bantuan kepada pegawainya				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahannya tanpa mengurangi tanggung jawab dan partisipasinya				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8	Pemimpin menselaraskan aktivitasnya dengan tujuan				<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## KUISIONER SEMANGAT KERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	SS (1)	S (2)	N (3)	TS (4)	STS (5)
1	Saya selalu fokus dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian					
3	Saya tidak pernah bolos bekerja tanpa alasan yang jelas					
4	Saya tidak merasa tertekan terhadap kebijakan yang ada selama bekerja disini					
5	Saya selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan saya					
6	Saya selalu merasa bangga dengan hasil pekerjaan saya					
7	Saya merasa nyaman dalam lingkungan tempat saya bekerja					
8	Saya tidak pernah terlibat konflik dengan pimpinan dan rekan kerja saya					



## Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
 LEMBAGA PENELITIAN, PENGEMBANGAN DAN PENGAJIBAN KEPADA MASYARAKAT  
 Jl. Sultan Hassan No. 101 Telp. 0411-2211111 Fax. 0411-2211111 Makassar 90231 E-mail: [ipm@umh.ac.id](mailto:ipm@umh.ac.id)

13.500/Umh.1443.H  
16 March 2022 M

Nomor: 782/USC/4-VIII/BU/43/2022  
 Lamp: 1 (satu) Rangkap Prinsipal  
 Hal: Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel  
 Cq. Kepala Dinas Pemukiman, Model dan PTSP Prov. Sul-Sel  
 di –  
 Makassar

Selanjutnya dengan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar 149/05/A-1-11/2022 tertanggal 22 Maret 2022, menerbitkan surat permohonan di bawah ini:

Nama: MARIAM  
 N. S. S. No: 185721150718  
 Jurusan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
 Jurusan: Manajemen  
 Program: Magister  
 bermaksud melaksanakan penelitian pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul:

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja di Kantor Camat Sijau Barat"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 16 Maret 2022 s.d 18 Maret 2022.

Selubungan dengan maksud di atas, kiranya permohonan tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakallahu khairan katiran.

Dr. Ir. Abubakar Idris, MP.  
 NBM 101.7716



Nama: UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN  
Jenis: ...  
Layanan: ...  
Detail: ...

Informasi: ...  
Nama: ...  
Tempat & Tanggal Lahir: ...  
Nama Perguruan Tinggi: ...  
NIM: ...  
Program Studi: ...  
Jenis Kelamin: ...  
Mata Pelajaran: ...

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
BIDANG PENYELENGGARAAN PELAYANAN PERIZINAN

Nomor: 28269/S.01/PTSP/2022  
Lampiran: -  
Perihal: Izin Penelitian

Kepada Yth  
Bupati Sinjai

di:  
Tempat

Berdasarkan surat Keluar LP3M UINISMUH Makassar Nomor: 782/05/C.4-VIII/B.43/2022 tanggal 16 Maret 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa peneliti dibarengi ini:

Nama: **MARIANA**  
Nomor Pokok: **05211150718**  
Program Studi: **Manajemen**  
Pekerjaan Lembaga: **Mahasiswa/S1**  
Alamat: **Jl. Sa'Addudin No. 22, Makassar**

Bermaksud untuk melakukan penelitian di kantor saudara dalam rangka penelitian Sinjai dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SINJAI BARAT**

Penelitian dilaksanakan dari Tgl. **18 Maret** s.d **18 April 2022**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kugatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat ini.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik dan Surat ini dapat dibuktikan keabsahannya dengan menggunakan **barcode**.

Demikian surat izin penelitian ini diterbitkan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal: 16 Maret 2022

**A.A. GUBERNUR SULAWESI SELATAN**  
**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU**  
**SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu

**I.L.M. DENNY IRAWAN SAARDI, M.Si**  
Pangkat: Pembina Utama Madya  
Np: 196206241993031004

Tersampul No:  
1: Lembar (1) BUKU (1) di Makassar & Makassar  
2: Perizinan

Skema PTSP 18032022



Jl. Boulevard No 5 Telp: (0411) 441077 Fax: (0411) 448936  
Website: <http://simas.sulselprov.go.id> Email: [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231





PEMERINTAH KABUPATEN MAKASSAR  
 KANTOR KECAMATAN SMPK BARAT  
 KEMENTERIAN Agama  
 Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan Kode Pos 92653

KEPENTRANGAN TELUK MUKAHAN 401/US

Yang bertanda tangan di bawah ini, Camat Smpk Barat memohonkan sebagai:

ISMARI	Makassar, 15 Maret 2024
Tempat lahir	Managemen
Program Study	Universitas Muhammadiyah Makassar
Nama Perguruan Tinggi	08122110491
Nomor HP/Telepon	

Surat yang bertanda namanya diatas telah melaksanakan penelitian di Kantor Camat Smpk Barat dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Smpk Barat Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan".  
 Demikian surat permohonan ini dibuat agar dapat diproses sebagaimana mestinya.

Maka, 15 Maret 2024

H. SAIFULLAH YUSUF  
 WAKIL DAERAH  
 KEMENTERIAN Agama  
 Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan



UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN  
 UIN AR-RANIRY MAKASSAR  
 Pengantar: Peruta 7/1  
 No: 13-00215/19/003/2022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
 MAKASSAR  
 UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

## Lampiran 3 : Hasil Olah Data

Reabilitas X (pengaruh gaya kepemimpinan)

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	9

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	36.62	9.090	.768	.882
X1.2	36.62	9.255	.707	.886
X1.3	36.59	8.897	.816	.878
X1.4	36.62	9.590	.589	.895
X1.5	36.62	9.090	.768	.882
X1.6	36.54	9.436	.686	.888
X1.7	36.69	9.564	.579	.896
X1.8	36.69	10.064	.413	.908
X1.9	36.77	9.192	.709	.886

Reabilitas Y (Semangat Kerja Pegawai)

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	10

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	40.46	5.936	.674	.600
Y1.2	40.38	6.590	.395	.652
Y1.3	40.77	6.859	.160	.704
Y1.4	40.31	5.897	.714	.594
Y1.5	40.31	5.897	.714	.594
Y1.6	40.46	7.269	.058	.722
Y1.7	40.38	6.590	.395	.652
Y1.8	40.38	5.590	.836	.568
Y1.9	40.38	6.923	.417	.776
Y1.10	40.46	6.769	.323	.665

Uji Analisa Regresi sederhana

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.863	.851	1.088

a. Predictors: (Constant), Pengaruh Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.952	1	81.952	69.496	.000 <sup>b</sup>
	Residual	12.971	11	1.179		
	Total	94.923	12			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.412	3.792		3.537	.005		
	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	.764	.092	.929	8.336	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja Pegawai

Lampiran 4 : Hasil Tabulasi Data

NO.	GAYA KEPEMIMPINAN (X)									TOTAL
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	
1	4	3	3	3	4	4	5	4	3	33
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	31
4	5	3	5	3	5	4	4	4	3	36
5	4	4	2	2	5	4	4	4	4	33
6	4	3	3	3	4	3	4	3	3	30
7	5	4	5	3	5	4	5	4	4	39
8	5	4	5	3	5	4	5	4	4	39
9	4	3	3	3	4	3	4	3	3	30
10	4	3	3	3	4	3	4	3	4	31
11	4	4	3	3	4	4	5	4	4	35
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
13	4	3	3	3	4	3	4	3	3	30

SEMANGAT KERJA PEGAWAI (Y)										TOTAL
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	47
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
4	60	117	231	459	914	1825	3646	7289	14575	29120

Lampiran 5 : Dokumentasi





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH  
MAKASSAR

UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Logo of Universitas Muhammadiyah Makassar, featuring a central sunburst with Arabic calligraphy and a crescent moon, surrounded by a laurel wreath and a star.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,  
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Mariani  
NIM : 105721150718  
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2%	100%
2	Bab 2	0%	25%
3	Bab 3	6%	10%
4	Bab 4	4%	20%
5	Bab 5	5%	5%

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan  
seperlu.

Makassar, 8 Juli 2024

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Muhaimin S. Elm, M.P.  
NBM 04 591

## Lampiran 6:



**MARIANI.** Lahir di Makassar pada tanggal 21 maret 2000 dari pasangan suami istri Bapak Muh Agus Sadullah dan Ibu Normah peneliti adalah anak Kedua dari dua bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di jalan sultan alauddin Ir 2D Kecamatan tamalate kota Makassar, Sulawesi selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Gunung Sari lulus tahun 2010, SMP Negeri 26 Makassar lulus pada tahun 2015, SMK Negeri 1 Gowa lulus pada tahun 2018, dan mulai mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di kampus Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun 2018 sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulis skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR HAYATI  
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN