

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI



**MUH. ALFIAN
105721151818**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN GOWA**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

MUH. ALFIAN
105721151818

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

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024
MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

MOTTO

**Semua impian kita bisa terwujud jika kita memiliki keberanian untuk
mengejanya**

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 orang tuaku tercinta
Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku**





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0441) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa
Nama Mahasiswa : Muh. Alfian
No. Stambuk/ NIM : 105721151818
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM
NIDN: 0922027901

Pembimbing II

Asri Jaya, SE.,MM
NIDN: 0926088303

Mengetahui,

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si
NBM: 651607

Ketua Program Studi Manajemen

Nasrullah, S.E.,M.M
NBM: 1151132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Muh. Alfian, 105721151818, diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar nomor : 005/SK-Y/61201/091004/2014, tanggal 3 Dzulqaidah 1445 H/ 11 Mei 2024 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 22 Dzulqaidah 1445 H

11 Mei 2024 H

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)

2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)

3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)

4. Penguji : 1. Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M

2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M.

3. Dr. Dg Maklassa, S.Pd., M.M

4. Sri Andayaningsih, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 65 1507



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0441) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Nama Mahasiswa : Muh. Alfian
No. Stambuk/ NIM : 105721151818
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja
Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Gowa

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,

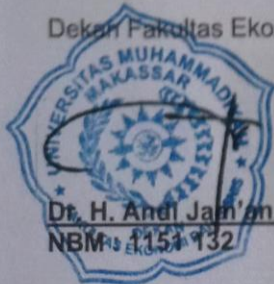


Muh. Alfian

NIM: 105721151818

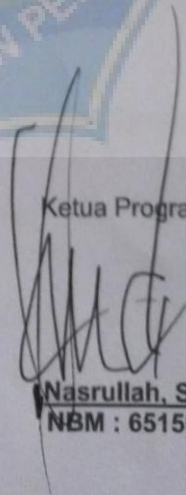
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBIM : 1151132

Ketua Program Studi



Nasrullah, SE., MM
NBIM : 651507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai aktivasi akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Muh. Alfian
No. Stambuk/NIM : 105721151818
Program Studi : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 24 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Muh. Alfian
NIM: 105721151818

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 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa”.

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 saya yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan istriku 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 Nasrullah, SE.,MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Edi Jusriadi, SE.,MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Asri Jaya, SE.,MM selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. 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, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Makassar, 25 Mei 2024

Penulis,

Muh. Alfian



ABSTRAK

MUH. ALFIAN. 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Edi Jusriadi dan Asri Jaya.

Tujuan penelitian ini merupakan jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Sampel ini diambil dari kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *skala likert*. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis dekriptif, uji instrumen, dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 23 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang rendah antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, diperoleh $t_{tabel} = 1,697$, sedangkan $t_{hitung} = -1,508$, maka dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , maka variabel kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap semangat kerja.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Pegawai*

ABSTRACT

MUH. ALFIAN. 2024. *The Influence of Leadership Style on Employee Work Enthusiasm at the Gowa District Office of Manpower and Transmigration. Essay. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Edi Jusriadi and Asri Jaya.*

The purpose of this research is a type of quantitative research with the aim of knowing the effect of leadership style on work enthusiasm in the Office of Manpower and Transmigration, Gowa Regency. This sample was taken from the office of the Office of Manpower and Transmigration, Gowa Regency. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study.

The research method used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are distributed related to the problem under study. Data collection techniques used are observation, questionnaires, and documentation. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study used the Likert scale method. And the data analysis technique used is descriptive analysis, instrument testing, and hypothesis testing.

Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 23 application regarding the effect of leadership style on employee morale at the Gowa Regency Manpower and Transmigration Office, it shows that there is a low influence between leadership style on employee morale at the Gowa Regency Manpower and Transmigration Office, obtained $t_{table} = 1.697$, while $t_{count} = -1.508$, it can be concluded that t_{count} is smaller than t_{table} , so that the leadership variable has a negative effect on work morale.

Keywords: Leadership Style, Employee Work Morale.

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori.....	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2. Konsep Gaya Kepemimpinan	8
3. Konsep Semangat Kerja	21
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Pikir	27
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
C. Jenis dan Sumber Data.....	30
D. Populasi dan Sampel	30
E. Metode Pengumpulan Data	31
F. Definisi Operasional Variabel.....	32
G. Skala Pengukuran	34
H. Teknik Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	39
B. Hasil Penelitian	54
C. Pembahasan	67
BAB V PENUTUP	69

A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3.1 Teknik Penskoran Angket (Kuisisioner).....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	54
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Golongan	55
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Permtanyaan yang Berkaitan Dengan Variabel Kepemimpinan (X)	60
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Permtanyaan yang Berkaitan Dengan Variabel Semangat Kerja (Y).....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	65
Tabel 4.11 Hasil Uji t Parsial.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan.....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir	27



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia yang potensial dalam suatu organisasi kantor pemerintah maupun swasta merupakan unit penentu pada organisasi dalam pencapaian tujuan, oleh sebab itu pemimpin harus dapat memikirkan cara untuk menunjang disiplin. Kedisiplinan yang efektif dan efisien dapat memberikan pengaruh yang positif bagi kelancaran pekerjaan organisasi. Jika hal ini diabaikan maka menyebabkan dampak negatif dalam melaksanakan aktivitas serta akan menghambat tujuan perusahaan.

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

Begitu pentingnya sumber daya manusia maka organisasi perlu memberikan semangat kerja kepada pegawai, sehingga dapat merangsang

pegawai untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Seiring dengan perubahan era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak organisasi yang mengalami kegagalan baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada setiap organisasi instansi pemerintahan, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga bakat kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peran penting dalam fungsi operasional suatu organisasi pemerintahan. Keterkaitan sumber daya manusia dengan peradaban era informasi sangatlah penting, sehingga dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat kecenderungan perhatian yang semakin membesar terhadap manusia sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Kompetisi global inilah yang mengharuskan setiap organisasi memiliki sumber daya manusia yang memiliki keunggulan. Dengan keunggulan inilah dapat diciptakan efektivitas dan efisiensi dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Begitu pula dalam pengelolaan dinas perkantoran sangat membutuhkan tenaga kerja yang memadai secara kualitas maupun kuantitas. Pemimpin yang profesional adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan

untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas organisasi. Tentunya kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa belum maksimal dalam mengelola pegawai, belum mampu mengarahkan bahkan mengontrol pegawai dan kurang memotivasi bawahannya, sehingga pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa belum mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Selain kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menunjang pegawai menjadi senang dengan tempat kerjanya, maka akan menimbulkan semangat yang lebih baik sehingga tujuan organisasi tercapai. Lingkungan fisik suatu kantor dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melaksanakan fungsinya. Namun dari sisi lingkungan kerja, sebagaimana yang telah penulis amati dan ditambah dari informasi yang ada, pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa ada beberapa dari lingkungan kerja yang kurang mendukung dan harus mendapat perhatian lebih yaitu di ruangan pegawai pencahayaan yang kurang bagus, warna ruangan yang cukup kusam, serta terdapat kursi dan meja yang kurang layak digunakan sebagaimana mestinya. Seperti dalam pengamatan penulis hal ini berbeda keadaannya pada saat di ruangan pimpinan, yang mana pencahayaan sangat bagus, kursi tersusun rapi dan ruangan tersebut ber- AC. Pemimpin yang profesional adalah seorang pemimpin yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas organisasi. Tentunya kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa belum maksimal dalam mengelola pegawai,

belum mampu mengarahkan bahkan mengontrol pegawai dan kurang memotivasi bawahannya, sehingga pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa belum mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Melihat hal ini, maka menurut penulis ada kemungkinan dampak yang ditimbulkan dari lingkungan kerja terhadap semangat kerja yang perlu untuk dikaji secara lebih mendalam. Masalah demi masalah yang terjadi dari sisi gaya kepemimpinan serta fenomena turunnya semangat kerja pegawai, mendorong penulis untuk meneliti lebih mendalam terhadap kedua aspek tersebut dan berusaha mengukur keterkaitan antara keduanya.

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat begitu pentingnya dalam meningkatkan semangat pegawai yang bisa menghasilkan kepuasan kerja, dimana semangat kerja pegawai akan menentukan ketercapaian tujuan suatu perusahaan. Maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Memberikan pengetahuan di bidang kepemimpinan dan organisasi dalam suatu institusi, serta lingkungan kerja terhadap seluruh pegawai yang terkait. Selain itu, sebagai bahan referensi untuk mengetahui tolak ukur kinerja.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi individu: untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan terkait gaya kepemimpinan.
- b) Bagi pembaca skripsi ini: sebagai bahan penunjang dalam mengetahui hasil kerja pegawai.
- c) Bagi Kantor Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten Gowa sebagai masukan dalam pemecahan permasalahan dimasa yang akan datang serta memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dengan alternatif yang dapat digunakan untuk perkembangan dan kemajuan pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sebagai ilmu artinya pengetahuan yang digunakan untuk mencari kebenaran. Oleh karena itu, untuk menjadi manajer yang baik, disamping memerlukan bakat juga harus berilmu pengetahuan, sedangkan di dalam manajemen diperlukan oleh para manajer untuk memilih salah satu dari beberapa alternatif pemecahan berbagai masalah bisnis dan manajemen. Manajemen berkembang menjadi salah satu bidang ilmu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu ilmu dan seni dari manajemen yang menitikberatkan pada masalah ketenagakerjaan yang berkembang. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu cabang manajemen yang menitik beratkan pada permasalahan manusia yang mempunyai kedudukan yang utama dalam setiap perusahaan dan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi, walaupun perusahaan mempunyai modal yang besar, modern, namun itu tidak berarti tanpa manusia. Oleh karena itu perusahaan mengkoordinir, memberi bimbingan, memotivasi, mengevaluasi mereka sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang manajemen untuk membentuk tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6), manajemen SDM adalah sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, didalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Lijan Poltak Sinambela (2018:8), MSDM adalah suatu prosedur yang berkelanjutan, bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi serta jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya.

2. Konsep Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerak, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Gaya

kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai atau gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para pegawainya.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan sifat, sikap yang sering diterapkan pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi (Sedarmayanti, 2009:131).

Setiap pemimpin memiliki cara/gaya/tipe yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku pemimpin merupakan hal yang dapat dipelajari dan dilatih agar menjadi pemimpin yang efektif.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya

kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini hanya bersifat sementara (Nawawi, 2011:15).

Menurut Ardana dkk, (2012), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Pola perilaku tersebut bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap yang ada dalam diri pemimpin.

Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan.

Sedangkan menurut Thoha (2013:49), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan tindakan pemimpin saat di dunia kerja dimana dia mempunyai bawahan. Baik buruknya tindakan pemimpin saat berada pada waktu kerja tersebut itu juga dinamakan gaya kepemimpinan. Penilaian baik buruknya seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya menurut saya relatif, ingat ilmu sosial adalah ilmu tidak pasti, artinya sesuatu yang benar bisa saja tidak benar menurut orang lain begitu juga sebaliknya. Namun pada intinya pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang dominan disukai oleh seluruh

pegawainya, dan mereka dengan semangat mementingkan pelaksanaan tugas, kerjasama untuk mencapai target organisasi.

Likret (1961) dalam Handoko (2009) mengemukakan dua kategori gaya dasar ini, orientasi pegawai dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.

- 1) Sistem 1, manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh manajer.
- 2) Sistem 2, manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.
- 3) Sistem 3, manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.
- 4) Sistem 4, tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila manajer yang secara formal membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran-saran dan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer tidak hanya menggunakan

penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting.

b. Aspek Gaya Kepemimpinan

Aspek gaya kepemimpinan menurut Syamsul Arifin (2012:62) adalah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.
- 2) Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambing oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang permasalahan pribadi, permasalahan rumah tangga, dan permasalahan organisasi.
- 3) Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan mampu membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan pekerjaan.
- 4) Mempunyai keahlian untuk mengorganisasi dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan didelegasikan.
- 5) Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.

c. Teori Gaya Kepemimpinan

Teori awal gaya kepemimpinan menurut Robbins dan Coutler (2011:147) adalah sebagai berikut:

1) Teori Sifat

Teori sifat hanya membedakan dari karakteristik antara pemimpin dan non pemimpin. Sifat itu sendiri tidak cukup dalam membantu mengidentifikasi pemimpin yang efektif karena mengesampingkan interaksi antara pemimpin dengan anggota kelompoknya yang juga merupakan faktor situasional.

2) Teori Perilaku

Pendekatan teori perilaku dapat memberikan jawaban yang lebih pasti mengenai sifat dasar kepemimpinan dari pada teori sifat. Teori perilaku adalah teori yang membedakan antara pemimpin yang efektif dan yang tidak efektif. Berikut ini adalah 4 teori perilaku kepemimpinan:

- a. Gaya autokrasi, yaitu kepemimpinan yang mendikte metode kerja, membuat keputusan sepihak dan partisipasi pegawai.
- b. Gaya demokratis, yaitu pemimpin yang melibatkan pegawai dalam membuat keputusan, mendelegasikan wewenang dan menggunakan umpan balik sebagai kesempatan untuk melatih pegawai.
- c. Gaya *Laissez-faire*, yaitu pemimpin yang memberikan kesempatan kepada kelompok untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apapun yang menurut mereka pantas.
- d. *Grid Manajerial*, yaitu *grid* 2 dimensi untuk menilai gaya kepemimpinan dengan menggunakan dimensi perilaku “perhatian pada orang” dan “perhatian pada produksi”. Perilaku pemimpin

hanya memiliki dua sifat yaitu fokus terhadap pekerjaan dan fokus terhadap pegawai.

3) Teori Kontingensi Kepemimpinan

Model Fiedler mendefinisikan tentang gaya terbaik yang dapat digunakan dalam situasi tertentu. Model Fiedler mengukur gaya pimpinan yang berorientasi hubungan atau berorientasi tugas menggunakan kuesioner rekan kerja yang paling tidak disukai. Ia mengukur tiga dimensi kontingensi, yaitu:

- a. Hubungan antara pemimpin dengan anggota, yaitu tingkat keyakinan diri, kepercayaan dan rasa hormat pegawai terhadap pimpinannya dinilai sebagai baik atau tidak baik.
- b. Struktur tugas yaitu tingkat dimana penugasan distrukturisasi dan diformulasikan dengan nilai tinggi atau rendah.
- c. Posisi kekuatan, yaitu tingkat pengaruh seorang pimpinan atas aktivitas perekrutan, pemecatan, pendisiplinan, promosi jabatan, peningkatan gaji dinilai sebagai kuat atau lemah.

4) Teori Kepemimpinan Situasi *Hersey* dan *Blanchard*

Yaitu teori kontingensi yang fokus pada kesiapan pegawai. Ada 4 gaya, yaitu:

- a. *Telling* (pekerjaan tinggi-relasi rendah), yaitu pemimpin menentukan peranan pegawai dan mengatur apa, kapan, bagaimana dan dimana pegawai melaksanakan tugasnya.
- b. *Selling* (pekerjaan tinggi-relasi tinggi), yaitu pimpinan menunjukkan perilaku yang mengarahkan dan mendukung.
- c. *Participating* (pekerjaan rendah-relasi tinggi), yaitu pimpinan dan

pengikutnya bersama-sama membuat keputusan, dimana pimpinan memiliki peranan sebagai fasilitator dan komunikator.

- d. *Delegating* (pekerjaan rendah-relasi rendah), yaitu pimpinan kurang memberikan pengarahan atau dukungan.

5) Teori Jalur-tujuan (*Path-goal theory*)

Yaitu membantu pengikutnya mencapai tujuan dan mengarahkan atau memberikan dukungan sesuai kebutuhan untuk memastikan bahwa tujuan mereka sejalan dengan tujuan kelompok atau organisasi. 4 perilaku kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Pimpinan yang mengarahkan (*directive leader*), yaitu pimpinan memberitahukan kepada karyawan apa yang diharapkan dari mereka, jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas.
- b. Pimpinan yang mendukung (*supportive leader*), yaitu pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pengikutnya dan bersifat ramah.
- c. Pimpinan yang partisipatif (*participative leader*), yaitu pimpinan partisipatif berkonsultasi dengan anggota kelompok dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan.
- d. Pimpinan yang berorientasi prestasi (*achievement-oriented leader*), yaitu pimpinan menetapkan sekumpulan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahannya untuk berprestasi maksimal mungkin.

Model ini menganggap bahwa pimpinan dapat dan mampu menggunakan semua gaya. Model jalur-tujuan mengatakan bahwa pimpinan harus memberikan pengarahan dan dukungan yang diperlukan. Artinya pimpinan harus membuat jalur sehingga pegawai dapat meraih tujuannya.

d. Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2011:122), ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan tercapai, yaitu:

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan mengembangkan strukturnya, sehingga yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Gaya kepemimpinan ini ada kerjasama atasan dengan bawahan. Kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pimpinan pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

e. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Menurut Syamsul Arifin (2012:103) terdapat lima fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

- 1) Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
- 3) Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
- 5) Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

f. Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi dan indikator yang digunakan mengacu pada teori jalur-tujuan (*path-goal theory*) (Robins dan Coutler, 2011:147), yaitu:

a. Tipe Direktif

- 1) Pemimpin yang memberi tahu apa yang harus dikerjakan
- 2) Bimbingan khusus
- 3) Mentaati peraturan
- 4) Jadwal yang spesifik

b. Tipe Suportif

- 1) Perhatian terhadap kebutuhan
- 2) Iklim kerja yang baik

c. Tipe Partisipatif

- 1) Konsultasi pengambilan keputusan
- 2) Mempertimbangkan ide dan saran bawahan
- 3) Memberikan kebebasan berpendapat

d. Tipe Berorientasi Prestasi

- 1) Menetapkan sasaran menantang.
- 2) Pimpinan yang luar biasa.

Menurut Umam (2010:274), ada lima dimensi gaya kepemimpinan, yaitu:

- a) Gaya kepemimpinan autokratis. Seorang pemimpin memiliki wewenang (*authority*) dari suatu sumber, pengetahuan, kekuatan atau kekuasaan untuk memberikan penghargaan ataupun menghukum. Ia menggunakan *authority* ini sebagai pegangan atau hanya sebagai alat atau metode agar sesuatunya dapat dijalankan serta diselesaikan.
- b) Gaya kepemimpinan birokratik. Kepemimpinan ini dijalankan dengan menginformasikan kepada para anggota dan bawahannya dapat bagaimana sesuatu itu harus dilaksanakan. Akan tetapi dasar-dasar dari gaya kepemimpinan ini hampir sepenuhnya menyangkut kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan peraturan-peraturan yang terkandung dalam organisasi.
- c) Gaya kepemimpinan diplomatis. Gaya ini dapat dikatakan bahwa

seorang pemimpin yang diplomat adalah juga seorang seniman, yang melalui seninya berusaha melakukan persuasi secara pribadi. Jadi, sekalipun ia memiliki wewenang atau kekuasaan yang jelas, ia kurang suka mempergunakan kekuasaannya itu. Ia lebih cenderung memilih cara menjual sesuatu (motivasi) kepada bawahannya dan mereka menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik.

- d) Gaya kepemimpinan partisipatif. Pemimpin yang selalu mengajak secara terbuka kepada anggota atau bawahannya untuk berpartisipasi atau mengambil bagian secara aktif, baik secara luas atau dalam batas-batas tertentu dalam pengambilan keputusan.
- e) Gaya kepemimpinan *free rein leader*. Dalam gaya kepemimpinan ini, pemimpin seakan-akan menunggang kuda yang melepaskan kedua kendali kudanya. Walaupun demikian, pemimpin dalam gaya ini bukanlah seorang pemimpin yang benar-benar memberikan kebebasan kepada anggota ataupun bawahannya untuk bekerja tanpa pengawasan sama sekali. Hal yang dilakukan pemimpin adalah menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh anggota atau bawahannya untuk bebas bekerja dan bertindak tanpa pengarahan atau kontrol lebih lanjut apabila mereka memintanya.

Sedangkan indikator-indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2009) terdiri dari:

a) Pembimbing

Seorang pemimpin harus mampu membimbing bawahannya agar mau bekerja serta membawa bawahannya kepada sasaran atau

tujuan yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

b) Komunikatif

Hubungan formal maupun informal. Suksesnya pelaksanaan tugas pemimpin itu sebagian besar ditentukan oleh kemahirannya menjalin komunikasi yang tepat dengan semua pihak secara horizontal maupun secara vertikal, ke atas dan ke bawah.

c) Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan secara efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik.

g. Kualitas Kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan yang dijelaskan menurut Adair (2007:6), yaitu:

- 1) *Enthusiasm*. Antusiasme berarti kegairahan yang kuat terhadap salah satu sebab atau subyek, semangat atau minat yang berapi- api.
- 2) *Integrity*. Suatu usaha yang utuh dan lengkap yang dilandasi dengan kejujuran, kualitas, serta konsistensi karakter dari seseorang tersebut.
- 3) *Toughness*. Suatu konstalasi karakteristik kepribadian yang membuat individu menjadi lebih kuat, tahan, dan optimis dalam menghadapi stres dan mengurangi efek negatif yang dihadapi.
- 4) *Fairness*. Ukuran yang harus diberikan untuk mencapai keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama.

- 5) *Warmth*. Dapat menciptakan suasana yang menyenangkan.
- 6) *Humility*. Sikap menyadari keterbatasan kemampuan diri dan ketidakmampuan diri sendiri, sehingga dengannya seseorang tidaklah mengangkuh, dan tidak pula menyombong.
- 7) *Confidence*. Yakni meyakinkan pada kemampuan dan penilaian (*judgement*) diri sendiri dalam melakukan tugas dan memilih pendekatan yang efektif.

h. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Pengukuran gaya kepemimpinan pada seseorang pada skala yang menunjukkan tingkat seseorang menguraikan secara menguntungkan atau merugikan rekan sekerjanya merupakan hal yang paling tidak disukai (LPC, *Least Preferred Co-worker*) (Fiedler dalam Sunarcaya, 2008). Tiga macam situasi gaya kepemimpinan atau variabel yang membantu menentukan gaya kepemimpinan yang akan efektif, yaitu (Fiedler dalam Sunarcaya, 2008):

- 1) Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (*leader-member relations*) maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak, dan kecakapan atasan.
- 2) Struktur tugas (*task structure*) maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas-tugas telah disusun kedalam suatu pola yang jelas atau sebaliknya.
- 3) Kewibawaan kedudukan kepemimpinan (*leader's position power*) maksudnya adalah kewibawaan formal pemimpin di mata bawahan.

3. Konsep Semangat Kerja

Suatu perusahaan atau organisasi pasti akan selalu berupaya meningkatkan semangat kerja dari pegawainya dan untuk dapat meningkatkan produktifitas yang lebih tinggi lagi instansi perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari para pegawai. Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerjasama dan perasaan memiliki.

Oleh karena itu, sudah sewajarnya bila instansi selalu berusaha agar para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi sekali, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat dan kegairahan kerja akan dapat meningkat dan pekerjaan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan yang berarti bukan saja produktifitas kerja yang dapat ditingkatkan tetapi juga ongkos per-unit akan diperkecil. Sewaktu kita memberikan semangat pada orang lain, kita juga akan terpengaruh dengan sendirinya. Semangat bukanlah datang dari negeri tak bertuan, tetapi setiap kali datang, semangat dapat menyelesaikan masalah kehidupan, karena semangat merupakan salah satu emosi terbesar, yang secara otomatis akan membuat kita memiliki pandangan yang positif. Jadi, tentu saja setiap orang bisa mendapatkan semangat itu tanpa harus mengeluarkan uang untuk membayarnya. Sebaliknya dengan semangat kita bisa mendapatkan hasil yang luar biasa.

Menurut Tohardi (2012) semangat kerja adalah melakukan suatu pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Alex. S. Nitisemito (2009:160) pengertian semangat kerja adalah:

“Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi akan dapat mengambil tindakan-tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Menurut Nitisemito (dalam Sutanto dan Setiawan, 2000) indikasi turun atau rendahnya semangat kerja antara lain:

1. Turun atau rendahnya produktivitas kerja.

Turunnya produktivitas kerja ini dapat diukur atau diperbandingkan dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena kemalasan ataupun penundaan kerja.

2. Tingkat absensi yang naik atau tinggi.

Untuk melihat apakah naiknya tingkat absensi tersebut merupakan indikasi turunnya semangat kerja maka kita tidak boleh melihat naiknya tingkat absensi ini secara perseorangan tetapi dilihat secara rata-rata.

3. Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

Keluar masuknya karyawan yang meningkat tersebut terutama disebabkan oleh ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga mereka berusaha mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi

selain dapat menurunkan produktivitas kerja, juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

4. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi.

Naiknya tingkat kerusakan tersebut sebetulnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya.

5. Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan di lingkungan akan terjadi bilamana semangat kerja turun. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul di lingkungan kerja perusahaan. Kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan kerja dan keluhan kesah.

6. Tuntutan yang seringkali terjadi.

Tuntutan sebenarnya merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.

7. Pemogokan.

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah bilamana terjadi pemogokan. Hal ini disebabkan oleh pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan dan kegelisahan para karyawan.

Menurut Anoraga dalam Setyaningtyas (2009), untuk mengukur semangat kerja antara lain:

a. Kerjasama

Kerjasama berarti bekerja bersama-sama ke arah tujuan yang sama. Dari pengertian tersebut bahwa setiap orang bekerja dan menyumbangkan

tenaganya dengan ikhlas tanpa bersungut-sungut dan malas. Dalam suatu perusahaan kerjasama dapat dilihat dari:

- 1) Kesiediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Kesetiaan untuk saling membantu dengan rekan kerja sehubungan dengan tugas

b. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Dari penjelasan tersebut maka disiplin kerja dapat dilihat dari:

- 1) Kepatuhan karyawan pada jama-jam kerja.
- 2) Kepatuhan karyawan pada perintah dari atasan, serta taat pada tata tertib yang berlaku.
- 3) Penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- 4) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c. Kegairahan kerja

Kegairahan kerja diperlihatkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan atau kesenangan yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari:

- 1) Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan disertai perasaan gembira dan senang hati serta rela berkorban tanpa banyak perintah.

- 2) Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalasan.
- 3) Karyawan mengisi waktu kosong dengan bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini dijadikan sebagai sumber rujukan yang dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

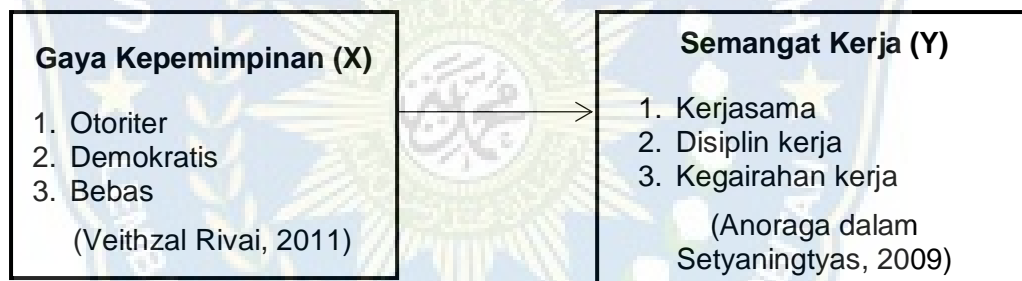
No	Nama peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Variabel penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Amanu, M (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja - Gaya kepemimpinan - Intensif - Kinerja karyawan 	Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F)	Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal, 2) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal, 3) Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal, dan 4) Terdapat pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal.
2.	Suci Febrian Dini, 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan - Motivasi kerja - Disiplin kerja - Kinerja pegawai 	Statistik deskriptif, Uji kualitas data, uji asumsi klasik, regresi linier	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja

		Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas PU Kota Tangerang)		berganda, uji hipotesis Uujit dan uji F)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
3.	Sita Auliya Permata dan Ni Wayan Mujiati, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali.	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya kepemimpinan - Lingkungan kerja fisik - Disiplin kerja 	Regresi linier berganda	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik, maka disiplin kerja pegawai juga semakin baik. Pihak instansi hendaknya lebih mengawasi perilaku pegawai secara langsung, mendiskusikan masalah yang dihadapi pegawai dalam bekerja dan mendelegasikan pengambilan keputusan dalam kondisi tertentu, dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman, dengan begitu maka pegawai akan merasa dibutuhkan, dihargai, dan diperhatikan, sehingga rasa tanggung jawab akan kedisiplinan kerja pegawai akan meningkat.

C. Kerangka Pikir Penelitian

Menurut Gary Yukl, aspek kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama dan manajemen yang demokrasi. Untuk mengukur partisipasi dalam sebagian studi adalah kepuasan dan kinerja keseluruhan dari para bawahan. Berdasarkan hal tersebut suatu gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang digunakan memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Menurut Handoko, gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawan dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi sehingga dengan semangat kerja yang tinggi dapat mendorong kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau suatu pendapat dan kesimpulan yang belum final, yang harus diuji terlebih dahulu kebenarannya. Penelitian ini berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu memotivasi pegawai dalam meningkatkan semangat kerja. Seorang pemimpin harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga memicu

pegawai dalam meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi dapat membantu instansi dalam mencapai tujuan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀ = Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

H_a = Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk memperoleh data analisis yang valid. Menurut Sugiyono (2017: 8), metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang bertumpu pada filsafat *positivisme* (memandang realitas/gejala/fenomena dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat) tujuan penggunaan metode ini yaitu untuk melakukan penelitian terhadap suatu populasi atau sampel tertentu dengan cara melakukan pengumpulan data yang memanfaatkan instrumen penelitian.

Tipe penelitian ini digunakan untuk menguji rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini, yakni yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai dan menguji pengaruh dari kedua variabel dalam penelitian ini. Variabel yang diteliti yaitu Gaya Kepemimpinan sebagai variabel independen/bebas (X) dan Semangat Kerja sebagai variabel dependent/ terikat (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa Jl. Poros Pallangga - Kompleks Terminal Cappa Bungaya - Pallangga (92161). Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober – November 2022.

C. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu :

- 1) Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari instansi yang diteliti, melalui pengamatan dan pembagian kuisioner. Data ini berupa data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- 2) Data sekunder, data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut, dari hasil penelitian kepustakaan, dan dari instansi lainnya yang terkait.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015:117), yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi lain tentang populasi juga disampaikan oleh Kasmadi dan Sunariah (2014:65), bahwa populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian dalam suatu lingkup dan waktu yang ditentukan. Populasi adalah sumber data dalam penelitian tertentu yang memiliki jumlah banyak dan luas. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang akan diteliti. Setelah populasi dirumuskan, lalu selanjutnya menetapkan sampel penelitian, pengambilan sampel dimaksudkan untuk mewakili populasi.

Adapun penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampling jenuh berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002), yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode sampel jenuh yang artinya seluruh anggota populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 32 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh informasi yang akurat sehingga target penelitian dapat tercapai dalam rangka penulisan penelitian, maka penulis menggunakan cara atau metode penelitian sebagai berikut :

1. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengadakan peninjauan secara langsung di lapangan yang dijadikan objek penelitian.
2. Kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang berupa dokumen yang tersedia di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ialah independent variabel dan dependent variabel.

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X), indikatornya antara lain:

- a. Gaya kepemimpinan otoriter. Indikator ini bersifat direktif atau diktator pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Pemimpin menggunakan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan mengembangkan strukturnya, sehingga yang paling diuntungkan dalam organisasi.
- b. Gaya kepemimpinan demokratis. Pada gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengembalian keputusan yang kooperatif. Gaya kepemimpinan ini ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.
- c. Gaya kepemimpinan bebas, gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pimpinan pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

Gaya kepemimpinan dapat dinilai dari cara pemimpin dalam mengambil keputusan, hubungan pemimpin dengan pegawai, cara pemimpin memperlakukan pegawai, dan cara pemimpin menghadapi masalah dalam instansi.

2. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Semangat Kerja (Y), indikatornya antara lain sebagai berikut:

a. Kerjasama. Artinya bekerja bersama-sama ke arah tujuan yang sama dengan sungguh dan ikhlas. Pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa kerjasama dapat dilihat dari:

- 1) Kesiediaan para pegawai untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja maupun dengan atasan mereka yang berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama.
- 2) Kesetiaan untuk saling membantu diantara teman-teman sekerja sehubungan dengan tugasnya.

b. Disiplin kerja. Pegawai atau karyawan yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati. Pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa disiplin kerja dapat dilihat dari:

- 1) Kepatuhan pegawai pada jama-jam kerja.
- 2) Kepatuhan pegawai pada perintah dari atasan, serta taat pada tata tertib yang berlaku.
- 3) Penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- 4) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan oleh instansi.

c. Kegairahan kerja. Pegawai merasa senang dan gembira dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Gowa kegairahan kerja dapat dilihat dari:

- 1) Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dengan disertai perasaan gembira dan senang hati serta rela berkorban tanpa banyak perintah.
- 2) Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penuh perhatian tanpa mengeluh dan bermalasan.
- 3) Pegawai mengisi waktu kosong dengan bekerja.

G. Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. *Skala likert* digunakan oleh para peneliti guna mengukur persepsi atau sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Kemudian responden diminta memberikan pilihan jawaban atau respon terhadap skala ukur yang disediakan. *Skala likert* digunakan sebagai pilihan respon pegawai dalam mengisi angket pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja. Skor yang diberikan untuk masing-masing respon adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Teknik Penskoran Angket (Kuisisioner)

Alternatif Jawaban	Skor untuk Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

H. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item-item yang terdapat dalam kuisisioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan.

2. Analisis Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*correlated item total correlations*) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dengan nilai sig. 5% (0,05), maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten/ stabil dari waktu ke waktu Ghozali 2001 dalam (Rahman, 2019). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* (α) > 0,6, yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya, jika *cronbach alpha* (α) < 0,6 maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengukur atau membuktikan keadaan mengenai populasi berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS menggunakan regresi linier sederhana.

a) Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji sejauh mana hubungan antara sebab akibat antara variabel faktor penyebab (X) terhadap variabel akibatnya (Y). Dalam model regresi ini, variabel penyebab menerangkan variabel akibatnya. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linier, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan

pada variabel Y secara tetap. Sementara pada hubungan non linear, perubahan variabel X tidak diikuti dengan perubahan variabel Y secara proporsional. seperti pada model kuadratik, perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel X dengan variabel Y, apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel Y apabila nilai variabel X mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Teknik Regresi Linear Sederhana adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data menggunakan program SPSS berdasarkan data-data yang diperoleh dari angket yang diisi oleh responden. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien garis regresi

X = Gaya Kepemimpinan

b) Uji t (Uji Parsial)

Uji t (uji parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig. \geq 0,05$, maka variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

2) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig. \leq 0,05$, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja.

c) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) merupakan angka yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Koefisien determinan dinyatakan dalam bentuk persentase yaitu seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Semangat Kerja (Y).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Gowa

a. Letak Geografis

Kabupaten Gowa berada pada 119,3773^o Bujur Barat dan 120,0317^o Bujur Timur serta 5,08293428620 Lintang Utara dan 5,5773054370 Lintang Selatan; dimana wilayahnya terletak di bagian selatan Provinsi Sulawesi Selatan dengan luas wilayah 1.883,33 km², atau setara dengan 3,01% dari luas Provinsi Sulawesi Selatan.

Keadaan geografis wilayah Kabupaten Gowa terdiri atas dataran tinggi seluas 1.509,87 km² atau setara dengan 80,17% yang meliputi sembilan kecamatan yakni Parangloe, Manuju, Tinggimoncong, Tombolo Pao, Parigi, Bungaya, Bontolempangan, Tompobulu dan Biringbulu. Sedangkan dataran rendah seluas 373,46 km² atau setara dengan 19,83% yang juga terdiri dari sembilan kecamatan yaitu Bontonompo, Bontonompo Selatan, Bajeng, Bajeng Barat, Pallangga, Barombong, Somba Opu, Bontomarannu dan Pattallassang. Wilayah administrasi Kabupaten Gowa pada tahun 2013 terdiri dari 18 kecamatan, 122 desa dan 45 kelurahan yang berbatasan dengan 8 (delapan) kabupaten/kota sebagai berikut :

- 1) Sebelah utara : Berbatasan dengan Kota Makassar dan Kabupaten Maros.
- 2) Sebelah timur : Berbatasan dengan Kabupaten Sinjai, Kabupaten Bulukumba dan Kabupaten Bantaeng.

3) Sebelah selatan : Berbatasan dengan Kabupaten Takalar dan Kabupaten Jeneponto.

4) Sebelah barat: Berbatasan dengan Kabupaten Takalar dan Kota Makassar.

Secara umum Kabupaten Gowa beriklim tropis dengan temperatur 27,125° celcius dimana dapat ditemui daerah beriklim basah dan kering, dengan ketinggian 5 – 1300 meter diatas permukaan laut.

Penduduk Kabupaten Gowa pada tahun 2013 tercatat sebanyak 670.465 jiwa yang terdiri dari 329.673 jiwa atau 49,17% penduduk laki-laki, dan 340.792 jiwa atau 50,83% penduduk perempuan. Dengan demikian jumlah penduduk perempuan lebih banyak dibanding dengan jumlah penduduk laki-laki. Angka perbandingan penduduk laki-laki dengan penduduk perempuan (sex ratio) sebesar 97, ini berarti bahwa setiap 100 jiwa penduduk perempuan terdapat 97 jiwa penduduk laki-laki. Bila dilihat dari kelompok umur, penduduk anak-anak (usia 0-14 tahun) jumlahnya mencapai 31,71%, sedangkan penduduk dengan usia produktif mencapai 60,29% dan penduduk usia lanjut terdapat 7,99% dari jumlah penduduk di Kabupaten Gowa rata-rata laju pertumbuhan sebesar 2,68% pertahun.

b. Visi dan Misi Kabupaten Gowa

1) Visi :

Terwujudnya Gowa sebagai Daerah Tujuan Wisata, Sejarah dan Alam yang handal dan berdaya saing tinggi di Sulawesi Selatan.

2) Misi :

a. Melestarikan nilai,keragaman dan kekayaan budaya dalam rangka

- memperkuat jati diri dan karakter bangsa.
- b. Mengembangkan Ekonomi kreatif dan industri pariwisata yang handal dan berdaya saing serta destinasi yang berkelanjutan.
 - c. Mengembangkan sumber daya kebudayaan dan pariwisata.
 - d. Mengembangkan jaringan hubungan kemitraan yang berbasis kerakyatan.
 - e. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia bidang kebudayaan dan pariwisata yang profesional dan berkemampuan tinggi.
 - f. Meningkatkan koordinasi dan keterpaduan program antar stakechorder maupun sektor terkait.
 - g. Mengembangkan program pemasaran dalam rangka peningkatan pendapatan asli daerah.

c. Sektor Pemerintahan Kabupaten Gowa

Aparat pemerintah dirasakan cukup profesional, terutama dalam mengatasi keadaan dan lebih berorientasi kepada pelayanan masyarakat. Dalam era reformasi diharapkan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) tidak terdapat di Kabupaten Gowa. Sikap aparat yang dipengaruhi oleh sistem, kelembagaan dan budaya masyarakat yang dilayani perlu diubah. Dengan demikian upaya perubahan dan pembaharuan manajemen pemerintah harus lebih bersifat komprehensif dan integral.

2. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa berkedudukan di Jalan Poros Pallangga, tepatnya berada dalam Kompleks Terminal Cappa Bungaya, dengan kode pos 92161.

Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah mensyaratkan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota untuk membentuk sebuah instansi tersendiri yang menangani masalah ketenagakerjaan dan transmigrasi.

Sehubungan dengan hal tersebut dibuat Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor 11 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah dan diperkuat dengan Peraturan Bupati Nomor 50 Tahun 2016 Tentang tentang Tugas Pokok dan Fungsi.

a. Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa

- 1) Melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan;
- 2) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

b. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

Untuk menyelenggarakan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data yang berbentuk data base serta analisis data untuk penyusunan program kegiatan;
- 2) Perencanaan strategis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- 3) Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 4) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 5) Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang tenaga kerja dan transmigrasi;

- 6) Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 7) Pelaksanaan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- 8) Penyelenggara kesekretariatan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi;
- 9) Pembinaan UPTD;
- 10) Perencanaan tenaga kerja daerah, pembinaan, perencanaan tenaga kerja mikro pada instansi, perusahaan, pembinaan dan penyelenggaraan sistem informasi ketenagakerjaan;
- 11) Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- 12) Pengkoordinasian, intregasi dan sinkronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- 13) Pelaksanaan kerjasama dengan lembaga pemerintah dan lembaga lainnya;
- 14) Pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

c. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, yaitu:
“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Transmigran Yang Produktif, Mandiri, dan Berdaya Saing.” Pernyataan visi di atas bermakna :

1. Produktif bermakna bahwa tenaga kerja dan transmigran Kabupaten Gowa mempunyai produktivitas yang tinggi sehingga mampu meningkatkan produksi.

2. Mandiri bermakna bahwa tenaga kerja dan transmigran Kabupaten Gowa mampu bertindak sesuai keadaan tanpa meminta atau bergantung pada orang lain atau pemerintah.
3. Berdaya saing bermakna bahwa tenaga kerja dan transmigran Kabupaten Gowa mampu bersaing di pasar kerja maupun menjadi wirausaha.

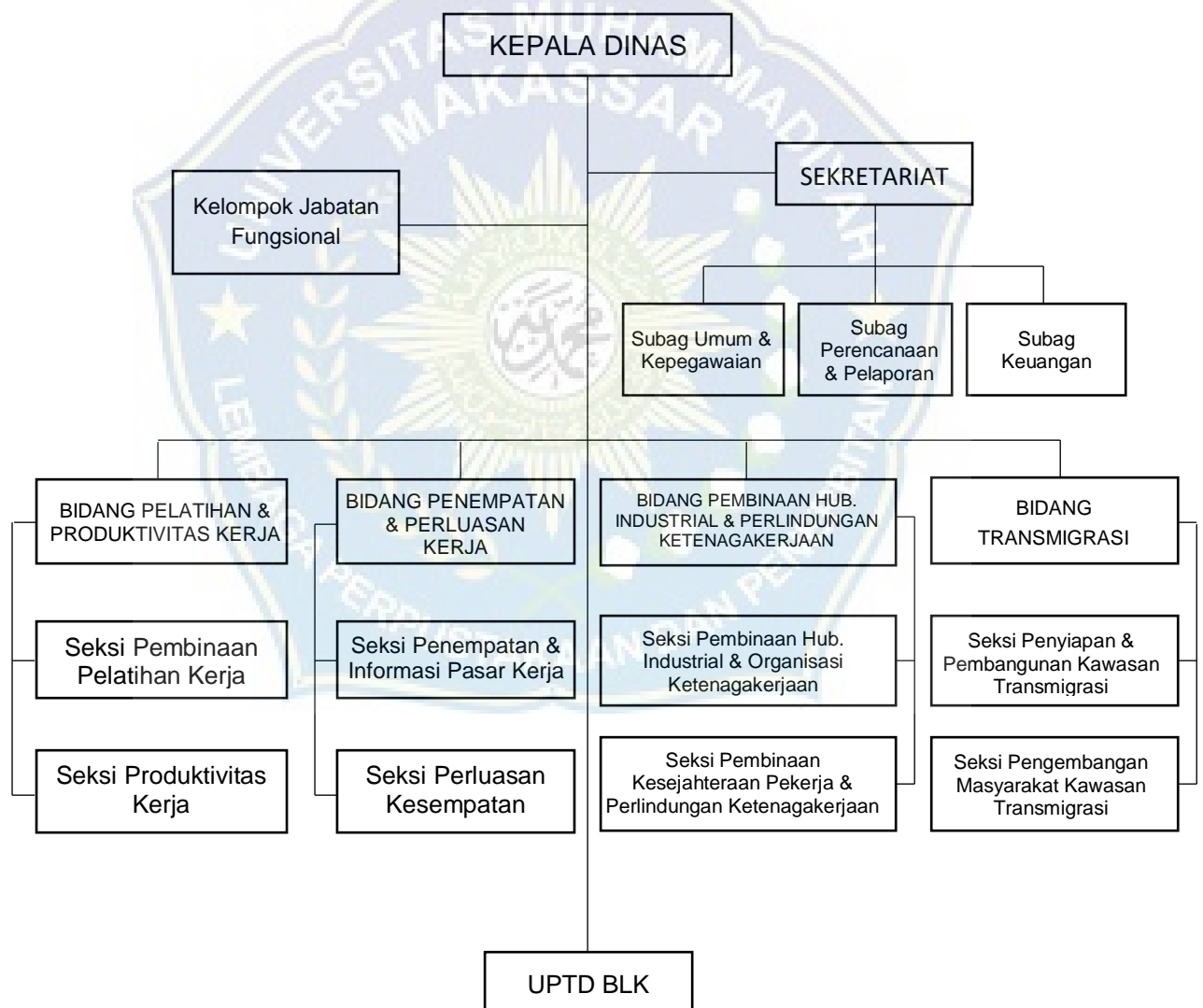
Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan kewirausahaan. Misi ini merupakan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk meningkatnya perluasan dan kesempatan kerja.
2. Meningkatkan pembinaan hubungan industrial dan perlindungan tenaga kerja. Misi ini merupakan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk meningkatnya perlindungan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja.
3. Meningkatkan pembangunan dan pengembangan kawasan transmigrasi. Misi ini merupakan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk mengembangkan kawasan transmigrasi menjadi tempat tinggal dan usaha yang layak.
4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kapasitas dan profesionalisme aparatur. Misi ini merupakan upaya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk meningkatkan mutu pelayanan publik dan administrasi perkantoran

yang sangat dibutuhkan guna mendukung segala upaya pembangunan dan pengembangan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

d. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

Susunan dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa terdiri dari :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Pelaksanaan tugas dan fungsinya, susunan dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa terdiri dari :

1. Kepala Dinas

- a. Mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis Tenaga Kerja dan Transmigrasi spiritual berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.
- b. Memvalidasi program dan kegiatan program kerja dinas dan seluruh tugas yang berkaitan dengan visi dan misi daerah berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- c. Memimpin dan mengarahkan kepala sekretariat, kepala bidang dan kelompok jabatan fungsional dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas.

2. Sekretariat

- a. Mengkoordinasi perumusan rencana kerja dinas berdasarkan visi, misi dan kebijakan dinas sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.
- b. Memverifikasi penyusunan rencana program dan anggaran Sekretariat, Bidang dan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) berdasarkan rencana kerja tahunan untuk kelancaran pelaksanaan tugas.

- c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam Sekretariat Dinas berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.

3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

- a. Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian umum dan Kepegawaian berdasarkan rencana strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b. Menyiapkan bahan perumusan kebijakan pembinaan, pengembangan aparatur sipil negara, disiplin dan kesejahteraan pegawai negeri sipil berdasarkan pedoman penataan dan pemetaan ASN untuk pengembangan karir.
- c. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar berdasarkan Uraian tugas pokok dan fungsi agar tercipta distribusi tugas yang merata.

4. Sub Bagian Perencanaan Dan pelaporan

- a. Menyusun rencana kegiatan Sub Bagian perencanaan dan pelaporan berdasarkan rencana strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- b. Membagi tugas kepada bawahan berdasarkan uraian tugas pokok dan fungsi agar tercipta distribusi tugas yang merata.
- c. Menginventarisir permasalahan-permasalahan pelaksanaan program kegiatan berdasarkan pelaksanaan kegiatan untuk bahan evaluasi program/kegiatan.

5. Sub Bagian Keuangan

- a. Merencanakan kegiatan Sub Bagian keuangan berdasarkan

rencana strategis sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

- b. Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sub Bagian keuangan berdasarkan hasil pelaksanaan tugas untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas.
- c. Memimpin dan mengarahkan fungsional umum/ tertentu Sub Bagian berdasarkan lingkup tugas yang ada organisasi agar pelaksanaan kegiatan berkualitas.

6. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja

- a. Mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang Penempatan dan Perluasan Kerja meliputi bidang penempatan dan informasi pasar kerja dan Perluasan kesempatan kerja berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.
- b. Memverifikasi program dan kegiatan Penempatan dan Perluasan Kerja meliputi bidang penempatan dan informasi pasar kerja dan Perluasan kesempatan kerja berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bidang tanaman pangan berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.

7. Kepala Seksi Penempatan dan Informasi Pasar Kerja

- a. Merencanakan perumusan kebijakan teknis pada seksi Penempatan dan Informasi kerja berdasarkan visi dan misi dan

kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.

b. Menyusun program dan kegiatan seksi Penempatan dan Informasi kerja berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup seksi berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.

8. Kepala Seksi Perluasan Kesempatan Kerja

a. Merencanakan perumusan kebijakan teknis pada seksi Perluasan Kesempatan Kerja berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.

b. Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.

c. Menyusun program dan kegiatan seksi Perluasan Kesempatan Kerja berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

9. Kepala Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja

a. Mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja meliputi pembinaan pelatihan kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.

- b. Memverifikasi program dan kegiatan Pelatihan dan Peningkatan Produktivitas Kerja berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bidang tanaman pangan berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.
10. Kepala Seksi Pembinaan dan Pelatihan Kerja
- a. Merencanakan perumusan kebijakan teknis pada Seksi Pembinaan Pelatihan Kerja berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.
 - b. Menyusun program dan kegiatan Seksi Pembinaan Pelatihan Kerja berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup seksi berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.
11. Kepala Seksi Produktivitas Tenaga Kerja
- a. Merencanakan perumusan kebijakan teknis pada seksi Produktivitas Tenaga Kerja berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.
 - b. Menyusun program dan kegiatan seksi Produktivitas Tenaga Kerja berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.

- c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup seksi berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.

12. Kepala Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Ketenagakerjaan

- a. Mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.
- b. Memverifikasi program dan kegiatan Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bidang Pembinaan Hubungan Industri dan Perlindungan Ketenagakerjaan berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.

13. Kepala Seksi Pembinaan Hubungan Industrial dan Organisasi Ketenagakerjaan

- a. Merencanakan perumusan kebijakan teknis pada seksi Pembinaan Hubungan Industrial Dan Organisasi Ketenagakerjaan berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.

- b. Menyusun program dan kegiatan Seksi Pembinaan Hubungan Industrial Dan Organisasi Ketenagakerjaan berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup seksi berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.
14. Kepala Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Tenaga Kerja
- a. Merencanakan perumusan kebijakan teknis pada Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja Dan Perlindungan Ketenagakerjaan berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.
 - b. Menyusun program dan kegiatan Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja Dan Perlindungan Ketenagakerjaan berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - c. Mendistribusikan dan memberi petunjuk terkait pelaksanaan tugas dalam lingkup seksi berdasarkan pedoman yang berlaku agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lancar.
15. Kepala Bidang Transmigrasi
- a. Mengkoordinasi perumusan kebijakan teknis di bidang Transmigrasi berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.

- b. Memverifikasi program dan kegiatan Transmigrasi berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup bidang Transmigrasi berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.
16. Kepala Seksi Penyiapan Dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
- a. Merencanakan perumusan kebijakan teknis pada seksi Penyiapan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.
 - b. Menyusun program dan kegiatan seksi Penyiapan dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
 - c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup seksi berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.
17. Kepala Seksi Pengembangan Masyarakat Kawasan Transmigrasi
- a. Merencanakan perumusan kebijakan teknis pada seksi pengembangan masyarakat kawasan transmigrasi berdasarkan visi dan misi dan kebijakan daerah sebagai pedoman dalam penyusunan program dan kegiatan.

- b. Menyusun program dan kegiatan seksi pengembangan masyarakat kawasan transmigrasi berdasarkan perencanaan strategis dinas sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas.
- c. Membina kedisiplinan dan peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam lingkup seksi berdasarkan regulasi yang berlaku untuk kelancaran tugas.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa. Kuesioner terkait tentang variabel gaya Kepemimpinan, dan semangat Kerja. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan responden yang berjumlah 32 pegawai dengan cara memberikan tanda centang pada jawaban sesuai dengan pendapat masing-masing responden. Berikut ini akan diuraikan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan golongan:

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	23	71,9
Perempian	9	28,1
Total	32	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden jenis kelamin laki-laki sebanyak 23 orang (71,9%) dan sisanya adalah jumlah responden perempuan sebanyak 9 orang (28,1%). Dengan demikian, dari total responden jumlah laki-laki lebih banyak dibanding perempuan.

b. Golongan

Semakin tinggi golongan seorang pegawai semakin tinggi pula gaji dan tunjangan yang terimanya. Hal ini menjadi gambaran besarnya penghasilan yang diterima pegawai setiap bulannya. Adapun karakteristik responden berdasarkan golongan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Golongan

Golongan	Jumlah Responden	Persentase (%)
I	2	6,3
II	9	28,1
III	16	50,0
IV	5	15,6
Total	32	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa golongan responden paling banyak adalah golongan III sebanyak 16 orang (50,0%) dan golongan paling sedikit adalah golongan I sebanyak 2 orang (6,3%).

c. Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
41 – 45 Tahun	3	9,4
46 – 50 Tahun	15	46,9
51 – 55 Tahun	14	43,8
Total	32	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa responden dengan umur 41-45 sebanyak 3 orang (9,4%), dan golongan paling sedikit adalah golongan I sebanyak 2 orang (6,3%), responden yang berumur 46-50 sebanyak 15 orang (46,9%), dan responden dengan umur 50-55 sebanyak 14 orang (43,8%). Dengan demikian, responden paling banyak berumur antara 46-50 tahun.

d. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA	11	34,4
S1	16	50,0
S2	5	15,6
Total	32	100,0

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden pada jenjang pendidikan SMA sebanyak 11 orang (34,4%), S1 sebanyak 16

orang (50,0%), dan S2 sebanyak 5 orang (15,6%). Dengan demikian, responden paling banyak pada jenjang pendidikan S1.

2. Analisis Deskriptif

Variabel pada penelitian ini terdiri dari 2 (tiga) variabel yang terdiri dari variabel independen, yakni Kepemimpinan (X), dan variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y). Survei ini menggunakan skala *likert* dengan bobot tertinggi di tiap pertanyaan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 32 orang, dimana setiap pernyataan diukur berdasarkan *range* dan kategori standar penilaian rata-rata pada tabel berikut:

Rata-rata Skor	Penilaian
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,61	Tidak baik
2,62 – 3,42	Cukup baik
3,43 – 4,23	Baik
4,24 – 5,00	Sangat baik

Riduwan (2004)

$$\text{Range} = \text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}$$

Range Skor :

$$\text{Skor tertinggi} : 32 \times 5 = 160$$

$$\text{Skor terendah} : 32 \times 1 = 32$$

$$\text{Sehingga range untuk hasil survei yaitu} : 160 - 32 = 128/5 = 25$$

Range	Penilaian
32 – 57	Sangat Rendah
58 – 83	Rendah
84 – 109	Cukup Tinggi
110 – 135	Tinggi
136 – 161	Sangat Tinggi

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan adalah suatu perilaku atau cara yang mempengaruhi orang lain atau kelompok untuk bertindak sesuai seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien. Pengaruh gaya kepemimpinan pada suatu instansi berpengaruh pada tercapainya tujuan dan sasaran instansi, khususnya pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan efektif akan menunjang tercapainya tujuan atau sasaran instansi.

Pengukuran variabel gaya kepemimpinan (X) digunakan instrumen kuisioner yang terdiri dari 15 item pernyataan terhadap 32 responden. Hasil penelitian ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Perntanyaan yang Berkaitan Dengan Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Pertanyaan	Tingkatan Jawaban Responden										Skor	Rata-rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Otoriter												
X.1	-	-	26	81,3	5	15,6	1	3,1	-	-	121	3,78
X.2	-	-	1	3,1	8	25	13	40,6	10	31,3	64	2
X.3	1	3,1	25	78,1	6	18,8	-	-	-	-	123	3,84
X.4	-	-	-	-	4	12,5	13	40,6	15	46,9	53	1,65
X.5	-	-	-	-	3	9,4	12	37,5	17	53,1	50	1,56
Demokratis												
X.6	7	21,9	25	78,1	-	-	-	-	-	-	135	4,21
X.7	18	56,3	14	43,8	-	-	-	-	-	-	146	4,56
X.8	8	25,0	24	75,0	-	-	-	-	-	-	136	4,25
X.9	8	25,0	24	75,0	-	-	-	-	-	-	136	4,25
X.10	7	21,9	25	78,1	-	-	-	-	-	-	135	4,21

Bebas												
X.11	2	6,3	26	81,3	4	12,5	-	-	-	-	126	3,93
X.12	-	-	-	-	22	68,8	5	15,6	5	15,6	81	2,53
X.13	-	-	22	68,8	8	25,0	2	6,2	-	-	116	3,62
X.14	-	-	6	18,8	23	71,9	3	9,4	-	-	99	3,09
X.15	-	-	28	87,5	4	12,5	-	-	-	-	124	3,87
Rata-rata Keseluruhan Variabel Gaya Kepemimpinan (X)											109,7	3,42

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan data yang diperoleh di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel gaya kepemimpinan mendapat respon yang cukup baik. Dimana kriteria penilaian semua pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dikategorikan cukup baik dengan nilai rata-rata skor 3,42 atau nilai rata-rata penilaian responden yang berada *range* ke tiga (cukup tinggi) dengan perolehan skor rata-rata sebesar 109,7. Hal tersebut menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa tergolong cukup baik.

Hal tersebut juga menggambarkan bahwa pimpinan telah bertindak dengan cara menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin, pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari pegawai, pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua pegawai untuk meraih prestasi yang baik, pimpinan membagikan tugas dan tanggungjawab dengan adil, pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat dari pegawai, dan pimpinan menyampaikan tugas dan tanggungjawab pegawai secara jelas dan terperinci.

b. Semangat Kerja (Y)

Suatu instansi pasti akan selalu berupaya meningkatkan semangat kerja dari pegawainya dan untuk dapat meningkatkan produktifitas yang lebih tinggi lagi, maka instansi perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari para pegawai, khususnya pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Adapun hasil deskripsi jawaban responden mengenai semangat kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Perntanyaan yang Berkaitan Dengan Variabel Semangat Kerja (Y)

Pertanyaan	Tingkatan Jawaban Responden										Skor	Rata-rata
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kerja sama												
Y.1	2	6,3	29	90,6	1	3,1	-	-	-	-	129	4,03
Y.2	4	12,5	28	87,5	-	-	-	-	-	-	132	4,12
Y.3	14	43,8	18	56,2	-	-	-	-	-	-	142	4,43
Y.4	11	34,4	21	65,6	-	-	-	-	-	-	139	4,34
Y.5	9	28,1	23	71,9	-	-	-	-	-	-	137	4,28
Disiplin kerja												
Y.6	2	6,2	30	93,8	-	-	-	-	-	-	130	4,06
Y.7	3	9,4	26	81,3	3	9,4	-	-	-	-	122	3,81
Y.8	4	12,5	28	87,5	-	-	-	-	-	-	132	4,12
Y.9	4	12,5	28	87,5	-	-	-	-	-	-	132	4,12
Y.10	3	9,4	29	90,6	-	-	-	-	-	-	131	4,09
Kegairahan kerja												
Y.11	1	3,1	31	96,9	-	-	-	-	-	-	129	4,03
Y.12	4	12,5	28	87,5	-	-	-	-	-	-	132	4,12
Y.13	1	3,1	27	84,4	4	12,5	-	-	-	-	125	3,90
Y.14	9	28,1	23	71,9	-	-	-	-	-	-	137	4,28
Y.15	-	-	8		23		1	3,1	-	-	103	3,21
Rata-rata Keseluruhan Variabel Semangat Kerja (Y)											130,1	4,06

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan data yang diperoleh di atas dapat disimpulkan bahwa tanggapan pegawai terhadap variabel semangat kerja mendapat respon

yang baik, rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga dapat dikatakan bahwa responden menilai semangat kerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa berada pada kategori baik dengan nilai rata-rata skor 4,06. Hal ini juga terlihat dari nilai rata-rata penilaian responden yang berada *range* ke empat (tinggi) dengan perolehan skor rata-rata sebesar 130,1.

Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa untuk meningkatkan semangat kerja, maka seorang pemimpin dan pegawai harus bekerjasama dengan pemimpin/atasan dan rekan kerja, secara bersama-sama bertanggungjawab terhadap kualitas kerja, menjalankan tugas saling berkontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan, menggunakan waktu istirahat yang telah ditetapkan, dan menaati prosedur atau aturan yang berlaku di instansi dalam melaksanakan tugas.

3. Analisis Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas sebagai salah satu derajat ketepatan atau keandalan pengukuran instrumen mengenai isi pertanyaan. Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesalahan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner dapat mengukur secara tepat apa yang diuji dalam dalam penelitian ini. Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r (r tabel) *person correlation*. Jika r hitung $> r$ tabel atau koefisien korelasi lebih kecil dari 0,05 (r hitung $< 0,05$) maka

koefisien korelasi tersebut signifikan atau instrumen tersebut valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,05, maka instrumen tersebut tidak valid. R tabel dalam penelitian ini ditentukan dengan cara menentukan jumlah seluruh sampel (n) dan diperoleh r tabel = 0,349. Berikut hasil perhitungan validitas antar variabel sebagai berikut :

1. Pengujian Validitas Item Variabel Kepemimpinan (X)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Variabel	Kode Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	X.1	0,388	0,349	Valid
	X.2	0,634	0,349	Valid
	X.3	0,392	0,349	Valid
	X.4	0,410	0,349	Valid
	X.5	0,470	0,349	Valid
	X.6	0,460	0,349	Valid
	X.7	0,475	0,349	Valid
	X.8	0,374	0,349	Valid
	X.9	0,469	0,349	Valid
	X.10	0,480	0,349	Valid
	X.11	0,399	0,349	Valid
	X.12	0,560	0,349	Valid
	X.13	0,642	0,349	Valid
	X.14	0,405	0,349	Valid
	X.15	0,462	0,349	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir/instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,349 atau r hitung $>$

r tabel, sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

2. Pengujian Validitas Item Variabel Semangat Kerja (Y)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (Y)

Variabel	Kode Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Semangat Kerja (Y)	Y.1	0,426	0,349	Valid
	Y.2	0,592	0,349	Valid
	Y.3	0,689	0,349	Valid
	Y.4	0,729	0,349	Valid
	Y.5	0,732	0,349	Valid
	Y.6	0,529	0,349	Valid
	Y.7	0,467	0,349	Valid
	Y.8	0,439	0,349	Valid
	Y.9	0,531	0,349	Valid
	Y.10	0,712	0,349	Valid
	Y.11	0,455	0,349	Valid
	Y.12	0,439	0,349	Valid
	Y.13	0,381	0,349	Valid
	Y.14	0,800	0,349	Valid
	Y.15	0,354	0,349	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir/instrumen pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,349 atau r hitung > r tabel, sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai cronbach's alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2006).

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X)	0,741	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (Y)	0,833	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X) dan variabel semangat kerja (Y) diketahui nilai alpha *conbrach alpha* variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,741, dan variabel semangat kerja sebesar 0,833. Kedua variabel tersebut memiliki nilai *conbrach alpha* lebih besar 0,60 (*cronbach alpha* $> 0,60$), maka semua butir/instrumen kuesioner variabel gaya kepemimpinan dan variabel semangat kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan (X) terhadap variabel semangat kerja (Y). Berikut ini disajikan hasil uji regresi sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 23 for windows:

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72,245	7,373		9,798	0,000
	Kepemimpinan	-0,216	0,143	-0,265	-1,508	0,142
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diketahui nilai constant (a) sebesar 72,245. Sedangkan nilai gaya kepemimpinan (b/ koefisien regresi) sebesar -0,216, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 72,245 - 0,216X$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 72,245, artinya nilai koefisien variabel semangat kerja sebesar 72,245.
- 2) Koefisien regresi X sebesar -0,216, artinya setiap penambahan 1% nilai variabel gaya kepemimpinan, maka nilai variabel Semangat Kerja bertambah sebesar -0,216. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah negatif.

b. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependent berdasarkan hasil regresi. Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara masing-masing dalam menjelaskan variabel terikat. Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72,245	7,373		9,798	,000
	Kepemimpinan	-,216	,143	-,265	-1,508	,142

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel Coefficients diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $-1,508 < t_{tabel} 1,697$, dan nilai signifikansi sebesar $0,142 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh negatif terhadap variabel semangat kerja (Y), sehingga hipotesis penelitian ditolak.

Hal ini bermakna bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten Gowa tidak relevan dengan kebutuhan pegawainya, sehingga tidak berdampak pada peningkatan semangat kerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya Koefisien determinasi (R^2) didapat dari mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Semakin besar R^2 maka akan semakin kuat pula hubungan antar variabel terikat dengan satu atau banyak variabel bebas. Angka koefisien korelasi yang dihasilkan dari uji determinasi ini berguna untuk menunjukkan kuat lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,265 ^a	,070	,039	3,080	1,645
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Semangat Kerja					

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2023.

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0,265. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinan (R Square) sebesar 0,070, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (semangat kerja) adalah sebesar 0,070 atau 7%, menunjukkan tingkat hubungan yang lemah. Sedangkan 93% merupakan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan diatas, maka pembahasan untuk memberikan penjelasan dan interpretasi atas hasil penelitian yang telah dianalisis guna menjawab pertanyaan penelitian.

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh negatif terhadap semangat kerja. Hal

tersebut dibuktikan dengan perolehan hasil nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar -1,508 dan t_{tabel} sebesar 1,697, maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,508 < 1,697) dan signifikansi variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 0,142 > 0,05 yang berarti hipotesis ditolak. Sehingga hipotesis yang diajukan adalah **tidak terbukti** yaitu menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0).

Dengan demikian berdasarkan perhitungan dengan melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu: terdapat pengaruh yang rendah antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Subarjono (2021) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur". Hasil penelitian menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (0,704 lebih kecil dari 1,860), maka hipotesis yang diajukan tidak terbukti yaitu menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_0).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa, maka dapat disimpulkan bahwa:

Korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa yang diperoleh angka $r = 0,265$ dan R Square sebesar $0,070$ atau 7% termasuk pada kategori korelasi rendah atau menunjukkan hubungan lemah. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang rendah antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap semangat kerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} \text{ sebesar } -1,508 < t_{tabel} \text{ } 1,697$. Hal ini bermakna bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten Gowa tidak relevan dengan kebutuhan pegawainya, sehingga tidak berdampak pada peningkatan semangat kerja.

B. Saran

1. Pimpinan seharusnya agar lebih memperhatikan keadaan pegawainya, terutama masalah kepemimpinan yang diberikan dan perlunya ditinjau kembali faktor lain yang dapat meningkatkan usaha, karena masih ada 93% lagi faktor lain dapat meningkatkan kemandirian instansi tersebut.

2. Dengan penelitian ini kirannya dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya dan masukan bagi instansi dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan untuk pegawai dimasa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman. (2009). Hubungan Sistem Administrasi Perpajakan Modern Dengan Kepatuhan Wajib Pajak. *Jurnal Riset Akuntansi*. Vol. VI. No. 1.
- Adair, Jhon. (2007). *Develop Your Leadership Skills*. New York: Kogan Page.
- Amanu, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Ziqo Media Mandiri Kabupaten Tegal. *Skripsi Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti. Tegal.
- Anoraga, Pandji & Sri Suryati. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Ardana, Komang, I., Mujiati, Utama, N. W., & Mudhiarta, I. W. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bintoro, Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Cetakan 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Herman Sofyandi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kartono, K. (2009). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmadi Sunariah, Nia Siti. (2014). *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Lijan Poltak Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Miftah Thoha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen & Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., & Mary Coulter. (2011). *Management (11th)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Setyaningtyas. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan Bagian Produksi PT. Sari Husada Tbk., Yogyakarta)*.
- Sita Auliya Permata, Ni Wayan Mujiati. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali. *Jurnal Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali. Indonesia.
- Subarjono. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur. *Jurnal Aktual*, Vol. 19, No. 2
- Suci Febrian Dini. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas PU Kota Tangerang). *Skripsi Jurusan Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sunarcaya, Putu. (2008). Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Alor NTT. *Tesis*. UT. Jakarta.
- Sutanto, Eddy Madiono, & Budi Setiawan. (2000). Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Sidoarjo. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 2 (September), 29-43.
- Syamsul Arifin. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tohardi. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi ke 6)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yulk, Gary. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.



LAMPIRAN

Sungguminasa, 30 Mei 2022

Hal : Kuisisioner Penelitian
Lampiran : 1 berkas

Kepada Yth.

Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi untuk menyelesaikan studi jenjang Strata 1 (S1) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gowa". Data yang diberikan akan digunakan untuk penelitian skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya mohon bantuan bapak/ibu/saudara untuk bersedia mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya yang dialami dan dirasakan. Hasil penelitian ini hanya untuk kalangan sendiri dan berjanji untuk menjamin kerahasiaan informasi yang bapak/ibu/saudara berikan.

Atas kerjasamanya dan kesedian untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Muh. Alfian

1. VARIABEL KEPEMIMPINAN (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Otoriter						
1	Pimpinan bertindak dengan cara menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin.					
2	Pimpinan tidak memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.					
3	Pimpinan memberikan tugas kepada pegawai dengan waktu yang ditetapkan.					
4	Pimpinan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan pegawai.					
5	Pemimpin dalam semua tindakannya menganut unsur paksaan dan hukuman.					
Demokratis						
1	Pimpinan mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat dari pegawai.					
2	Pimpinan menyampaikan tugas dan tanggungjawab pegawai secara jelas dan terperinci.					
3	Pimpinan selalu terbuka menerima saran dan kritik dari pegawai.					
4	Pimpinan membagikan tugas dan tanggungjawab dengan adil.					
5	Pimpinan selalu memberikan dorongan kepada semua pegawai untuk meraih prestasi yang baik.					
Bebas						

1	Anda diberi kebebasan dalam menentukan cara kerja sendiri.					
2	Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali dalam organisasi yang dipimpinnya.					
3	Pemimpin memberikan keleluasaan kepada Anda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Pemimpin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum instansi.					
5	Anda dapat mengambil keputusan yang relevan untuk mencapai tujuan dalam segala hal yang mereka anggap cocok.					



2. VARIABEL SEMANGAT KERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kerjasama						
1	Anda selalu bekerjasama dengan rekan kerja Anda.					
2	Anda selalu bekerjasama dengan pemimpin/ atasan anda.					
3	Anda saling membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.					
4	Anda dan rekan kerja anda secara bersama-sama bertanggungjawab terhadap kualitas kerja.					
5	Anda dalam menjalankan tugas saling berkontribusi yang tinggi dalam pencapaian tujuan.					
Disiplin Kerja						
1	Anda memulai pekerjaan tepat waktu.					
2	Anda tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya.					
3	Anda memakai prosedur atau aturan yang berlaku di instansi dalam melaksanakan tugas.					
4	Anda menggunakan waktu istirahat yang telah ditetapkan.					
5	Anda mengakhiri pekerjaan tepat waktu.					
Kegairahan Kerja						
1	Anda dalam menyelesaikan pekerjaan penuh perhatian dan tidak bermalasan.					

2	Anda merasa kecewa bila pekerjaan yang Anda lakukan gagal.					
3	Anda berusaha keras mengatasi kesulitan daripada beralih ke tugas lain.					
4	Anda berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang ditentukan.					
5	Anda melakukan kerja lembur untuk memenuhi target pekerjaan.					



TABULASI DATA

No Responden	Nama	Jenis Kelamin	Golongan	Umur	Pendidikan Terakhir
1	Muhammad Sabir, S.Sos	L	IV/b	54	S1
2	Umar Madjid, S.STP,MM	L	IV/b	54	S2
3	Drs. Amril Amiruddin, M.Si	L	IV/b	53	S2
4	Muhammad Orbawijaya, SE	L	III/d	52	S1
5	Hasmula, S.Sos, M.Si	L	III/d	44	S2
6	Syahrul Riadi, SE	L	III/d	42	S1
7	Muhlis, SE, MM	L	IV/a	50	S2
8	Hj. Andi Nasriah Majid, SE	P	III/d	55	S1
9	Farid Sjaifuddin Busthami, SE	L	III/d	49	S1
10	Muhammad Ridwan, SE	L	III/d	49	S1
11	Jumriati. S, SE, MM	P	IV/a	53	S2
12	Nairah, S.Sos	P	III/d	54	S1
13	Noor Rachmat, SE	L	III/d	49	S1
14	Syamsuddin, S.Sos	L	III/c	53	S1
15	Maemana, SE	P	III/c	50	S1
16	Darwati, S.Sos	P	III/d	55	S1
17	Masita, S.Sos	P	III/c	53	S1
18	Haeriah, SE	P	III/c	48	S1
19	Drs. Irfan Nur	L	III/c	55	S1
20	Sudirman, SE	L	III/a	51	S1
21	David Lengki, SE	L	III/a	46	S1
22	Amran	L	II/d	49	SMA
23	Mangngasengi	L	II/d	50	SMA
24	Haniah Haya	P	II/d	50	SMA
25	Rabiatul Adwiah Rahman	P	II/d	38	SMA
26	Muh. Husni Husain	L	II/c	49	SMA
27	Irwan Tajuddin	L	II/c	51	SMA
28	Ardian Citra Arfach	L	II/c	45	SMA
29	Irwan	L	II/b	49	SMA
30	Abd. Jalil. S	L	II/a	48	SMA
31	Hasan	L	I/c	52	SMA

32	Haeruddin	L	I/b	47	SMA
----	-----------	---	-----	----	-----



4	3	4	2	2	4	4	5	5	5	5	3	4	3	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59		
4	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	
4	2	4	1	1	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60	
4	3	4	2	2	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58
4	2	3	1	1	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	48	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	61
4	3	3	2	1	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
4	3	4	2	2	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	57	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	63
4	2	4	2	2	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
2	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	58



1. Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	23	71,9	71,9	71,9
	P	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Golongan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	I	2	6,3	6,3	6,3
	II	9	28,1	28,1	34,4
	III	16	50,0	50,0	84,4
	IV	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	41-45	3	9,4	9,4	9,4
	46-50	15	46,9	46,9	56,3
	51-55	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Pendidikan_Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	16	50,0	50,0	50,0
	S2	5	15,6	15,6	65,6
	SMA	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

2. Uji Validitas

		Correlations															
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	Kepemimpinan
X.1	Pearson Correlation	1	0,156	0,133	0,056	,387*	0,083	-0,008	0,112	0,261	0,083	0,085	0,062	0,040	0,205	0,220	,388*
	Sig. (2-tailed)		0,394	0,468	0,762	0,029	0,651	0,965	0,542	0,148	0,651	0,644	0,736	0,826	0,260	0,226	0,028
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.2	Pearson Correlation	0,156	1	0,085	,492**	0,114	0,000	0,304	0,174	,435*	0,182	0,176	0,201	0,314	0,144	0,228	,634**
	Sig. (2-tailed)	0,394		0,642	0,004	0,533	1,000	0,091	0,341	0,013	0,318	0,335	0,270	0,080	0,430	0,210	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.3	Pearson Correlation	0,133	0,085	1	0,029	0,087	0,188	,402*	,368*	0,205	0,188	0,114	-0,033	0,251	0,199	-0,134	,392*
	Sig. (2-tailed)	0,468	0,642		0,875	0,634	0,304	0,023	0,038	0,261	0,304	0,535	0,860	0,165	0,274	0,465	0,027
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.4	Pearson Correlation	0,056	,492**	0,029	1	,426*	0,045	0,017	-0,026	-0,131	0,045	-0,073	0,111	-0,009	0,090	0,223	,410*
	Sig. (2-tailed)	0,762	0,004	0,875		0,015	0,809	0,926	0,887	0,475	0,809	0,693	0,544	0,959	0,626	0,221	0,020
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.5	Pearson Correlation	,387*	0,114	0,087	,426*	1	0,237	-0,012	-0,055	0,055	0,122	0,125	0,028	0,139	,392*	0,036	,470**
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,533	0,634	0,015		0,192	0,948	0,766	0,766	0,506	0,497	0,880	0,450	0,026	0,845	0,007
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.6	Pearson Correlation	0,083	0,000	0,188	0,045	0,237	1	0,314	0,218	0,044	0,269	0,077	0,331	0,331	0,195	0,200	,460**
	Sig. (2-tailed)	0,651	1,000	0,304	0,809	0,192		0,080	0,230	0,813	0,137	0,675	0,064	0,064	0,286	0,272	0,008

X.13	Pearson Correlation	0,040	0,314	0,251	-0,009	0,139	0,331	,499**	0,120	,361*	0,331	,395*	,374*	1	0,112	,394*	,642**
	Sig. (2-tailed)	0,826	0,080	0,165	0,959	0,450	0,064	0,004	0,512	0,042	0,064	0,025	0,035		0,540	0,026	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.14	Pearson Correlation	0,205	0,144	0,199	0,090	,392*	0,195	0,038	0,035	0,035	0,050	-0,253	,352*	0,112	1	0,068	,405*
	Sig. (2-tailed)	0,260	0,430	0,274	0,626	0,026	0,286	0,838	0,851	0,851	0,787	0,162	0,048	0,540		0,712	0,021
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X.15	Pearson Correlation	0,220	0,228	-0,134	0,223	0,036	0,200	0,048	0,000	0,218	0,200	0,165	,520**	,394*	0,068	1	,462**
	Sig. (2-tailed)	0,226	0,210	0,465	0,221	0,845	0,272	0,796	1,000	0,230	0,272	0,366	0,002	0,026	0,712		0,008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Kepemimpinan	Pearson Correlation	,388*	,634**	,392*	,410*	,470**	,460**	,475**	,374*	,469**	,480**	,399*	,560**	,642**	,405*	,462**	1
	Sig. (2-tailed)	0,028	0,000	0,027	0,020	0,007	0,008	0,006	0,035	0,007	0,005	0,024	0,001	0,000	0,021	0,008	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	

Correlations																	
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Semangat Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	,582**	0,116	0,142	-0,064	-0,026	,474**	0,271	,582**	0,319	-0,018	-0,039	0,025	,392*	-0,046	,426*
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,526	0,439	0,727	0,886	0,006	0,133	0,000	0,075	0,920	0,833	0,892	0,026	0,801	0,015
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	,582**	1	0,238	0,323	0,184	0,293	,436*	0,143	,429*	,527**	,475**	0,143	0,092	,394*	0,024	,592**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,189	0,071	0,314	0,104	0,013	0,435	0,014	0,002	0,006	0,435	0,615	0,026	0,894	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	0,116	0,238	1	,555**	,569**	0,293	0,000	,429*	,429*	,365*	0,204	,429*	,379*	,429*	-0,008	,689**
	Sig. (2-tailed)	0,526	0,189		0,001	0,001	0,104	1,000	0,014	0,014	0,040	0,264	0,014	0,032	0,014	0,965	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	0,142	0,323	,555**	1	,572**	,357*	0,000	0,323	0,323	,444*	0,248	,522**	0,348	,718**	0,081	,729**
	Sig. (2-tailed)	0,439	0,071	0,001		0,001	0,045	1,000	0,071	0,071	0,011	0,171	0,002	0,051	0,000	0,660	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	-0,064	0,184	,569**	,572**	1	,413*	0,161	0,184	0,184	,514**	0,287	,394*	0,334	,691**	,436*	,732**
	Sig. (2-tailed)	0,727	0,314	0,001	0,001		0,019	0,380	0,314	0,314	0,003	0,111	0,026	0,062	0,000	0,013	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.6	Pearson Correlation	-0,026	0,293	0,293	,357*	,413*	1	0,298	-0,098	-0,098	,803**	,696**	0,293	0,063	,413*	0,150	,529**
	Sig. (2-tailed)	0,886	0,104	0,104	0,045	0,019		0,097	0,595	0,595	0,000	0,000	0,104	0,732	0,019	0,412	0,002

Y.13	Pearson Correlation	0,025	0,092	,379*	0,348	0,334	0,063	0,000	0,092	0,092	0,079	0,044	0,092	1	0,334	-0,058	,381*
	Sig. (2-tailed)	0,892	0,615	0,032	0,051	0,062	0,732	1,000	0,615	0,615	0,669	0,812	0,615		0,062	0,753	0,032
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.14	Pearson Correlation	,392*	,394*	,429*	,718**	,691**	,413*	0,161	0,184	0,184	,514**	0,287	,394*	0,334	1	,436*	,800**
	Sig. (2-tailed)	0,026	0,026	0,014	0,000	0,000	0,019	0,380	0,314	0,314	0,003	0,111	0,026	0,062		0,013	0,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Y.15	Pearson Correlation	-0,046	0,024	-0,008	0,081	,436*	0,150	0,299	0,024	0,024	0,076	0,290	0,024	-0,058	,436*	1	,354*
	Sig. (2-tailed)	0,801	0,894	0,965	0,660	0,013	0,412	0,097	0,894	0,894	0,678	0,107	0,894	0,753	0,013		0,047
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Semangat Kerja	Pearson Correlation	,426*	,592**	,689**	,729**	,732**	,529**	,467**	,439*	,531**	,712**	,455**	,439*	,381*	,800**	,354*	1
	Sig. (2-tailed)	0,015	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,007	0,012	0,002	0,000	0,009	0,012	0,032	0,000	0,047	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Uji Reliabel

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	32	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

a. Variabel Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,741	15

b. Variabel Semangat Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,833	15

4. Uji T Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	72,245	7,373		9,798	0,000
	Kepemimpinan	-0,216	0,143	-0,265	-1,508	0,142
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,265 ^a	0,070	0,039	3,080	1,645
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Semangat Kerja					

6. Frekuensi Distribusi Hasil Penelitian

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Statistics																	
		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	Kepemimpinan
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3,78	2,00	3,84	1,66	1,56	4,22	4,56	4,25	4,25	4,22	3,94	2,53	3,63	3,09	3,88	51,41
Median		4,00	2,00	4,00	2,00	1,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	51,00

X.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju (KS)	5	15,6	15,6	18,8
	Setuju (S)	26	81,3	81,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	10	31,3	31,3	31,3
	Tidak Setuju (TS)	13	40,6	40,6	71,9
	Kurang Setuju (KS)	8	25,0	25,0	96,9
	Setuju (S)	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	6	18,8	18,8	18,8
	Setuju (S)	25	78,1	78,1	96,9
	Sangat Setuju (SS)	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	15	46,9	46,9	46,9
	Tidak Setuju (TS)	13	40,6	40,6	87,5
	Kurang Setuju (KS)	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	17	53,1	53,1	53,1
	Tidak Setuju (TS)	12	37,5	37,5	90,6
	Kurang Setuju (KS)	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	25	78,1	78,1	78,1
	Sangat Setuju (SS)	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	14	43,8	43,8	43,8
	Sangat Setuju (SS)	18	56,3	56,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	24	75,0	75,0	75,0
	Sangat Setuju (SS)	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	24	75,0	75,0	75,0
	Sangat Setuju (SS)	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	25	78,1	78,1	78,1
	Sangat Setuju (SS)	7	21,9	21,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	4	12,5	12,5	12,5
	Setuju (S)	26	81,3	81,3	93,8
	Sangat Setuju (SS)	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju (STS)	5	15,6	15,6	15,6
	Tidak Setuju (TS)	5	15,6	15,6	31,3
	Kurang Setuju (KS)	22	68,8	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju (KS)	8	25,0	25,0	31,3
	Setuju (S)	22	68,8	68,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	3	9,4	9,4	9,4
	Kurang Setuju (KS)	23	71,9	71,9	81,3
	Setuju (S)	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

X.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	4	12,5	12,5	12,5
	Setuju (S)	28	87,5	87,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Kepemimpinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	43	1	3,1	3,1	3,1
	45	1	3,1	3,1	6,3
	47	3	9,4	9,4	15,6
	48	4	12,5	12,5	28,1
	49	3	9,4	9,4	37,5
	50	3	9,4	9,4	46,9
	51	2	6,3	6,3	53,1
	52	1	3,1	3,1	56,3
	53	1	3,1	3,1	59,4
	54	3	9,4	9,4	68,8
	55	5	15,6	15,6	84,4
	56	2	6,3	6,3	90,6
	57	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

b. Semangat Kerja (Y)

Statistics																	
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Semangat Kerja
N	Valid	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,03	4,13	4,44	4,34	4,28	4,06	4,00	4,13	4,13	4,09	4,03	4,13	3,91	4,28	3,22	61,16
Median		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	60,00

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	1	3,1	3,1	3,1
	Setuju (S)	29	90,6	90,6	93,8
	Sangat Setuju (SS)	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	28	87,5	87,5	87,5
	Sangat Setuju (SS)	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	18	56,3	56,3	56,3
	Sangat Setuju (SS)	14	43,8	43,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	21	65,6	65,6	65,6
	Sangat Setuju (SS)	11	34,4	34,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	23	71,9	71,9	71,9
	Sangat Setuju (SS)	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	30	93,8	93,8	93,8
	Sangat Setuju (SS)	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	3	9,4	9,4	9,4
	Setuju (S)	26	81,3	81,3	90,6
	Sangat Setuju (SS)	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	28	87,5	87,5	87,5
	Sangat Setuju (SS)	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	28	87,5	87,5	87,5
	Sangat Setuju (SS)	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	29	90,6	90,6	90,6
	Sangat Setuju (SS)	3	9,4	9,4	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	31	96,9	96,9	96,9
	Sangat Setuju (SS)	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.12					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	28	87,5	87,5	87,5
	Sangat Setuju (SS)	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.13					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	4	12,5	12,5	12,5
	Setuju (S)	27	84,4	84,4	96,9
	Sangat Setuju (SS)	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.14					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju (S)	23	71,9	71,9	71,9
	Sangat Setuju (SS)	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.15					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju (TS)	1	3,1	3,1	3,1
	Kurang Setuju (KS)	23	71,9	71,9	75,0
	Setuju (S)	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Semangat Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	58	3	9,4	9,4	9,4
	59	12	37,5	37,5	46,9
	60	4	12,5	12,5	59,4
	61	2	6,3	6,3	65,6
	62	3	9,4	9,4	75,0
	63	1	3,1	3,1	78,1
	64	2	6,3	6,3	84,4
	66	3	9,4	9,4	93,8
	69	2	6,3	6,3	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

7. Tabel Distribusi T

$$\begin{aligned}
 T \text{ tabel} &= n-k-1 \\
 &= 32-1-1 \\
 &= 30 \\
 &= 1,697 \text{ (sig 0,05)}
 \end{aligned}$$

Tabel Distribusi T

v	α				
	0.005	0.01	0.025	0.05	0.1
1	63.6567	31.8205	12.7062	6.3138	3.0777
2	9.9248	6.9646	4.3027	2.9200	1.8856
3	5.8409	4.5407	3.1824	2.3534	1.6377
4	4.6041	3.7469	2.7764	2.1318	1.5332
5	4.0321	3.3649	2.5706	2.0150	1.4759
6	3.7074	3.1427	2.4469	1.9432	1.4398
7	3.4995	2.9980	2.3646	1.8946	1.4149
8	3.3554	2.8965	2.3060	1.8595	1.3968
9	3.2498	2.8214	2.2622	1.8331	1.3830
10	3.1693	2.7638	2.2281	1.8125	1.3722
11	3.1058	2.7181	2.2010	1.7959	1.3634
12	3.0545	2.6810	2.1788	1.7823	1.3562
13	3.0123	2.6503	2.1604	1.7709	1.3502
14	2.9768	2.6245	2.1448	1.7613	1.3450
15	2.9467	2.6025	2.1314	1.7531	1.3406
16	2.9208	2.5835	2.1199	1.7459	1.3368
17	2.8982	2.5669	2.1098	1.7396	1.3334
18	2.8784	2.5524	2.1009	1.7341	1.3304
19	2.8609	2.5395	2.0930	1.7291	1.3277
20	2.8453	2.5280	2.0860	1.7247	1.3253
21	2.8314	2.5176	2.0796	1.7207	1.3232
22	2.8188	2.5083	2.0739	1.7171	1.3212
23	2.8073	2.4999	2.0687	1.7139	1.3195
24	2.7969	2.4922	2.0639	1.7109	1.3178
25	2.7874	2.4851	2.0595	1.7081	1.3163
26	2.7787	2.4786	2.0555	1.7056	1.3150
27	2.7707	2.4727	2.0518	1.7033	1.3137
28	2.7633	2.4671	2.0484	1.7011	1.3125
29	2.7564	2.4620	2.0452	1.6991	1.3114
30	2.7500	2.4573	2.0423	1.6973	1.3104

8. Tabel Distribusi r tabel

DISTRIBUSI NILAI r tabel SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Dokumentasi





**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor	: 8435/S.01/PTSP/2022	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Gowa
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2784/05/C.4-VIII/VIII/1443/2022 tanggal 22 Agustus 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama	: MUH ALFIAN
Nomor Pokok	: 105721151818
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. 30 Agustus s/d 28 Oktober 2022

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 30 Agustus 2022

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar,
2. Pertinggal.



PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jalan Poros Pallangga-Kompleks Terminal Cappa Bungayya – Pallangga (92161)

Pallangga, 22 November 2022

K e p a d a

Nomor : 560.070/2022 / DISNAKERTRANS/2022
Lamp. : -
Perihal : Konfirmasi Izin Penelitian
An. MUH. ALFIAN

Yth. Dekan Fak. Ekonomi
Hukum UNISMUH Makassar
di-
Makassar

Dengan Hormat,
Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kabupaten Gowa, Nomor : 503/1077/DPM-PTSP/PENELITIAN/XI/2022 Perihal Rekomendasi Penelitian :

Nama : MUH. ALFIAN
Tempat/Tanggal Lahir : Gowa, 18 Februari 2000
Nomor Pokok : 105721151818
Jenis Kelamin : Laki-laki
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Parang-Parang

Bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan Penelitian/ Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/ Tesis/ Disertasi yang berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI DI KAB. GOWA” di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terhitung pada Tanggal 22 November 2022 s/d 15 Desember 2022.

Demikian Surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas Perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi,
Kabupaten Gowa,



Muhammad Sabir S.Sos.
Pangkat Pembina Tk.I, IV/b
Nip. 19661231 199303 1 089



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat Kantor : Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90222 Telp. (0411) 866972, 881 593, Fax (0411) 865588

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 : Muh Alfian
Nim : 105721151818
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	23 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	8 %	10 %
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 seperlunya.

Makassar, 04 Januari 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Muh Alfian, M.P.P
Nim. 105721151818

BAB I Muh Alfian - 105721151818

ORIGINALITY REPORT

10%	8%	4%	2%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.ilmuadministrasisebelasapril.ac.id Internet Source	2%
2	Suparjono Suparjono. "Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Umum Universitas Islam Neger (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau", Bahtera Inovasi, 2021 Publication	2%
3	etd.umy.ac.id Internet Source	2%
4	text-id.123dok.com Internet Source	2%
5	www.slideshare.net Internet Source	2%

Exclude quotes OnExclude bibliography OnExclude matches < 2%

BAB II Muh Alfian - 105721151818

ORIGINALITY REPORT

23%	22%	6%	15%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.upstegal.ac.id Internet Source	5%
2	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	2%
3	Rediyono Rediyono, Ana Rahmiaty, Didik Cahyono. "Pengaruh Belanja Langsung Dan Belanja Tidak Langsung Terhadap Realisasi Anggaran Dan Kinerja Instansi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2022 Publication	2%
4	eprints.umpo.ac.id Internet Source	2%
5	jurnal.stietrisnanegara.ac.id Internet Source	2%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

BAB III Muh Alfian - 105721151818

ORIGINALITY REPORT

10%	8%	9%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.usd.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Darma Persada Student Paper	2%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	2%
4	core.ac.uk Internet Source	2%
5	jurnal.untan.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
 Exclude bibliography On

BAB IV Muh Alfian - 105721151818

ORIGINALITY REPORT

8%	6%	4%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

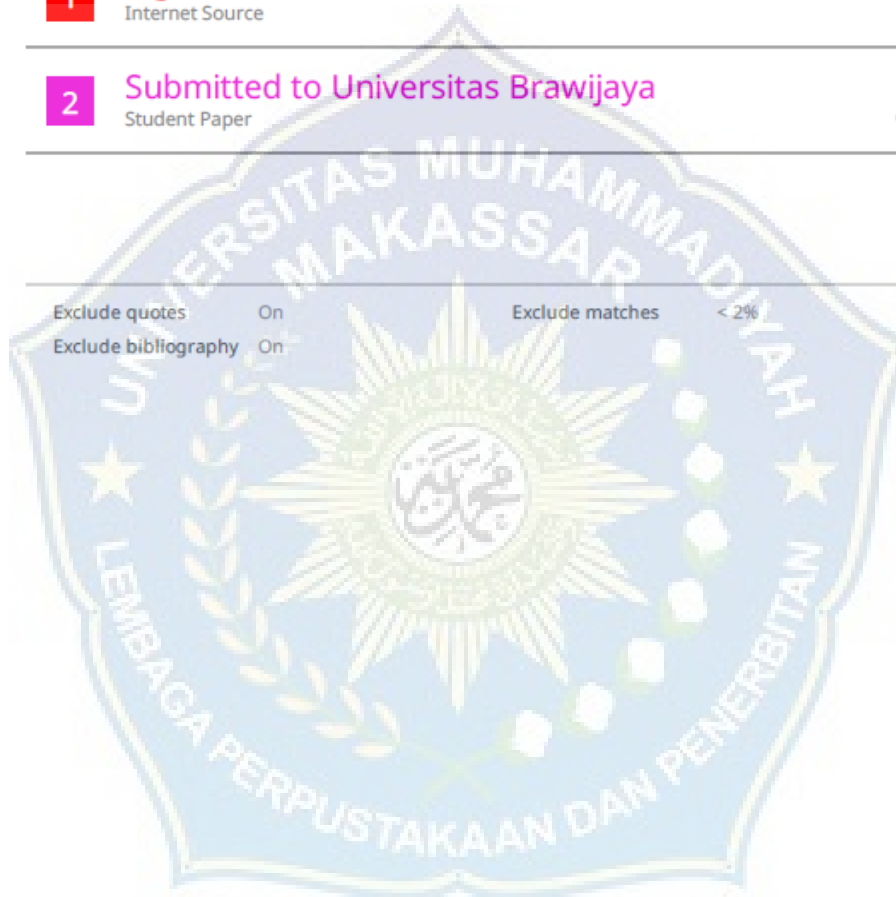
PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	6%
2	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	3%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On



BAB V Muh Alfian - 105721151818

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

5%

★ psikologi.untag-sby.ac.id

Internet Source

Exclude quotes OnExclude bibliography OnExclude matches < 2%

RIWAYAT HIDUP



Muh. Alfian, lahir di Gowa pada tanggal 19 Februari 2000. Anak pertama dari pasangan Salaman. R dan Harlina. Penulis mulai masuk ke jenjang Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2006 dan tamat pada tahun 2012 di SD Inpres Parang Beru Kecamatan Bungaya Kabupaten Gowa. Kemudian pada tahun sama masuk ke MTS Guppi Sapakeke Kecamatan Bungaya Kabupaten Gowa dan tamat pada tahun 2015. Pada tahun yang sama masuk di SMA Negeri 3 Sungguminasa Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa dan tamat pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2018 penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis program Strata Satu (S1). Pada tahun 2024 penulis menyelesaikan studi dengan karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gowa”.

