PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KABUPATEN GOWA

SKRIPSI

HAIRUN ALFI ZAHRIN
105721132218

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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KABUPATEN GOWA

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh

HAIRUN ALFI ZAHRIN
105721132218

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

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

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

Salam Perjuangan!!!

Sujud Syukur kupersembahkan kepadaMu Ya Allah, Tuhan Yang Maha Agung dan Maha Tinggi. Atas Rahmat dan Hidayahmu saya bisa menjadi hamba Beriman, Berilmu dan Beramal. Semoga dengan terselesaikannya Skripsi ini bisa menjadi salah satu langkah awal dalam mencapai cita-cita saya.

Dengan ini, saya persembahkan karya ini untuk Kedua Orang tua saya Terima kasih atas kasih sayang yang berlimpah dari mulai saya lahir hingga sampai sekarang ini, terima kasih juga atas limpahan doa yang tak ada henti-hentinya. Serta segala hal yang telah kalian lakukan, semua yang terbaik, dan terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas semuanya. Semoga Tuhan senantiasa membalas setiap kebaikan kalian. Serta kehidupan kalian semua juga dimudahkan dan diberkahi selalu oleh Allah SWT.

MOTTO

“Jadilah Manusia yang berilmu dan bermanfaat agar mampu memberikan kebaikan”.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa"

Nama Mahasiswa : **Hairun Alfi Zahrin**

No. Stambuk/ NIM : 105721132218

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

PerguruanTinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 10 Desember 2022 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Jumadil awal 1444 H
10 Desember 2022 M

Menyetujui

Pembimbing I | Pembimbing II

Dr. Dg Maklassa.S.Pd.,M.M | **Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE.,MM**
NIDN 0015036214 | **NIDN 0906039301**

Mengetahui

Dekan | Ketua Program Studi Manajemen

Dr.H.Andi Jam'an, SE.,M.Si | **Nasrullah SE.,MM.**
NBM : 651 507 | **NBM : 115 1132**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Hairun Afil Zahrin, NIM 105721132218 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor 0022/SK-Y/61201/091004/2023 Pada tanggal 16 Jumadil Awal 1443 H / 10 Desember 2022 M sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **SARJANA MANAJEMEN** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 10 Jumadil awal 1444 H
10 Desember 2022 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. Ambo Asse, SE., MM
   (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si
   (Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agussalmana Suarni, SE., M.Acc
   (WD I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Moh Aris Pasigai, SE., MM
   2. Aulia, S.IP., M.Si,M
   3. Sitti Marhumi, SE., MM
   4. Andi Salam, SE., M.Si. Ak.

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si
NBM. 651 607

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin no. 259 gedung iqra lt.7 Tel. (0411)866 972 Makassar

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hairun Alfi Zahrin

Stambuk : 105721132218

Jurusan : Manajemen

Dengan Judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor DPRD 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 Siapapun.

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

Makassar, 16 Jumadil awal 1444 H
10 Desember 2022 M

Yang Membuat Pernyataan

Hairun Alfi Zahrin
NIM. 105721132218

Diketahui Oleh :

Dekan

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

Ketua Program Studi Manajemen

Nasrullah, SE., MM.
NBM. 115 1132

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRAK

Hairun Alfi Zahrin, 2022, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa". Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Dg Maklassa. selaku Pembimbing I dan M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR. Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa. Dimana Peneliti melakukan Penelitian dengan menyebarkan Kuesioner kepada 36 orang Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa sebagai Responden.

Teknik analisis pada Penelitian ini menggunakan Uji Instrumen Penelitian, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis melalui Uji t (Parsial). Hasil Penelitian ini Menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa yang di Buktikan dengan Nilai T Hitung (2.457) nilai T Tabel (2,032) dengan Nilai Signifikansi (0.010) < 0,05, Sehingga Hipotesis diterima.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Pegawai

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

ABSTRACT

Hairun Alfi Zahrin, 2022, "The Influence of Leadership Style on Work Spirit of Gowa Regency DPRD Office Employees". Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Dg Maklassa. as Advisor I and M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR. Advisor II.

This study aims to examine the influence of leadership style on the morale of employees at the Gowa Regency DPRD Office. Where the researcher conducts research by distributing questionnaires to 36 employees at the Gowa Regency DPRD Office as Respondents.

The analysis technique in this study uses Research Instrument Test, Classical Assumption Test, Simple Linear Regression Analysis Test and Hypothesis Testing through t Test (Partial). The results of this study indicate that leadership style has a positive and significant effect on employees of the Gowa Regency DPRD Office which is proven by the T Count (2.457) value of T Table (2.032) with a Significance Value (0.010) <0.05, so the hypothesis is accepted.

Keywords: Leadership Style, Employee Morale

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ucapan syukur tiada hentinya atas kehadirat Allah SWT untuk rahmat dan karunia yang tiada hentinya diberikan kepada kita semua dan terkhususnya kepada penulis . Tidak lupa pula salam dan shalawat atas junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita semua dari alam ke bodohan menuju alam kepintaran seperti apa yang kita rasakan sekarang ini.

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap semangat kerja pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa" yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada Ayahanda **Abdullah** dan Ibunda **Norma** yang telah memberikan dukungan serta doa yang selalu mengiringi langkah penulis. Dan juga terimakasih untuk saudara satu-satunya **Edi Satriawan** serta kakek **Manaf** dan Nenek **Isa** serta keluarga besar saya, teman- teman yang selalu memberi dukungan dan doa dalam melaksanakan penelitian ini. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini ada bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis memberikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak **Prof.Dr. H. Ambo Asse M.Ag.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak **Dr.H. Andi Jam'an, SE., M.Si** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak **Nasrullah SE., MM,** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak **Dr. Dg. Maklassa S.Pd.,M.M** selaku Pembimbing I yang telah senantiasa membantu selama dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak **Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR. S.E.,M.M** selaku Pembimbing II yang telah senantiasa memberikan arahan kepada penulis selama penyusunan skripsi.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah mentransfer ilmunya kepada penulis selama kurang lebih mengikuti proses perkuliahan.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Ucapan terimakasih yang tak terhingga untuk orang tua yang telah banyak memberikan doa dan dukungan selama penyusunan skripsi ini.
9. Terimakasih kepada Pimpinan, Pegawai, Staf dan Karyawan Kantor DPRD Kabupaten Gowa yang telah Memberikan Bantuan dalam penyusunan Skripsi ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman dan sahabat yang telah banyak memberi motivasi dan semangat serta telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
11. Dan terima kasih untuk semua pihak yang tidak bisa saya tulis tulis satu persatu, yang telah memberikan semangat, motivasi dan do'a sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu penulis sangat mengharapkan kritik dan

saran yang membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan penelitian selanjutnya.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan ilmu dan manfaaat bagi kita semua, terutama kepada Almamater Biru kita, Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis juga mengucapkan permohonan maaf jika di dalam skripsi ini ada kata-kata yang kurang berkenang, semua tidak ada unsur kesengajaan dari penulis sesungguhnya kesempurnaan hanya milik Allah SWT.

Billahi Fii Sabilil Haq Fastabiqul Khaaiirat Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 16 Desember 2022

Penulis

Hairun Alfi Zahrin

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL ..... **iv**

HALAMAN JUDUL ..... **v**

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO ..... **vi**

LEMBAR PERSETUJUAN ..... Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PENGESAHAN ..... Error! Bookmark not defined.

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN ..... Error! Bookmark not defined.

ABSTRAK ..... **vii**

ABSTRACT ..... **vi**

KATA PENGANTAR ..... **vii**

DAFTAR ISI ..... **x**

DAFTAR TABEL ..... **xiii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

BAB I **1**

PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 4

C. Tujuan Penelitian 4

D. Manfaat Penelitian 4

BAB II **6**

TINJAUAN PUSTAKA **6**

A. Tinjauan Teori 6

B. Tinjauan Empiris 23

C. Kerangka pikir 28

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

D. Hipotesis 28
BAB III 29
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. Teknik Pengumpulan Data 31
F. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran 32
G. Teknik Analisis Data 33
H. Uji Hipotesis 35
BAB IV 37
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 37
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 37
B. Hasil Penelitian 48
C. Pembahasan 61
BAB V 64
PENUTUP 64
A. Kesimpulan 64
B. Saran 64
DAFTAR PUSTAKA 65
LAMPIRAN 67

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 23

Tabel 3.1 Skala Likert 33

Tabel 4. 1 Karasteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 48

Tabel 4. 2 Karasteristik Responden Berdasarkan Usia 49

Tabel 4. 3 Karasteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ... 49

Tabel 4. 4 Karasteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 50

Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel Berdasarkan Gaya Kepemimpinan 51

Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel Berdasarkan Semangat Kerja Pegawai 53

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan 54

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Semangat Kerja Pegawai 55

Tabel 4. 9 Hasil Uji Realibilitas 56

Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas 57

Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolonieritas 58

Tabel 4. 12 Hasil Perhitungan Regresi Sederhana 58

Tabel 4. 13 Uji Koefisien determinasi (R^2) 59

Tabel 4. 14 Hasil Uji T 61

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir 28

Gambar 4.1 Struktur Organisasi..... 40

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	68
2.	Rekapitulasi Data Responden	73
3.	Pilihan Jawaban Responden	75
4.	Hasil Olah Data	77
5.	Surat Penelitian	91
6.	Dokumentasi	96

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap Kantor pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam pencapaian tujuan tersebut pemimpin sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia yang dimaksud sumber daya manusia yaitu pegawai, agar pencapaian visi dan misi kantor dapat berjalan dengan efektif, produktif, dan efisien. Gaya kepemimpin merupakan suatu cara atau proses dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal (Thoha, 2019:122).

Pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan menumbuhkan semangat kerja para pegawai sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasiltas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan juga sangat bepengaruh terhadap kinerja pegawai maka dari itu, gaya kepemimpinan harus memiliki pola untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mencakup perilaku perintah seperti (tugas) dan perilaku memberi dukungan seperti (hubungan). Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan waktu, menetapkan

peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan (Northouse, 2019:96). Perilaku pemberi dukungan dapat berupa motivasi agar para pengikut mau bekerja sama untuk keberhasilan instansi.

Seorang pemimpin yang baik dapat memahami segala aspek perilaku kepemimpinan dan mengetahui kapan fungsi kepemimpinan yang diperlukan. Pemimpin yang baik perlu memiliki tiga macam kesadaran, yaitu pertama sadar kapan pemimpin itu diperlukan dalam situasi tertentu, kedua sadar akan perubahan tata nilai baik dalam lingkungan unit kerjanya maupun dalam masyarakat, sedangkan ketiga adalah sadar betapa pentingnya kepemimpinan yang efektif yang mampu menggerakkan orang lain bekerja seefektif mungkin (Rival, 2014:63).

Keberhasilan seorang pemimpin adalah keberhasilan para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan, dan hal ini tidak bisa dipisahkan dengan motivasi yang telah diberikan kepada para pegawai, tentunya Sebagian besar semangat kerja untuk lebih produktif terletak pada diri pegawai itu sendiri, namun tidak terlepas pula dan pengaruh pemimpinnya, dimana pemimpin yang berhasil memberikan contoh akan menciptakan suatu keadaan yang menggerakkan perilaku pegawai ke tujuan yang dapat memberikan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

Kepemimpinan bisa menjadi motivasi Terhadap semangat kerja setiap pegawai" membuktikan secara empiris pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yakni positif dan signifikan.

Oleh karna 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 perunit 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. Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap instansi, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja.

Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa adalah salah satu Instansi/Organisasi pemerintahan yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sehingga untuk tercapainya tugas-tugas sesuai dengan apa yang telah direncanakan, tentu dibutuhkan gaya kepemimpinan yang mampu memberi semangat kerja pegawai secara maksimal dan Profesional.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan peneliti selama melaksanakan Kuliah Kerja Profesi (KKP) pada bulan Juli sampai Agustus tahun 2021 di kantor DPRD Kabupaten Gowa, Sekretaris Dewan terkesan hanya berpihak kepada beberapa pegawai saja, itu dibuktikan dengan masih adanya beberapa pegawai yang semangat kerjanya rendah,

berupa inisiatif pegawai dalam bekerja belum sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, pegawai cenderung hanya mengerjakan pekerjaan yang memiliki insentif tambahan. Selain itu, masih ditemukannya ada pegawai yang terlambat dan meninggalkan kantor disaat jam kerja dengan alasan kepentingan pribadi, apabila pimpinan tidak ada sebagian pegawai menunda pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap semangat kerja pegawai kantor DPRD Kabupaten Gowa"** penulis berharap penelitian ini mampu memberikan bahan kepada pemimpin instansi dalam menghadapi masalah untuk meningkatkan kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dikemukakan rumusan dalam penelitian ini "Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap semangat kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dapat memberikan manfaat dari pihak-pihak yang memerlukan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada fokus gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi peneliti

      Penulis berharap bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam suatu instansi sehingga ilmu yang dikuasai tidak hanya bersifat teoritis belakang.

   b. Bagi Instansi

      Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan yang berguna bagi instansi DPRD Kabupaten Gowa, Agar dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dan semangat kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja Kantor.

   c. Bagi Akademisi

      Bagi kalangan akademisi, mengharapkan penyusunan proposal ini nantinya dapat dijadikan sebagai bahan studi perbandingan (yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja pegawai) serta sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian dan pengembangan lebih lanjut.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Ilmu Manajemen tidak dapat di Pungkiri sangat erat kaitannya dengan kehidupan sehari-hari.

Pengertian Manajemen secara umum adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang di kerjakan individu atau kelompok.

Manajemen adalah Proses perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan Pengawasan usaha-usaha para anggota Organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya, agar mencapai tujuan Organisasi yang telah di tetapkan. (Handoko, 2012:8)

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

Manajemen yang khusus untuk menangani dan mengelola unsur manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Dengan mempelajari dan menerapkan manajemen sumber daya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

manusia diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

b. Tujuan Manajemen

Tujuan utama diterapkannya sistem Manajemen adalah untuk memperoleh hasil maksimal dengan biaya atau usaha seminimal mungkin, dengan mendayagunakan seluruh aspek pendukung berupa SDM, Aset dan Finansial yang telah diatur sesuai rencana.

Adapun tujuan dari manajemen adalah sebagai Berikut :

1) Menjalankan dan menilai strategi perencanaan yang telah di konsep agar pelaksanaannya berjalan sesuai arahan.
2) Melakukan Peninjauan terhadap pelaksanaan fungsi Manajemen juga cara kerja kelompok ketika menjalankan tugas.
3) Melakukan pembaharuan terhadap fungsi manajemen terutama pada strategi pelaksanaannya, hal ini dilakukan agar target tetap tercapai apabila ada kendala dalam pelaksanaan rencana.
4) Meninjau kekuatan Organisasi, mengetahui kelemahan juga mengantisipasi ancaman yang mungkin terjadi.
5) Membuat sebuah terobosan baru yang berfungsi meningkatkan kinerja kelompok, inovasi ini juga pastinya akan berimbas posotif terhadap pencapaian rencana sesuai target.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai Pegawai dalam sebuah Instansi merupakan unsur yang sangat penting keberadaanya pada sebuah instansi, disamping unsur lainnya. Karena pentingnya unsur manusia dalam sebuah instansi maka perlu untuk mendapat perhatian yang serius, agar kinerjanya sebagai pegawai dapat meningkat. Apabila kinerja pegawai baik maka akan memberikan dampak yang positif bagi instansi dimana mereka bekerja, akan tetapi sebaliknya apabila kinerja pegawai jelek maka akan sangat merugikan instansi atau instansi tempat mereka bekerja. Setelah instansi atau instansi memberikan perhatian yang serius kepada para pegawai, maka setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik kualitas ataupun kuantitasnya. Dengan gaya kepemimpinan yang baik diharapkan semangat kerja pegawai akan meningkat sehingga kecakapan dan efisiensi kerja karyawan akan bertambah dalam melaksanakan tugasnya.

manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam instansi atau instansi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan *(policy)*. Sebagai suatu proses, Cushway (2017:13) misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai *'Part of the process that helps the organization*

achieve its objectives'. Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu instansi atau instansi mencapai tujuannya' (Priyono, 2017:26).

Menurut Sutrisno (2014:3):"Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan,keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa)." Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya instansi dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang penting bagi setiap instansi atau instansi.

sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Andrew E. Sikula (dalam Najah, 2019) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terinstansi yang karyawan manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Priansa dalam bukunya Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2016:151), mengemukakan bahwa prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah : "Peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengemban tugasnya dimasa yang akan datang".

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia adalah meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada semua tingkat instansi (Marwansyah dalam Najah, 2019). Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memeperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapakan. (Heidjrachman dan Husnan Suad dalam Najah, 2019).

Seperti yang dikatakan sebelumnya bahwa pengelolah sumber daya manusia haruslah dilakukan secara benar. pegawai harus berkelakuan sebagaimana layaknya manusia. Yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa mereka haruslah berkelakuan secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya.

Seperti halnya dengan departemen yang lain, departemen Sumber Daya Munusia juga memiliki beberapa tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan tugas dan fungsinya mengelolah seluruh sumber daya yang dimiliki instansi.

Menurut Sunarto (2016: 3) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan,yaitu:

1. Instansi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat di percaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi

dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan instansi.

4. Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa pegawai adalah *stakeholder* dalam instansi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim Kerjasama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara pimpinan dengan pegawai.
6. Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.

c. Faktor-faktor sumber daya manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) ini mempunyai peranan yang penting bagi kesejahteraan masyarakat. Dengan segala daya serta upaya manusia bisa memproduksi barang-barang sesuai dengan kebutuhan. Adapun faktor yang bisa mempengaruhi kualitas dari sumber daya manusia.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, antara lain pendidikan formal, pengalaman kerja, dan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan. Pendidikan Formal. Menurut Husnan (2002:212) pendidikan formal adalah jenjang pendidikan yang telah diikuti seseorang sepanjang kehidupannya. Lebih lanjut Husnan menguraikan bahwa dengan adanya pendidikan formal yang telah diikuti seseorang akan menambah pengetahuan

dan wawasannya, serta menambah kemampuan untuk mengelola dan menyelesaikan masalah dalam segala aspek kehidupan.

Pengalaman Kerja. Menurut As'ad (2000:82) lama kerja adalah waktu yang telah dilewati seorang pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang membentuk keadaan emosional dan kesiapan mental dalam menghadapi berbagai situasi sebagai akibat telah berkali-kali menghadapi situasi yang sama. Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan. Sinaga dan Sri Hadiati (2001:11) Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau instansi harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian gaya kepemimpinan

Pengertian gaya kepemimpian menurut Khairizah, Irwan dan Agung (2017 : 1269) adalah sifat dan tingkah laku seorang pimpinan kepada bawahan pada saat melakukan pekerjaannya.

Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku yang diitampilkan oleh pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai harapannya. Apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan memiliki dampak yang baik terhadap kinerja pegawai, sebaliknya apabila perilaku yang ditampilkan pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapnnya,

maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja pegawai (Guntoro, 2015).

Menurut Hasibuan (2016:113) berpendapat “Gaya kepemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif umtuk mencapai tujuan instansi atau instansi”. Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran instansi atau instansi.

Pranowo (2018 : 166) mengungkapkan bahwa terdapat tiga gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi pegawai untuk tercapainya sasaran instansi. Macam-macam gaya kepemimpinan tersebut antara lain : *Otoriter*, *Laizess Faire*, demokratis. Gaya kepemimpinan yang tidak memperdulikan kepentingan anggota kelompk tetapi terpusat pada pekerjaan, selain itu pemimpin sebagai pusat pengambilan keputusan disebut gaya kepemimpinan otoriter. Hal ini bertentangan dengan Gaya *Laizess Faire* yang memberikan kebebasan serta memberikan kekuasaan penuh pada bawahan. Gaya kepemimpinan demokratis mengutamakan pencapaian tujuan kelompok dengan cara memberi kesempatan seluruh anggota kelompok untuk berpartisipasi. Ciri khas gaya kepemimpinan ini adalah adanya pembagian tugas dan wewenang kepada anggota.

Gaya kepemimpinan terdiri beberapa unsur. Menurut Umam (2017 : 217), unsur-unsur yang terdapat dalam gaya kepemimpinan antara lain : seseorang yang memimpin, orang yang dipimpin, kegiatan, tujuan, proses kegiatan di dalam instansi. Unsur-unsur

tersebut sangat menentukan gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu instansi atau instansi.

Gaya kepemimpinan merupakan “Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat” (Thoha, 2017:49), sedangkan pendapat lain “Gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan manajer untuk mempengaruhi, mengatur, dan wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikut sertakan untuk memberikan saran ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

b. Indikator gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Menurut (Mangkuprawira 2007),macam gaya kepemimpinan ada 3, yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan kharismatik

   Adapun gaya kepemimpinan kharismatik yaitu para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka.

2. Gaya kepemimpinan transformasional

   Adapun gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan mencurahkan perhatian pada hal-hal kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan

persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara baru, dan mereka mampu mengairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

3. Gaya kepemimpinan visioner

   Gaya kepemimpinan visioner yang Pengertian visioner adalah kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realitis, kreadibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik.

c. Fungsi gaya kepemimpinan

Banyak karakteristik kepribadian yang dikaitkan dengan kepemimpinan. Mereka termasuk ketegasan (*assertiveness*), autentik, kekuatan karakter *(character strengths)*, dominasi, kecerdasan emosi, identitas gender, kecerdasan, narsisme, pemantauan diri *(self-monitoring)*, dan motivasi sosial.

Beberapa keterampilan kunci untuk kualitas kepemimpinan yang baik adalah:

1. Komunikasi

   Kemampuan berkomunikasi yang efektif penting karena pemimpin harus menerjemahkan tujuan yang lebih besar ke dalam berbagai tujuan dan aktivitas yang lebih spesifik.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Kesadaran

   Tentang bagaimana seorang pemimpin memperhatikan proses bisnis untuk mempelajari ide mana yang efektif dan mana yang kurang efektif.

3. Kemampuan untuk mendelegasi

   Pemimpin tentu saja tidak akan mengerjakan semua pekerjaan bawahan. Oleh karena itu, mereka harus tahu bagaimana memberdayakan sumber daya untuk mencapai tujuan. Itu mungkin membutuhkan pemimpin untuk memfasilitasi kerja tim, memberikan otonomi, dan mengarahkan pada pengambilan keputusan yang lebih baik.

4. Integritas

   Pemimpin harus memiliki komitmen kuat terhadap apa yang telah diputuskan sehingga membangun kepercayaan di antara bawahan.

5. Membangun hubungan

   Mengembangkan kepercayaan dan Kerjasama penting untuk menciptakan sinergi dan energi bersama. Itu tidak hanya untuk antar bawahan tetapi juga antara bawahan dengan pemimpin.

6. Kreatif dan pemecah masalah berguna ketika pemimpin harus membuat perubahan. Seringkali masalah muncul dan membutuhkan pendekatan yang benar-benar baru untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, pemimpin seharusnya belajar cepat, yang mana penting untuk menghadapi keadaan yang tidak terduga.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

3. Semangat Kerja Pegawai

a. Semangat Kerja Pegawai

Dalam suatu instansi atau kantor pegawai merupakan elemen yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan instansi. Kinerja dan produktifitas pegawai ditentukan oleh berbagai faktor, dan faktor kepemimpinan merupakan faktor yang berkaitan dengan semangat kerja karyawan

Menurut Hasibuan (2011:94), "semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreativitas dalam pekerjaannya"

Nitisemito dalam Prasetyo dan Yuniati (2014:4) menyatakan, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan

Menurut Verna dalam Paryudi dan Ardana (2012:65), "mendefinisikan semangat kerja yaitu kondisi mental dan emosional (seperti antusiasme, keyakinan, atau loyalitas) dari seorang individu atau kelompok yang berkaitan dengan fungsi atau tugas di tangan".

Anoraga dalam Shofi dkk (2013:2) mengemukakan pendapatnya bahwa, apabila terdapat semangat kerja diantara

karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Sehingga dikatakan jika semangat kerja pegawai tinggi maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan lebih cepat dan lebih baik dan tujuan organisasi dapat terwujud. Hal ini dapat dikatakan sebagai proses kerja atau kinerja yang baik.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai

Sejalan dengan tujuan instansi yaitu visi misa organisasi maka keikutsertaan pegawai dalam mencapai tujuan instansi tersebut menjadi keharusan. Agar pegawai dapat bekerja dengan semangat tinggi maka instansi atau pemimpin dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang meningkatkan semangat kerja karyawan

Evans dikutip Yukl dalam Suastika dan Putra (2010:234), "teori alur-sasaran adalah teori yang mengajarkan bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi seorang pekerjanya dengan baik sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya"

Nitisemito dalam Prasetyo dan Yuniati (2014:4) menyatakan, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Menurut Verna dalam Paryudi dan Ardana (2012:65), “mendefinisikan semangat kerja yaitu kondisi mental dan emosional (seperti antusiasme, keyakinan, atau loyalitas) dari seorang individu atau kelompok yang berkaitan dengan fungsi atau tugas di tangan”.

Anoraga dalam Shofi dkk (2013:2) mengemukakan pendapatnya bahwa, apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Sehingga dikatakan jika semangat kerja pegawai tinggi maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan lebih cepat dan lebih baik dan tujuan organisasi dapat terwujud. Hal ini dapat dikatakan sebagai proses kerja atau kinerja yang baik.“teori alur-sasaran adalah teori yang mengajarkan bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi seorang pekerjanya dengan baik sehingga memiliki semangat kerja yang tinggi dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya”.

Moekijat dalam Shofi dkk (2013:2), “mengemukakan sebagai berikut: pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan pada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan sikap-sikap dan tindakan tindakan demikian”. Dwi dalam Paryudi dan Ardana (2012:64), “upaya-upaya peningkatan kualitas dan perilaku kerja karyawan pada umumnya bertujuan akhir pada usaha peningkatan produktivitas karyawan yang salah satu faktornya adalah semangat kerja”. Menurut Nawawi dikutip

Darmawan dalam Dawati (2012:3), faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah: Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang, status sosial pekerjaan, suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan, Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja, tujuan pekerjaan. Gomes dalam Prasetyo dan Yuniati (2014:5), faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja seorang karyawan untuk bekerja terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor individu terdiri dari kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan pegawai tersebut. Sedangkan faktor organisasi terdiri dari pembayaran atau gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaannya itu sendiri.

Menurut Nurtjahjani dalam Suastika dan Putra (2010:235) menyatakan semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh sikap dan gaya kepemimpinan atasan, di mana kepemimpinan yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan akan JII Vol. 2 No. 2 Oktober 2017 12 meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Model kepemimpinan modern seperti kepemimpinan transformasional memainkan peranan penting bagi organisasi. Saksono dalam Dawati (2012:2) menyatakan bahwa: pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan yang bersangkutan.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Adapun kebutuhan fisik yang memungkinkan pegawai bersedia bekerja dengan penuh semangat meliputi: tata ruang kantor, pakaian kerja, alat perlindungan, dan kondisi lingkungan kerja seperti udara, cahaya, suara, dan alat kerja yang dipergunakan. Dari berbagai pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki keinginan terhadap kerja yang dilaksanakannya berjalan dengan baik, nyaman dan sesuai dengan harapan. Dengan demikian instansi atau pemimpin dapat mengetahui dan berupaya melaksanakan keinginan dan harapan karyawan tersebut agar instansi dapat menjalankan operasional dna tujuannya di masa yang akan datang.

c. Indikator-indikator Semangat Kerja Pegawai

Indikator Semangat Kerja pegawai Ukuran atau indikator terlaksananya semangat kerja pada pegawai dapat dijadikan pedoman bagi instansi atau pimpinan dalam memanajemen sumber daya manusia di dalam instansinya, dengan mengetehaui indikator tersebut instansi dapat merencanakan dan sekaligus merealisasikan apa yang harus dilakukannya untuk mempertahankan sumber daya instansi.

Menurut Nitisemito dalam Prasetyo dan Yuniati (2014:4-5), “dalam mengukur semangat kerja pegawai dapat digunakan indikator-indikator terdiri dari:

(1) Tingkat produktivitas kerja;

(2) Tingkat absensi pekerja;

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

(3) Tingkat kerusakan

(4) Kegelisahan/ keluhan;

(5) Tuntutan;

Anoraga dan Suyati dalam Shofi dkk (2013:2) mengungkapkan pendapatnya, “bahwa ada berbagai indikasi gejala atau tanda-tanda menurunnya semangat atau gairah kerja, antara lain rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi pegawai tinggi”. Tohardi dalam Suastika dan Putra (2010:234), semangat kerja pegawai merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan instansi atau organisasi, ada beberapa alasan mengapa semangat kerja pegawai perlu mendapat perhatian dari manajemen antara lain, semangat kerja yang tinggi, membuat pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat, dapat mengurangi angka absensi (bolos) karena malas, membuat pegawai merasa betah (senang) bekerja, tiga hal ini akan memperkecil kemungkinan karyawan untuk pindah kerja ke tempat lain.

Berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan tersebut di atas maka dapat menjadi acuan atau pedoman bagi instansi untuk menerapkan gaya kepemimpinan pada instansi agar karyawan merasa nyaman dan bersemangat untuk bekerja sehingga instansi dapat beraktivitas tanpa hambatan dan tercapai tujuan yang diinginkan.

B. Tinjauan Empiris

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

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu 1

No	Nama Dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Variable (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Agus Jamaluddin, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indah Citra Garment Jakarta	*field research*/studi lapangan	Kuesioner	responden diberi skor (nilai) sehingga menjadi data kuantitatif. Didapatkan model regresi Y = 18,28 + 0,43 X, dengan koefisien determinasi sebesar 31,36 %. Dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dihasilkan t hitung sebesar 2,866 > t tabel 2,101. Dengan demikianhipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta.
2.	Delfy ramadhani, 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Metode angket	Regresi linier	.Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang

					sangat signifikan terhadap kinerja karyawan yang dengan F = 35.738 (F Hitung < F Tabel), R2 = 0.306, Adjusted R2 = 0.298 dan p = 0.000 (p < 0.050).
3.	soulthan S. Batubara, 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaian PT Inalum (persero)	Kuantitatif	Metode sensus data	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian parsial yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X) memiliki nilai t-hitung lebih besar dibadingkan t-tabel (2,748 > 1,691) dengan nilai signifikansi 0,008 (Sig = 0,008 < 0,05).
4.	Ardiansyah Halim, 2020	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar	Deskriptif kuantitatif	Sensus data	Hasil penelitian bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan suportif (X1) dan partisipatif(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan direktif (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian ini, diharap pimpinan dapat lebih tegas pada

					bawahan dalam hal ini karyawan untuk mengikuti peraturan-peraturan dan mengkoordinasi pekerjaan mereka dengan baik, sehingga kinerja karyawan yang selama ini rendah dan kemampuan karyawan dalam memahami tupoksinya dalam pelaksanaan program diharapkan dapat tercapai
5.	Findi Widya Andriyani, 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Chakra Lestari Sejahtera	deskriptif kuantitatif	uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, ana	Hasil penelitian ini di dapat gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 9,759 + 0,495X1 + 0,269X2. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (28,603 > 2,790), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Chakra Lestari Sejahtera.
6.	Fiorentina Tandayu, William A. Areros, Sofia A.P Sampul (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado	Kuantitatif	Kuesioner	Dari hasil pengujian secara statistic, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan

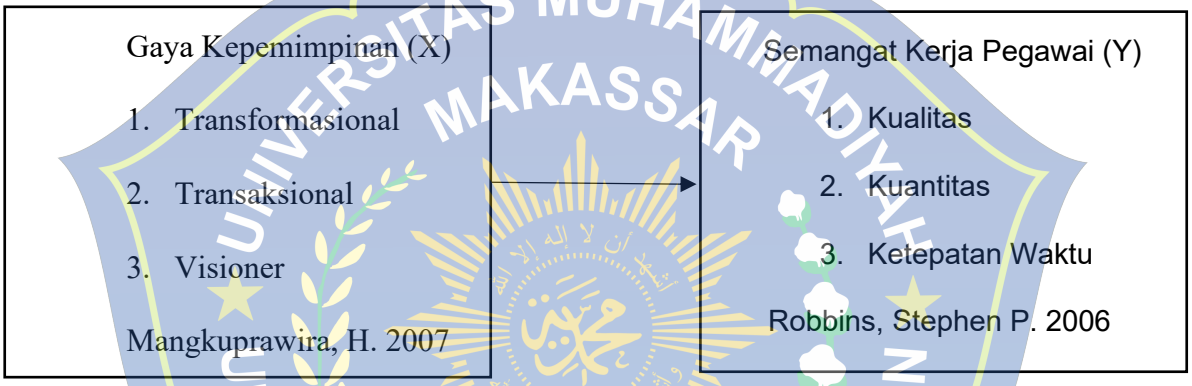
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

					demikian, menunjukkan bahwa motivasi merupakan variabel yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan , dengan mempertimbangkan hasil penelitian ini motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
7.	Surya Kelana Basri∗1, Rusdiaman Rauf2	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (ii). Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; (iii). Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
8.	Farida Agustin, 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang	*Explanatory research*	Regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	Hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,511 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,736 dengan kriteria baik. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi Y = 12,275 + 0,730X, dan nilai koefisien korelasi 0,780 atau memiliki tingkat

					hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 60,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi 0,000 < 0,05.
9.	Ade Rita Pramesti, 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT International Business Futures)	Kuesioner	Regresi linier	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
10.	Iin Afrina.2020	Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Cv. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur	Kualitatif dan Kuantitatif	koefisien korelasi	diperoleh (t) tabel = 1,860, sedangkan (t) hitung = 1,868 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung lebih besar dari (t) tabel,sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti,karena korelasi yang ada adalah sedang.

C. Kerangka pikir

Kerangka konsep atau kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat memberikan kemudahan bagi peneliti dalam proses-proses penelitian. Kerangka konsep ini merupakan gambaran variable-variabel yang berhubungan dan terkait konsep hubungan antara sebuah masalah yang akan dilakukan penelitian sesuai yang dikemukakan pada tinjauan pustaka, Adapun kerangka pikir tersebut dapat di jabarkan dalam gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu " Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di kantor DPRD Kabupaten Gowa."

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah proses atau cara penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berupa angka menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif, dengan tujuan untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah serta untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Kantor DPRD Kabupaten Gowa yang berlokasi di Jalan. Mesjid raya No.26, Sungguminasa,Kec. Somba opu, kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92114.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu bulan Juni sampai bulan Juli 2022.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang meliputi semua data yang diperoleh dari Kantor DPRD Kabupaten Gowa, sedangkan Metode Kualitatif meliputi teori dan wawancara kepada pegawai DPRD Kabupaten Gowa.

2. Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang di peroleh atau yang di kumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada, sumber tertulis dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi, data ini biasanya dari perpustakaan atau laporan dari peneliti terdahulu.

D. Populasi dan Sampel

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu Pegawai Tetap di Kantor DPRD Kabupaten Gowa yang berjumlah 36 Pegawai Tetap.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi

jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa yaitu sebanyak 36 orang responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sudaryono, 2018:205). Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini digunakan berbagai teknik, yaitu angket dan observasi.

1. Kuesioner

   Menurut Sugiyono (2017:93), Kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

2. Observasi (pengamat)

   Observasi adalah melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi objektif diseputar lokasi penelitian. 44 Teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nonpartisipan, yaitu penelitian tidak terlibat secara langsung didalam aktivitas subjek observasi.

3. Wawancara (interview)

   Wawancara adalah teknik yang penulis gunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Teknik wawancara ini digunakan

untuk menemukan data tentang permasalahan secara terbuka, pihak informan diminta pendapat dan ide-idenya, sedangkan peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

Menurut Sugiyono (2017:93), Kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

F. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Variabel Independen (X)

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), serta variabel yang memberi pengaruh terhadap hasil (Sugiyono, 2016:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu, gaya kepemimpinan (X).

a. Gaya Kepemimpinan (X)

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar.

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:39). Dalam penelitian ini yang menjadi variable terikat yaitu, semangat kerja (Y).

a. Semangat kerja (Y)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan."

1. Pengukuran

Menggunakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena *social* (Sugiyono 2014:54). Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, skor tersebut seperti dibawah ini:

Tabel 3.1 Skala Likert

Tanda	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Analisis kuantitatif deskriptif

Analisis kuantitatif deskriptif adalah suatu analisis yang menguraikan variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap semangat kerja pegawai.

2. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kueisoner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Analisis Regresi Sederhana

Adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen dan analisis regresi sederhana menggunakan rumus persamaan menurut Sugiyono (2017 : 261) yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Gaya Kepemimpinan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

H. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dinyatakan signifikan, untuk melakukan uji hipotesis perlu diketahui dasar pengambilan keputusan dalam uji t.

Berikut 2 acuan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan uji t :

a) Berdasarkan nilai signifikansi (Sig)

1) Jika nilai (Sig). < Probabilitas 0,005, maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
2) Jika nilai (Sig). > Probalitas 0,005, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y) atau hipotesis ditolak.

b) Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel

1) Jika nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
2) Jika nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 yaitu mengukur seberapah jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai

koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali 2016,95).

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Umum Kantor DPRD Kabupaten Gowa

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah sebuah lembaga Legislatif. Pada masa Kerajaan Gowa yang di Pimpin oleh Tumanurunga Bainea (1320), Lembaga Legislatif itu Bernama Kasuwiang salapanga (9 Pemimpin Kaum), Paccalayya sebagai Ketua Dewan Legislatif yang di Amanahkan langsung Oleh Masyarakat Gowa untuk memimpin Kasuwiang salapanga.

Pada masa Pemerintahan Batara Gowa (Raja Gowa Ke VII), Lembaga Legislatif Kerajaan Gowa atau di kenal sebagai Kasuwiang Salapanga diubah nama menjadi Bate Salapanga yang terdiri dari Sembilan (9) Gallarang, seiring dengan berkembangan politik khusunya di Gowa dan berlakunya UU No 2 Tahun 1957, maka System Pemerintahan Monarchi atau Kerajaan di ubah Menjadi System Pemerintahan Yang di Pimpin oleh Bupati Atau Kepala Daerah. Atas perubahan System Pemerintahan itu juga berdampak pada System Legislatif, Bate Salapanga Diubah menjadi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Gotong Royong pada masa masa Orde Lama dan Kemudian berganti nama menjadi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) pada masa Orde Baru sampai sekarang.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Tugas Pokok dan Fungsi

a. Sekretariat DPRD Kabupaten gowa mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Gowa, serta menyediakan dan mengoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD Kabupaten Gowa dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan.

b. Sekretariat DPRD Kabupaten gowa mempunyai fungsi sebagai SKPD yang dipimpin oleh seorang Pemimpin SKPD setingkat eselon II yaitu Sekretaris DPRD serta di bantu oleh tiga pejabat eselon III setingkat dengan Kepala Bagian dan Sembilan Kepala Sub Bagian setingkat eselon IV serta puluhan staf yang bekerja secara sistematis dalam lingkup Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa.

3. Visi dan misi kantor DPRD Kabupaten Gowa

a. Visi.

"TERWUJUDNYA SEKRETARIAT DPRD YANG MAMPU MENDUKUNG OPTIMALISASI TUGAS DAN FUNGSI DPRD DALAM PENINGKATAN KUALITAS HIDUP MASYARAKAT GOWA."

b. Misi.

Untuk mendukung visi yang telah dirumuskan, maka sekretariat DPRD Kabupaten Gowa menetapkan misi yaitu sebagai berikut :

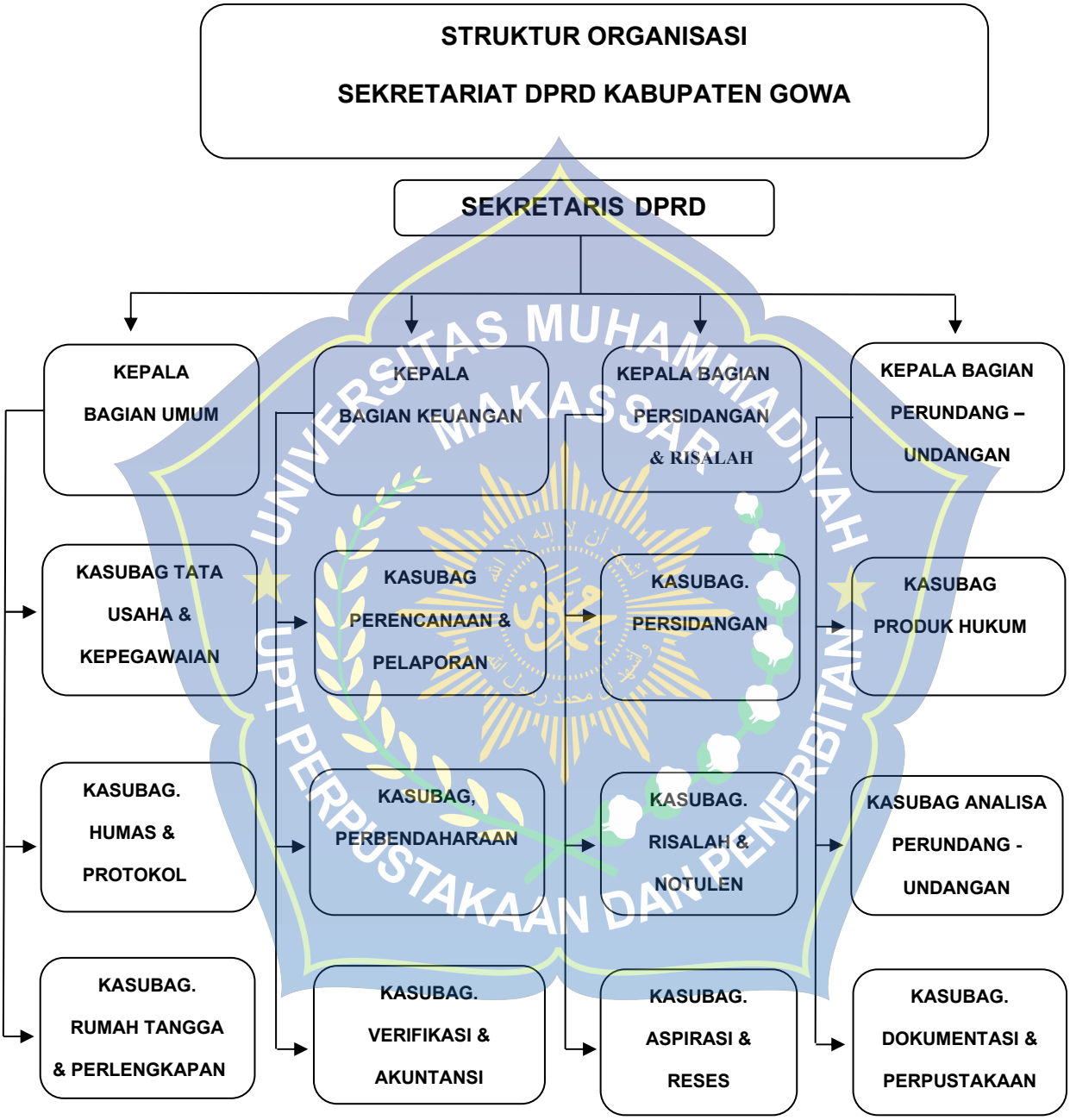
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

a) Optimalisasi pelayanan Administarsi dalam rangka menunjang tugas pokok dan fungsi pengawasan yang diemban DPRD Kabupaten Gowa.
b) Optimalisasi pelayanan Administrasi dalam rangka tugas pokok dan fungsi penganggaran yang diemban DPRS Kabupaten Gowa.
c) Optimalisasi pelayanan Administrasi dalam rangka tugas pokok dan fungsi legislasi yang diemban DPRD Kabupaten Gowa.

Adapun Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa mendukung pencapaian Misi Bupati dan Wakil Bupati Gowa yang ke 5 (Lima), yaitu : " **Meningkatkan penyelenggaran Pemerintah yang Baik dan Demokratis "**

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa

5. Job Decription

A. Sekretaris DPRD (Sekwan)

Sektretaris DPRD menyelenggarakan administrasi kesektretariatan, administrasi keuangan dan pengendalian internal terhadap unit kerja mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang di perlukan oleh DPRD sesuai dengan kebutuhan dan peraturan perundang-undangan serta pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Dalam menyelenggarakan tugasnya Sekretaris DPRD mempunyai fungsi ;

a. Penyelenggaraan administrasi kesekretariatan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
b. Penyelenggaraan administrasi keuangan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
c. Penyelenggaraan rapat-rapat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
d. Penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang di perlukan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
e. Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan tugas kepala bagian;
f. Pelaksanaa fungsi lain sesuai dengan kewenangan dan bidang tugasnya.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

B. Bagian Umum

1. Kepala Bagian Umum.

Kepala Bagian Umum mempunyai tugas membantu sekretaris DPRD dalam memimpin dan melaksanakan, menyiapkan bahan dalm rangka perumusan kebijakan, pengoordinasian pelaksaan urusan umum yang meliputi urusan Tata Usaha dan Kepegawaian, Humas dan Protokol, Rumah Tangga dan Perlengkapan, sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Dalam menyelenggarakan tugas, Bagian Umum mempunyai fungsi ;

1. Penyusunan kebijakan teknis Bagian Umum,
2. Penyelenggaraan program kerja Bagian Umum,
3. Pembinaan, Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan tugas Kepala Sub Bagian lingkup Bagian Umum,
4. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan tugas Kepala Sub Bagian lingkup Bagian Umum,
5. Pelaksanaan administrasi Bagian Umum,
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Umum menyiapkan, melaksanakan, mengumpulkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan pelaksanaan urusan Tata Usaha dan Kepegawaian sesuai peraturan

perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas;.

3. Kepala Sub Bagian Humas dan Protokol

Kepala Sub Bagian, mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Umum dalam melaksanakan, mengumpulkan, bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan pelaksanaan urusan pengelolaan Humas, Protokol dam Media Massa sesuai peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

4. Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan

Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Perlengkapan mempunyai tugas membantu Kepala Bagian Umum dalam melaksanakan, mengumpulkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan pelaksanaan urusan Rumah Tangga dan Perlengkapan sesuai dengan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

C. Bagian Keuangan

1. Kepala Bagian Keuangan

Kepala Bagian Keuangan mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD melaksanakan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan pelaksanaan kegiatan urusan keuangan yang meliputi perencanaan, pelaporan dan perbendaharaan serta verifikasi dan penataan usaha keuangan DPRD dan Sekretaris DPRD sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Dalam Penyelenggaraan tugasnya, Bagian Keuangan mempunyai fungsi :

a. Penyusunan kebijakan teknis bagian Keuangan.
b. Penyelenggaraan program kerja bagian Keuangan.
c. Pembinaan, Pengoordinasian, pengendalian, pengawasan tugas kepala sub bagian Keuangan.
d. Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan tugas kepala sub bagian.
e. Pelaksanaan administrasi bagian Keuangan.
f. Pelaksanaan fungsi lain yang di berikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

Mempunyai Tugas pokok membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan malakukan penyusunan program, penyajian data dan informasi, serta penyusunan laporan kinerja Sekretaris DPRD sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

3. Kepala Sub Bagian Perbendaharaan

Mempunyai tugas membantu kepala bagian keuangan dalam melaksanakan, menyiapkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan pelaksanaan urusan perbendaharaan dan verifikasi, sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4. Kepala Sub Bagian Verifikasi dan Akuntansi

Mempunyai tugas membantu kepala bagian keuangan dalam melaksanakan, mengumpulkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dalam pelaksanaan urusan verifikasi dan pembukuan, pengelolahan anggaran dan administrasi keuangan serta penyusunan laporan keuangan sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

D. Bagian Persidangan dan Risalah

1. Kepala Bagian Persidangan dan Risalah

Mempunyai tugas membantu membantu Sekretaris DPRD dalam memimpin dan melaksanakan, menyiapkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan, pengoordinasian pelaksanaan urusan persidangan dan risalah yang meliputi urusan persidangan, risaalah, notulen, Aspirasi dan reses sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

Dalam Penyelenggaraan tugasnya, bagian persidangan dan risalah mempunyai tugas :

a. Menyusun kebijakan teknis bagian persidangan.
b. Pelaksanaan program dan kegiatan bagian persidangan dan risalah.
c. Pembinaan, pengkordinasian pengendalian, pengawasan tugas Sub bagian persidangan, risalah, Aspirasi dan Reses.
d. Penyelengaraan Evaluasi dan pelaporan tugas sub bagian.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pemimpin sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Kepala Sub Bagian Persidangan

Mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan, mengumpulkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan pelaksanaan urusan persidangan, aspirasi, risalah dan arsip sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

3. Kepala Sub Bagian Risalah dan Notulen

Mempunyai tugas membantu kepala bagian persidangan dan risalam dalam memimpin dan melaksanakan, mengumpulkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan pelaksanaan penyusunan risalah sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

4. Kepala Sub Bagian Aspirasi dan Reses

Mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan, mengumpulkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan pelaksanaan layanan aspirasi dan reses sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

E. Bagian Perundang-Undangan

1. Kepala Bagian Perundang-undangan

   Mempunyai tugas membantu Sekretaris DPRD dalam memimpin dan melaksanakan, menyiapkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan, pengkordinasian pelaksanaan urusan bagian perundang-undangan meliputi ; penyusunan produk hukum, Analisa perundang-undangan dan dokumentasi dan perpustakaan sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

2. Kepala Sub Bagian Produk Hukum

   Mempunyai tugas mamimpin dan melaksanakan, mengumpulkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan pelaksanaan urusan menyiapkan rancangan produk hukum DPRD dan Peraturan Daerah, sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

3. Kepala Sub Bagian Analisa Perundang-Undangan

   Mempunyai tugas membantu kepala bagian perundang-undangan dalam memimpin dan melaksanakan, mengumpulkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan dan penyiapan bahan fasilitas pengkajian dan perkembangan kebijakan perlengkapan alat DPRD, sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4. Kepala Sub Bagian Dokumentasi dan Perpustakaan

Mempunyai tugas Membantu kepala bagian perundang-undangan dalam memimpin dan melaksanakan, mengumpulkan bahan dalam rangka perumusan kebijakan, penyiapan penyusunan dan pengolahan dokumentasi dan informasi hokum, serta mengelolah perpustakaan, sesuai perundang-undangan dan pedoman yang berlaku untuk kelancaran tugas.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

a. Deskriptif Responden

Pada Deskriptif responden penelitian ini berdasarkan dari **jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan lama bekerja yang** diuraikain sebagai berikut ini:

1. Jenis Kelamin

Tabel 4. 1
Deskriptif Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	22	61,11%
Perempuan	14	39,88%
Total	**36**	**100%**

Sumber: Data Primer Juni-Juli 2022

Pada tabel 4.1 menunjukkan dimana responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (61,11%), dan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (39,11%).

2. Usia

Tabel 4. 2

Deskriptif Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase (%)
< 20 Tahun	-	-
20 – 25 Tahun	-	-
26 – 30 Tahun	-	-
31 – 35 Tahun	-	-
36 – 40 tahun	4	11,11%
41 > Tahun	32	88,36%
Total	**36**	**100%**

Sumber: Data Primer Juni-Juli 2022

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia <20 tahun tidak ada (0%), usia 20-25 tahun tidak ada (0%), usia 26-30 tahun tidak ada (0%), usia 31-35 tahun tidak ada (0%), usia 36-40 tahun sebanyak 4 orang (11,11%). Dan responden pada usia > 41 tahun sebanyak 32 orang (88,36%),

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3

Deskriptif Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase (%)
SD	2	5,55%
SMP	1	2,77%
SMA	5	13,88%
Diploma	1	2,77%
S1	21	58,33%
S2	6	16,66%
Total	**36**	**100%**

Sumber: Data Primer Juni-Juli 2022

Pada tabel 4.3 menunjukkan Pendidikan terakhir responden pada Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa SD sebanyak 2 orang (5,55%), pendidikan terakhir SMP sebanyak 1 orang (2,77%), pendidikan terakhir SMA sebanyak 5 orang (13,88%), pendidikan terakhir Diploma sebanyak 1 orang (2,77%). pendidikan terakhir S1 sebanyak 21 orang (58,33%), pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang (16,66%),

4. Lama Bekerja

Tabel 4. 4

Deskriptif Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (Jumlah Orang)	Presentase (%)
< 1 tahun	3	8,33%
1 – 5 Tahun	5	13,88%
6 – 10 Tahun	3	8,33%
11 > Tahun	25	69,44%
Total	**36**	**100%**

Sumber: Data Primer Bulan Juni-Juli 2022

Pada tabel 4.4 menunjukkan dimana responden yang memiliki lama bekerja < 1 tahun sebanyak 3 orang (8,33%), yang memiliki lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 5 orang (13,88%), yang memiliki lama bekerja 6-10 Tahun sebanyak 3 orang (8,33%) dan yang memiliki lama bekerja > 11 tahun sebanyak 25 orang (69,44%)

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini diukur menggunakan pengukuran skala likert yang diberi point pada setiap pernyataan sebagai berikut :

a. Jawaban Sangat Setuju (5)
b. Jawaban Setuju (4)
c. Jawaban Kurang Setuju (3)
d. Jawaban Tidak Setuju (2)
e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (1)

Tabel 4. 5

Deskripsi Variabel berdasarkan Gaya Kepemimpinan

No.	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	X1.1	20	38.7	10	32.1	6	6.5	-	-	-	-	330	4,01
2.	X1.2	18	37.5	9	31.7	5	5.9	4	4.5	-	-	379	4,15
3.	X1.3	25	44.2	10	32.1	1	1.1	-	-	-	-	356	4,45
4.	X1.4	21	40.9	13	35.6	2	2.5	-	-	-	-	405	4,34
5.	X1.5	23	41.7	7	29.9	6	6.9	-	-	-	-	301	4,21
6.	X1.6	20	38.7	10	32.1	6	6.5	-	-	-	-	367	4,19
7.	X1.7	19	38.6	10	32.2	4	4.5		-	-	-	347	4,32
8.	X1.8	28	50.2	6	27.7	1	1.1	-	-	-	-	360	4,40
9.	X1.9	25	36.9	8	30.1	3	3.9	-	-	-	-	389	4,39

Sumber : *Data diolah SPSS Versi 26*

Keterangan :

1. X1.1 = Pemimpin saya mudah mengenali masalah dalam lingkungan fisik (keterbatasan teknologi, kurangnya sumber daya, dll) yang dapat menghalangi mencapai tujuan organisasi.

2. X1.2 = Pemimpin bersedia menempuh risiko personal tinggi untuk meraih visi organisasi.
3. X1.3 = Pemimpin berani mengambil risiko tinggi demi kepentingan organisasi.
4. X1.4 = Pemimpin memberikan imbalan atau penghargaaan ketika pegawai mencapai target-target yang telah ditentukan.
5. X1.5 = Pemimpin menempuh tindakan perbaikan apabila ada perkerjaan pegawai yang menyimpang atau tidak sesuai.
6. X1.6 = Pimpinan tidak membedakan pegawai satu dengan yang lain dalam memberikan tugas atau pekerjaan (Bersifat adil).
7. X1.7 = Pemimpin memberikan kepuasan terhadap kebutuhan para pegawai.
8. X1.8 = Pemimpin menghilangkan hambatan-hambatan dalam Pencapaian tujuan organisasi.
9. X1.9 = Pemimpin menjadi garda terdepan dalam merealisasikan visi yang telah ditetapkan organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa nilai mean tertinggi berada pada variabel X1.3 sebesar 4,45 yaitu Pemimpin berani mengambil risiko tinggi demi kepentingan organisasi Sedangkan nilai mean terendah berada pada X1.1 sebesar 4,01 yaitu Pemimpin saya mudah mengenali masalah dalam lingkungan fisik (keterbatasan teknologi, kurangnya sumber daya, dll) yang dapat menghalangi mencapai tujuan organisasi.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 4. 6

Deskripsi Variabel Penelitian berdasarkan Semangat Kerja

No.	Variabel X1	ALTERNATIF JAWABAN										Total	Mean
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1.	Y.1	23	41.7	7	29.9	6	6.9	-	-	-	-	350	4,14
2.	Y.2	20	38.5	5	26.7	5	5.9	6	6.8	-	-	367	4,56
3.	Y.3	25	36.9	8	30.1	3	3.9	-	-	-	-	345	4,78
4.	Y.4	19	38.6	10	32.2	4	4.5	-	-	-	-	401	4,03
5.	Y.5	28	50.2	6	27.7	1	1.1	-	-	-	-	322	4,33
6.	Y.6	25	44.2	10	32.1	1	1.1	-	-	-	-	316	4,45
7.	Y.7	21	40.9	13	35.6	2	2.5	-	-	-	-	349	4,02
8.	Y.8	20	38.7	10	32.1	6	6.5	-	-	-	-	340	4,43
9.	Y.9	25	44.2	10	32.1	1	1.1	-	-	-	-	376	4,29

Sumber : *Data diolah SPSS Versi 26*

Keterangan :

1. Y1.1 = Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan yang baik.
2. Y1.2 = Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.
3. Y1.3 = Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas kerja.
4. Y1.4 = Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh organisasi.
5. Y1.5 = Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan.
6. Y1.6 = Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan organisasi.

7. Y1.7 = Saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas.
8. Y1.8 = Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya.
9. Y1.9 = Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan

Berdasarkan pernyataan diatas, bahwa nilai mean tertinggi berada pada variabel Y1.3 sebesar 4,78 yaitu Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas kerja Sedangkan nilai mean terendah berada pada Y1.7 yaitu Saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas. sebesar 4.02.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang ditetapkan peneliti dalam skripsi ini, dimana suatu Penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki korelasi (r) hitung > (r) Tabel .

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
X1.1	0.1755	.628	Valid
X1.2	0.1755	.646	Valid
X1.3	0.1755	.755	Valid
X1.4	0.1755	.687	Valid
X1.5	0.1755	.590	Valid
X1.6	0.1755	.403	Valid
X1.7	0.1755	.319	Valid
X1.8	0.1755	.598	Valid
X1.9	0.1755	.788	Valid

***Sumber** : Data diolah SPSS Versi 26*

Pada tabel 4.7, dimana nilai r hitung untuk indikator X1.1 sebesar 0,628, X1.2 sebesar 0,646, X1.3 sebesar 0,755, X1.4 sebesar 0,687, X1.5 sebesar 0,590, X1.6 sebesar 0,403, X1.7 sebesar 0,319, X1.8 sebesar 0,596, dan X1.9 sebesar 0,788. Berdasarkan hasil uji diatas dimana semua indikator Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0.1755

Tabel 4. 8

Hasil Uji Validitas Semangat Kerja

Variabel	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
Y1.1	0.1755	.573	Valid
Y1.2	0.1755	.601	Valid
Y1.3	0.1755	.619	Valid
Y1.4	0.1755	.573	Valid
Y1.5	0.1755	.589	Valid
Y1.6	0.1755	.532	Valid
Y1.7	0.1755	.573	Valid
Y1.8	0.1755	.589	Valid
Y1.9	0.1755	.532	Valid

***Sumber** : Data diolah SPSS Versi 26*

Pada tabel 4.8, dimana nilai r hitung untuk indikator Y1.1 sebesar 0,573, Y1.2 sebesar 0,601, Y1.3 sebesar 0,619, Y1.4 sebesar 0,573, Y1.5 sebesar 0,589, Y1.6 sebesar 0,532, Y1.7 sebesar 0,573 , Y1.8 sebesar 0,589, Y1.9 sebesar 0,532. Berdasarkan hasil uji diatas dimana semua indikator Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel sebesar 0.1755.

b. Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dengan Nilai koefisien reliabilitas (Cronbach"s Alpha) diatas 0,7 atau sebesar 0,7.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbanch Alpha	Tingkat Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.765	0,7	Realibel
Semangat Kerja	0.748	0,7	Realibel

***Sumber** : Data diolah SPSS Versi 26*

Pada tabel 4.9 nilai cronbanch"s alpha yang diperoleh pada variabel Gaya Kepemimpinan yaitu 0.765, dan variabel Kinerja Karyawan yaitu 0.748. Maka dapat ditarik disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan semangat kerja pegawai dapat dikatakan Realibel karna telah memenuhi syarat uji realibilitas dimana nilai cronbach"s sama dengan 0,7 atau alpha > 0,7.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji dan mengetahui apakah model regresi, variabel terikat serta variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak.

Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test. Jika hasil pengujian dari probabilitas sig > 0,05 maka data

berdistribusi normal, dan apabila hasil pengujian dari probabilitas sig < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4. 10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.45312750
Most Extreme Differences	Absolute	0.075
	Positive	0.051
	Negative	-0.034
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

***Sumber** : Data diolah SPSS Versi 26*

Pada tabel 4.10 menunjukkan dimana nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, yang artinya penelitian ini telah terdistribusi normal..

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen) dengan melihat nilai tolerance serta nilai VIF. Dalam pengujian multikolinieritas ini, jika VIF < 10 dan tolerance > 0,1 artinya tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel 4. 11

Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1.000 < 10	1.000 > 0,1	Tidak Terdapat Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS Versi 26

Pada tabel 4.11, dimana nilai VIF variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1.000 < 10, dan nilai tolerancenya sebesar 1.000 > 0,1. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak terdapat multikolonieritas dalam pengujian datanya.

5. Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan persamaaan berdasarkan teori Sugiyono (2017 : 261).

Tabel 4. 12

Hasil Perhitungan Regresi Sederhana

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.216	0.347		7.498	0.000		
	Gaya Kepemimpinan	0.327	0.076	0.289	2.457	0.001	1.000	1.000
a. Dependent Variable: Semangat Kerja								

***Sumber** : Data diolah SPSS Versi 26*

Adapun hasil uji persamaan yang digunakan dalam regresi linear sederhana pada penelitian ini yaitu:

$$Y = 3.216+0.327$$

1.) a = Nilai Konstanta 3.216 yang artinya, variabel X (Gaya Kepemimpian), dimana jika nilai konstanta sama dengan nol atau bernilai tetap, maka variabel Y (Semangat Kerja Pegawai) sebesar 3.216.

2.) (b_1) = Variabel (X1) sebesar 0,327, artinya jika jumlah gaya kepemimpinan sebanyak 1%, maka variable Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,327 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

6. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Besarnya nilai R berkisar antara 0-1, semakin mendekati angka 1 nilai R tersebut maka semakin besar pula variabel bebas (X) mampu menjelaskan variabel terikat (Y) .

Tabel 4. 13

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.265[a]	0.081	0.076	0.32168
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Semangat Kerja				

***Sumber** : Data diolah SPSS Versi 26*

Pada tabel 4.13, dimana angka R sebesar 26,5 yang menunjukkan hubungan antara Semangat Kerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan kuat, karna mendekati defenisi kuat yang angkanya diatas 0,27. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,076 atau sebesar 76%. Yang dimana menunjukkan variabel Semangat Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan sebesar

0,076%, sedangkan sisanya 99,92% yang dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

7. Uji Hipotesis (Uji t)

Berikut 2 acuan yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan uji t :

1. Berdasarkan nilai signifikansi (Sig)
   a. Jika nilai (Sig) < Probabilitas 0,05, maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
   b. Jika nilai (Sig). > Probalitas 0,005, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel (Y) atau hipotesis ditolak.
2. Berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t table
   a. Jika nilai t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
   b. Jika nilai t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Tabel 4. 14

Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.216	0.347		7.498	0.000
	Gaya Kepemimpinan	0.327	0.076	0.289	2.457	0.010
a. Dependent Variable: Semangat Kerja						

***Sumber** : Data diolah SPSS Versi 26*

Pada tabel 4.14 menunjukkan dimana secara parsial X1 (Gaya Kepemimpinan) memiliki nilai T hitung sebesar 2.457 dan nilai T tabel sebesar 1.98793 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Dimana berdasarkan hasil penelitian yang diuji menggunakan SPSS versi 26, dimana nilai t hitung (2.457) > nilai t tabel (2,032) dengan nilai signifikansi (0.010) < 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang di ajukan oleh peneliti, Penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa, Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh instansi maka akan semakin meningkat

semangat kerja pegawai. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban sangat setuju, setuju dan kurang setuju apabila semangat kerja pegawai diukur menggunakan indikator Visioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan Sebesar 0,265 atau sebesar 26,5% dengan arah positif. Hal ini juga di dukung oleh hasil analisis deskriptif pada penelitian ini dimana respomden memberikan jawaban sangat setuju, setuju dan kurang setuju apabila semangat kerja pegawai diukur menggunakan indicator pengetahuan.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang di gunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkalaku (kata-kata dan tindakan) dari seorang pemimpin yang di rasakan oleh oranglain. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin tegas gaya kepemimpinan seorang pemimpin maka akan meningkat semangat kerja pegawainya.

Kepemimpinan sangat di butuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Selain itu, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik karena dipengaruhi oleh adanya hubungan yang terjadi didalamnya, baik hubungan dengan sesama pegawai atau pimpinannya, peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah

organisasi sebagai salahsatu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Awaluddin Nur Syamsul (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai kantor camat pattalassang kabupaten Gowa”. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji T) terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat pattalassang Kbupaten Gowa.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan penelitian ini,. Dimana pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Gowa. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 26. Hal ini dibuktikan oleh hasil uji analisis data pada tehnik analisis (uji T) antara variabel gaya kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai.

B. Saran

Bertolak dari kesimpulan penelitian maka penulis mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran:

1. Gaya Kepemimpinan dan semangat kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa agar tetap di pertahankan dan ditingkatkan lagi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja guna mencapai hasil yang maksimal sesuai tujuan organisasi itu sendiri.
2. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Agustin, F (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Di Tangerang.*

Ahmad, S.T (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. Movere Journal Vol. 3, No.1.*

Andi Tarlis, (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa.* Vol. 2 No. 2

Anwar, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar.*

Batubara, S.S (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Departemen Pengadaian PT INALUM (Persero). Vol. 3, No. 1.*

Dalilatun, N. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang).*

Fadli, Ahmad. (2004). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan. Jurnal Program Pasca Sarjana Program Ilmu Studi M anajemen Universitas Negeri Surakarta.*

Halim, A. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. Vol. 7, No. 2.*

Harsono, Y., Andriyani, F.W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Chakra Lestary Sejahtera. Vol 1, No. 2.*

Heryanto, Ari. (2002). *Pengaruh Gaya Kepemimppinan Terhadap Semangat Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi. Skripsi Universitas Diponegoro Semarang.*

Idris, W.T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Di Makassar.*

Iin Afrina,(2020),. *Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. Vol 18, No.2.*

Jamaludin, A. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017).*

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*

Kurniawan, F.Y (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Anugerah Jaya. Agora, Vol. 6, No. 2.*

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubies. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia.*

Marimin, Agus (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mualat Cabang Surakarta Tesis STIA Islam Negeri Universitas Negeri Surakarta.*

Marjaya, I., Pasaribu, F. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 2, No. 1.*

Northouse, P. G. (2019). *Kepemimpinan (Teori dan Praktik). Edisi Ke enam. Jakarta: PT.Indeks.*

Pranowo, M. (2018). *Sosiologi: Tinjauan Pemikiran Sosiologi Perspektif Islam.Jakarta; Erlangga.*

Ramadhany, D. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Psikoborneo, Vol 5, No. 2*

Rivai. Veithzal Dan S. E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori Ke Praktik. Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta.*

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.*

Sadaria. (2016). *Menjadi Pemimpin Sejati Dari Teori Ke Praktek Dalam Perspektif Perubahan. Makassar: CV. Bintang Selatan.*

Satria, A. (2020). *Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.*

Surya Kelana Basri, RR, (2021), *Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Vol.4, No.1.*

Tandayu, F., Areros, W. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Productivity, Vol. 2, No. 4.*

Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan Dalam Manajemen Edisi Kesatu. Cetakan Kedua Puluh Depok: PT. Raja Grafindo Persada.*

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

PEDOMAN KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP

SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR

DPRD KABUPATEN GOWA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa

Ditempat.

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Hairun Alfi Zahrin dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar Prodi Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi salah satu persyaratan tugas akhir kuliah (skripsi). Bantuan Bapak/Ibu sangat di butuhkan untuk menjadi responden dalam penelitian saya, dengan mengisi angket atau kuesioner ini. Jawaban ataupun respon Bapak/Ibu tidak dilihat dari benar atau salahnya, dan kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu terjamin. Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu atas bantuannya karna telah bersedia meluangkan waktunyaa untuk mengisi angket penelitian ini.

Gowa, 10 Juni 2022

Hairun alfi zahrin

A. Identitas Responden

Berilah tanda (✔) pada jawaban yang paling sesuai di tempat yang tersedia.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :

   Laki-laki ☐ Perempuan ☐

3. Usia :

   < 20 Tahun ☐ 26-30 Tahun ☐

   20-25 Tahun ☐ 31-35 Tahun ☐

   36-40 Tahun ☐ > 41 Tahun ☐

4. Pendidikan Terakhir : SD ☐ SMP ☐

   SMA ☐ D3 ☐

   S1 ☐ S2 ☐

5. Lama Bekerja :

   < 1 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐

   2-5 Tahun ☐ > 11 Tahun ☐

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden dapat memberikan jawaban dengan memberikan tanda (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada Teknik skala Likert, yaitu:

Klasifikasi	Keterangan	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya. Oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

C. Kuesioner Penelitian Gaya Kepemimpinan

1. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Kharismatik

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pemimpin saya mudah mengenali masalah dalam lingkungan fisik (keterbatasan teknologi, kurangnya sumber daya, dll) yang dapat menghalangi mencapai tujuan organisasi.					
2.	Pemimpin bersedia menempuh risiko personal tinggi untuk meraih visi Instansi/Organisasi.					
3.	Pemimpin berani mengambil risiko tinggi demi kepentingan Instansi/Organisasi.					

2. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transaksional

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pemimpin memberikan imbalan atau penghargaaan ketika Pegawai mencapai target-target yang telah ditentukan.					
2.	Pemimpin menempuh tindakan perbaikan apabila ada perkerjaan Pegawai yang menyimpang atau tidak sesuai.					
3.	Pimpinan tidak membedakan Pegawai satu dengan yang lain dalam memberikan tugas atau pekerjaan (Bersifat adil)					

3. Kuesioner Gaya Kepemimpinan Visioner

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pemimpin memberikan kepuasan terhadap kebutuhan para Pegawai.					
2.	Pemimpin menghilangkan hambatan-hambatan dalam Pencapaian tujuan Instansi/Organisasi					
3.	Pemimpin menjadi garda terdepan dalam merealisasikan visi yang telah ditetapkan Instansi/Organisasi.					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

D. Kuesioner Penelitian Semangat Kerja

1. Kuesioner Semangat Kerja kualitas

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan yang baik					
2.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
3.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu mengutamakan Semangat kerja					

2. Kuesioner Semangat Kerja kuantitas

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh Instansi/Organisasi					
2.	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan					
3.	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan Instansi/Organisasi					

3. Kuesioner Semangat Kerja ketepatan waktu

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian tugas					
2.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
3.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI DATA RESPONDEN

IDENTITAS RESPONDEN				
RESPONDEN	**JENIS KELAMIN**	**USIA**	**PENDIDIKAN**	**LAMA BEKERJA**
1	Laki-laki	< 20 Tahun	S1	6-10 Tahun
2	Perempuan	20-25 Tahun	S1	6-10 Tahun
3	Laki-laki	26-30 Tahun	S2	> 11 Tahun
4	Perempuan	31-35 Tahun	S1	<1 Tahun
5	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	1-5 Tahun
6	Laki-laki	> 41 Tahun	S1	> 11 Tahun
7	Perempuan	26-30 Tahun	SLTA	1-5 Tahun
8	Perempuan	> 41 Tahun	S1	> 11 Tahun
9	Laki-laki	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun
10	Laki-laki	> 41 Tahun	S1	> 11 Tahun
11	Laki-laki	> 41 Tahun	S1	1-5 Tahun
12	Perempuan	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun
13	Perempuan	36-40 Tahun	S1	> 11 Tahun
14	Laki-Laki	31-35 Tahun	S1	> 11 Tahun
15	Laki-laki	26-30 Tahun	S2	< 1 Tahun
16	Laki-Laki	36-40 Tahun	S2	> 11 Tahun
17	Laki-laki	> 41 Tahun	S1	> 11 Tahun

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

18	Laki-Laki	31-35 Tahun	S1	1-5 Tahun
19	Perempuan	> 41 Tahun	S2	> 11 Tahun
20	Perempuan	36-40 Tahun	S2	> 11 Tahun
21	Laki-laki	< 20 Tahun	SLTA	< 1 Tahun
22	Laki-Laki	31-35 Tahun	S1	6-10 Tahun
23	Perempuan	20-25 Tahun	Diploma	1-5 Tahun
24	Laki-Laki	> 41 Tahun	S1	6-10 Tahun
25	Perempuan	> 41 Tahun	SLTA	6-10 Tahun
26	Laki-Laki	20-25 Tahun	S1	< 1 Tahun
27	Perempuan	20-25 Tahun	SLTA	1-5 Tahun
28	Laki-laki	36-40 Tahun	S2	< 1 Tahun
29	Laki-Laki	< 20 Tahun	SLTA	< 1 Tahun
30	Laki-Laki	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun
31	Perempuan	> 41 Tahun	Diploma	> 11 Tahun
32	Perempuan	> 41 Tahun	S1	> 11 Tahun
33	Perempuan	36-40 Tahun	S1	6-10 Tahun
34	Laki-Laki	31-35 Tahun	Diploma	> 2-5 Tahun
35	Perempuan	20-25 Tahun	SLTA	< 1 Tahun
36	Laki-Laki	26-30 Tahun	S1	1-5 Tahun

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 3

REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN

NO. RESP.	GAYA KEPEMIMPINAN (X)									TOTAL	RATA-RATA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		
1	5	4	5	5	5	4	4	5	5	28	4.666666667
2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	29	4.833333333
3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	27	4.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	27	4.5
6	4	4	5	5	5	4	4	5	5	27	4.5
7	5	5	5	5	5	4	4	5	5	29	4.833333333
8	4	5	5	4	4	4	5	5	4	26	4.333333333
9	4	4	5	5	5	5	4	5	5	28	4.666666667
10	5	5	5	5	5	4	4	5	5	29	4.833333333
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	25	4.166666667
12	4	4	5	5	5	5	4	5	5	28	4.666666667
13	5	5	5	5	4	4	4	5	5	28	4.666666667
14	4	4	5	5	5	5	5	5	5	28	4.666666667
15	5	5	5	5	4	5	4	5	5	29	4.833333333
16	4	5	4	4	4	4	5	4	4	25	4.166666667
17	5	5	5	4	5	4	5	5	4	28	4.666666667
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	26	4.333333333
19	4	4	5	5	5	5	4	5	5	28	4.666666667
20	4	5	5	5	4	4	4	5	5	27	4.5
21	3	3	4	4	5	4	5	4	4	23	3.833333333
22	5	4	5	4	4	5	4	5	4	27	4.5
23	5	5	5	5	5	4	4	5	5	29	4.833333333
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	23	3.833333333
25	5	5	4	4	5	4	4	4	4	27	4.5
26	4	4	4	5	5	4	4	4	5	26	4.333333333
27	3	3	4	4	4	5	4	4	4	23	3.833333333
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4
30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	25	4.166666667
31	5	5	5	5	5	4	5	5	5	29	4.833333333
32	5	5	5	5	5	3	4	5	5	28	4.666666667
33	5	5	5	5	4	5	4	5	5	29	4.833333333
34	4	5	4	5	5	5	5	4	5	28	4.666666667
35	4	5	5	5	5	5	4	5	5	29	4.833333333
36	3	3	4	4	5	3	4	4	4	22	3.666666667

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

NO. RESP.	KINERJA KARYAWAN (Y)									TOTAL	RATA-RATA
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9		
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	25	4.166666667
2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	25	4.166666667
3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	27	4.5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	27	4.5
6	5	5	4	5	4	4	5	4	4	27	4.5
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	26	4.333333333
8	3	4	4	4	5	4	4	5	4	24	4
9	4	4	4	4	4	5	4	4	5	25	4.166666667
10	5	4	5	5	4	4	5	4	4	27	4.5
11	5	4	5	5	5	5	5	5	5	29	4.833333333
12	5	4	4	5	4	5	5	4	5	27	4.5
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	23	3.833333333
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	29	4.833333333
15	4	4	4	4	4	3	4	4	3	23	3.833333333
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	29	4.833333333
17	5	4	5	5	5	3	5	5	3	27	4.5
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	26	4.333333333
19	4	3	4	4	4	3	4	4	3	22	3.666666667
20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	26	4.333333333
20	4	4	5	4	4	5	4	4	5	26	4.333333333
21	4	4	4	5	5	4	5	5	4	26	4.333333333
22	5	4	4	4	4	5	4	4	5	26	4.333333333
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4
24	4	3	4	4	4	3	4	4	3	22	3.666666667
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4
26	4	4	5	5	4	4	5	4	4	26	4.333333333
27	3	3	4	4	4	5	4	4	5	23	3.833333333
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4
31	4	5	5	5	5	4	5	5	4	28	4.666666667
32	4	4	4	4	4	3	4	4	3	23	3.833333333
33	4	4	4	4	4	5	4	4	5	25	4.166666667
34	5	4	4	4	5	5	4	5	5	27	4.5
35	4	5	5	5	4	5	5	4	5	28	4.666666667
36	3	3	4	4	4	3	4	4	3	21	3.5

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 4

HASIL OLAH DATA

1. Karakteristik Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-Laki	22	61.11	19.7	51.7
	Perempuan	14	39.88	49.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	0	0	0	0
	> 41 Tahun	0	0	0	0
	>41 Tahun	32	11.11	11.11	60.4
	20-25 Tahun	0	0	0	0
	21-25 Tahun	5	0	0	0
	26-30 Tahun	0	0	0	0
	31-35 Tahun	0	0	0	0
	36-40 Tahun	4	88.36	88.36	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	5.55	5.55	30.0
	SMP	1	2.77	2.77	25.8
	S1	21	58.33	58.33	87.0
	S2	6	9.23	9.23	24.3
	SLTA	5	13.88	13.88	25.8
	Diploma	1	2.77	2.77	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

LAMA BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	< 1 Tahun	3	8.33	8.33	10.8
	1-5 Tahun	5	13.88	13.88	16.9
	> 6-10 Tahun	3	8.33	8.33	46.0
	> 11 Tahun	25	69.44	69.44	50.1
	Total	36	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan	36	1.67	3.15	4.56	390.67	4.5633	0.34518	0.156
Semangat Kerja	36	1.50	3.46	4.20	378.33	4.1307	0.32356	0.131
Valid N (listwise)	36							

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

2. Distribusi Variabel

a. Variabel X1

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	6.5	6.5	7.0
	Setuju	10	32.1	32.1	58.8
	Sangat Setuju	20	38.2	38.2	100.0
	Total	36	100.0	100	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	4.5	1.1	1.1
	Kurang Setuju	5	5.9	5.6	6.7
	Setuju	9	31.7	31.7	56.2
	Sangat Setuju	18	37.5	37.5	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	10	32.1	32.1	52.8
	Sangat Setuju	25	44.2	44.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.5	2.5	4.5
	Setuju	13	35.6	35.6	46.1
	Sangat Setuju	21	40.9	40.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	6.5	6.5	3.4
	Setuju	7	32.1	32.1	48.3
	Sangat Setuju	23	38.7	38.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	6.5	6.5	7.9
	Setuju	10	32.1	32.1	67.4
	Sangat Setuju	20	38.7	38.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.5	4.5	4.5
	Setuju	10	32.2	32.2	67.4
	Sangat Setuju	19	38.6	38.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	6	27.7	27.7	52.8
	Sangat Setuju	28	50.2	50.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.9	3.9	4.5
	Setuju	8	30.1	30.1	46.1
	Sangat Setuju	25	36.9	36.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Variabel Y

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	6.5	6.5	3.4
	Setuju	7	32.1	32.1	48.3
	Sangat Setuju	23	38.7	38.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	6.8	6.8	8.6
	Kurang Setuju	5	5.9	5.9	9.0
	Setuju	5	26.7	26.7	77.0
	Sangat Setuju	20	38.5	38.5	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	3.9	3.9	4.5
	Setuju	8	30.1	30.1	46.1
	Sangat Setuju	25	36.9	36.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	4.5	4.5	4.5
	Setuju	10	32.2	32.2	67.4
	Sangat Setuju	19	38.6	38.6	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	6	27.7	27.7	52.8
	Sangat Setuju	28	50.2	50.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	10	32.1	32.1	52.8
	Sangat Setuju	25	44.2	44.2	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	Kurang Setuju	2	2.5	2.5	4.5
	Setuju	13	35.6	35.6	46.1
	Sangat Setuju	21	40.9	40.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	Kurang Setuju	6	6.5	6.5	7.9
	Setuju	10	32.1	32.1	67.4
	Sangat Setuju	20	38.7	38.7	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setu	1	1.1	1.1	1.1
	10	32.1	32.1	52.8	74.2
	25	44.2	44.2	100.0	100.0
	36	100.0	100.0		

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TotalX	RataX
X1.1	Pearson Correlation		385**	487**	222*	.142	.049	.191	487**	222*	640**	640**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.037	.183	.652	.074	.000	.037	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
X1.2	Pearson Correlation	385**		346**	336**	.141	.033	.163	346**	336**	638**	638**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.186	.761	.128	.001	.001	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
X1.3	Pearson Correlation	487**	346**		360**	352**	.179	.099	.000**	360**	733**	733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.001	.093	.355	.000	.001	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
X1.4	Pearson Correlation	222*	336**	360**		333**	.201	.023	360**	.000**	673**	673**
	Sig. (2-tailed)	.037	.001	.001		.001	.058	.832	.001	.000	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
X1.5	Pearson Correlation	.142	.141	352**	333**		.047	219*	352**	333**	540**	540**
	Sig. (2-tailed)	.183	.186	.001	.001		.664	.040	.001	.001	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
X1.6	Pearson Correlation	.049	.033	.179	.201	.047		.029	.179	.201	411**	411**
	Sig. (2-tailed)	.652	.761	.093	.058	.664		.787	.093	.058	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

X1.7	Pearson Correlation	.191	.163	.099	.023	219*	.029		.099	.023	.201	.201
	Sig. (2-tailed)	.074	.128	.355	.832	.040	.787		.355	.832	.058	.058
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
X1.8	Pearson Correlation	487**	346**	.000**	360**	352**	.179	.099		360**	733**	733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.001	.093	.355		.001	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
X1.9	Pearson Correlation	222*	336**	360**	.000**	333**	.201	.023	360**		673**	673**
	Sig. (2-tailed)	.037	.001	.001	.000	.001	.058	.832	.001		.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Total X	Pearson Correlation	640**	638**	733**	673**	540**	411**	.201	733**	673**		.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.058	.000	.000		.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Rata X	Pearson Correlation	640**	638**	733**	673**	540**	411**	.201	733**	673**	.000**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.058	.000	.000	.000	
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

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

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Correlations

			Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	TotalY	RataY
Y1.1	Pearson Correlation		279**	.184	.178	.206	.138	.178	.206	.138	573**	573**
	Sig. (2-tailed)		.008	.085	.096	.053	.197	.096	.053	.197	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Y1.2	Pearson Correlation	279**		.175	.204	.164	260*	.204	.164	260*	601**	601**
	Sig. (2-tailed)	.008		.101	.055	.125	.014	.055	.125	.014	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Y1.3	Pearson Correlation	.184	.175		471**	319**	.062	471**	319**	.062	619**	619**
	Sig. (2-tailed)	.085	.101		.000	.002	.563	.000	.002	.563	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Y1.4	Pearson Correlation	.178	.204	471**		.186	.056	.000**	.186	.056	573**	573**
	Sig. (2-tailed)	.096	.055	.000		.081	.599	.000	.081	.599	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Y1.5	Pearson Correlation	.206	.164	319**	.186		217*	.186	.000**	217*	589**	589**
	Sig. (2-tailed)	.053	.125	.002	.081		.041	.081	.000	.041	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Y1.6	Pearson Correlation	.138	260*	.062	.056	217*		.056	217*	.000**	532**	532**
	Sig. (2-tailed)	.197	.014	.563	.599	.041		.599	.041	.000	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Y1.7	Pearson Correlation	.178	.204	471**	.000**	.186	.056		.186	.056	573**	573**
	Sig. (2-tailed)	.096	.055	.000	.000	.081	.599		.081	.599	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Y1.8	Pearson Correlation	.206	.164	319**	.186	.000**	217*	.186		217*	589**	589**
	Sig. (2-tailed)	.053	.125	.002	.081	.000	.041	.081		.041	.000	.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Y1.9	Pearson Correlation	.138	260*	.062	.056	217*	.000**	.056	217*		532**	532**
	Sig. (2-tailed)	.197	.014	.563	.599	.041	.000	.599	.041		.000	.000

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Total Y	Pearson Correlation	573**	601**	619**	573**	589**	532**	573**	589**	532**		.000**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
Rata Y	Pearson Correlation	573**	601**	619**	573**	589**	532**	573**	589**	532**	.000**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9

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

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

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Uji Reliabilitas

1) X

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N

2) Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded[a]	0	0.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

4. Analisis regresi linear sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardied Coefficients		Standardizd Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	3.216	0.347		7.498	0.000		
	Gaya Kepemimpinan	0.327	0.076	0.289	2.457	0.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.45312750
Most Extreme Differences	Absolute	0.075
	Positive	0.051
	Negative	-0.034
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

b. Uji Multikolonieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
	(Constant)	3.216	0.347			
	Gaya Kepemimpinan	0.327	0.076	0.289	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.265[a]	0.081	0.076	0.32168

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

6. Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardizd Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.216	0.347		7.498	0.000
	Gaya Kepemimpinan	0.327	0.076	0.289	2.457	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 5

SURAT PENELITIAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بسم الله الرحمن الرحيم

Nomor : 115/05/A.3-II/VI/43/2022 Makassar, 09 Juni 2022
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar
Di-
Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : HAIRUN ALIF ZAIRIN
Stambuk : 105721152218
Jurusan : Manajemen
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KABUPATEN GOWA

Dengan hormat, mahasiswa tersebut diatas diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Dekan,

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM. 857 507

Tembusan:
1. *Rektor Unismuh Makassar*
2. *Arsip*

Jl. Sultan Alauddin No.259 Telp. (0411)-866972 Fax. 0411-865588 Makassar 90221
Gedung Iqra Lantai 7 Kampus Tamalanrea Makassar - Sulawesi Selatan

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp. 866972 Fax. (0411) 865588 Makassar 90221 E-mail: lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 2081/05/C.4-VIII/VI/40/2022 — 11 Dzulqa'dah 1443 H
Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal — 10 June 2022 M
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Prov. Sul-Sel
di –
Makassar

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 115/05/A.2-II/VI/43/2022 tanggal 10 Juni 2022, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama	:	**HAIRUN ALFI ZAHRIN**
No. Stambuk	:	**10572 1132218**
Fakultas	:	**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**
Jurusan	:	**Manajemen**
Pekerjaan	:	**Mahasiswa**

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor DPRD Kabupaten Gowa"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 14 Juni 2022 s/d 14 Agustus 2022.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran katziraa.

Ketua LP3M,

Dr. Abubakar Idhan, MP.
NBM 101 7716

06-22

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl.. Masjid Raya No. 38 Tlp. 0411-887188 Sungguminasa 92111

Sungguminasa, 18 Juni 2022

Kepada Yth.
Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa
di-
Tempat

Nomor : 503/671/DPM-PTSP/PENELITIAN/VI/2022
Lamp :
Perihal : *Rekomendasi Penelitian*

Berdasarkan Surat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sul-Sel Nomor : 3002/S.01/PTSP/2022 tanggal 13 Juni 2022 tentang Izin Penelitian

Dengan ini disampaikan kepada saudara/i bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama	:	**HAIRUN ALFI ZAHRIN**
Tempat/Tanggal Lahir	:	Lemoa / 23 Juni 2000
Nomor Pokok	:	105721137218
Jenis Kelamin	:	Laki-Laki
Program Studi	:	Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	:	Mahasiswa(S1)
Alamat	:	Jangan-Jangan Dusun Lemoa

Bermaksud akan mengadakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka penyelesaian Skripsi/Tesis/Disertasi/Lembaga di wilayah/tempat Bapak/Ibu yang berjudul "***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KABUPATEN GOWA***"

Selama : 13 Juni 2022 s/d 13 Juli 2022
Pengikut :

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan tersebut dengan ketentuan :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan kepada yang bersangkutan harus melapor kepada Bupati Cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab.Gowa;
2. **Penelitian/Pengambilan Data** tidak menyimpang dari izin yang diberikan.;
3. Mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Kepada yang bersangkutan wajib memakai masker;
5. Kepada yang bersangkutan wajib mematuhi protokol kesehatan pencegahan COVID-19.

Demikian disampaikan dan untuk lancarnya pelaksanaan dimaksud diharapkan bantuan seperlunya.

Ditandatangani secara elektronik oleh :
a.n. BUPATI GOWA
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
H.INDRA SET AWAK ABBAS,S.Sos,M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda
Nip : 19721026 199303 1 003

Tembusan Yth:
1. Bupati Gowa (sebagai laporan)
2. Ketua LPSM UNISMUH Makassar di Makassar;
3. Yang bersangkutan;
4. Pertinggal

Balai Sertifikasi Elektronik

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 : **3002/S.01/PTSP/2022**
Lampiran : -
Perihal : **Izin penelitian**

Kepada Yth.
Ketua DPRD Kab. Gowa

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 2061/05/C.4-VIII/VI/40/2022 tanggal 10 Juni 2022 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini :

N a m a : **HAIRUN ALFI ZAHRIN**
Nomor Pokok : 10572 1132218
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 KANTOR DPRD KABUPATEN GOWA "

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

PEMERINTAH KABUPATEN GOWA
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
Jl. Mesjid Raya No. 26 Sungguminasa Telp/Fax : (0411) 8988664

SURAT KETERANGAN
Nomor : 070/ 313 /Setwan

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a	:	Drs. H. MUHAMMAD FIRDAUS, M.Si
NIP	:	19670523 [illegible] 1 001
Jabatan	:	[illegible]
Unit Kerja	:	Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa

Dengan ini menerangkan bahwa :

N a m a	:	HABIBUN ALFUZAHRIN
NIM	:	105721132218
Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Makassar
Program Studi	:	Manajemen (S1)

Telah melaksanakan Penelitian/Pengumpulan Data dalam rangka Penyusunan Skripsi/Tesis pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gowa sejak tanggal 13 Juni 2022 s/d 13 Juli 2022 dengan Judul "*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR DPRD KABUPATEN GOWA*"

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sungguminasa, 26 Juli 2022
An. SEKRETARIS DPRD KAB. GOWA
KEPALA BAGIAN UMUM,

Drs. H. MUHAMMAD FIRDAUS, M. Si
Nip. 19670523 [illegible] 1 001

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

LAMPIRAN 6

DOKUMENTASI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

BIOGRAFI PENULIS

Hairun Alfi Zahrin panggilan alfi lahir di Kabupaten Gowa pada tanggal 23 Juni 2000 dari pasangan suami istri Bapak Abdullah Dan ibu Norma. Peneliti adalah anak ke 2 dari dua bersaudara, Peneliti sekarang bertempat tinggal di Desa Bontolempangan Kecamatan Bontolempangan Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan yang di temput oleh peneliti yaitu SD Inpres lemoa lulus pada tahun 2012, MTs Al-Hidayah Lemoa lulus pada tahun 2015, SMA Yaspib Bontolempangan lulus pada tahun 2018, an mulai tahun 2018 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen di Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai Sekarang. Sampai dengan penulisan Skirpsi ini peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN
Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

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

Nama : Hairun Alfi Zahrin
NIM : 105721132218
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6 %	10 %
2	Bab 2	17 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	4 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

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

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

Makassar, 01 November 2022
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,

Nurdin Rahman, M.I.P
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id