

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT IDANOTAE

[rosmawati\*\*awamenewi\*\*20@gmail.com](mailto:rosmawati<b>awamenewi</b>20@gmail.com)

**Rosmawati Bawamenewi**

### ABSTRAK

Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Idanotae. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Idanotae. Metode yang digunakan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana, menggunakan data angket yang disebarakan kepada 32 pegawai Kantor Camat Idanotae. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi secara positif dan signifikan semangat kerja pegawai Kantor Camat Idanotae dengan nilai  $t_{hitung} (10,546) > t_{tabel} (1,697)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Idanotae. Disimpulkan bahwa ketika terjadinya peningkatan pada gaya kepemimpinan, maka semangat kerja pegawai mengalami peningkatan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Pegawai.*

#### A. Pendahuluan

Instansi atau lembaga pemerintah merupakan suatu wadah atau tempat melakukan kegiatan bersama atau kerjasama dengan sekelompok orang, agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mewujudkan tujuan tersebut, dibutuhkan peran sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam instansi sebagai orang yang menggerakkan seluruh komponen didalamnya. Keberadaan sumber daya manusia didalam instansi dipandang sebagai unsur penting yang menentukan proses pengembangan instansi atau lembaga pemerintah tersebut. Perkembangan sebuah instansi akan didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sebuah organisasi harus memiliki seorang pemimpin agar tujuan yang ingin dicapai berjalan dengan baik. Tanpa adanya pemimpin tentu sangat sulit dan tidak mudah dalam menjalankan semua elemen dan komponen yang ada dalam organisasi tersebut.

Persoalan semangat kerja, mengacu pada diri seorang pegawai di dalam organisasi tersebut. Semangat kerja dapat tercermin dari keseluruhan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja mereka. Pegawai yang melakukan pekerjaan secara giat dengan jalan memperkecil kekeliruan dalam pekerjaan, mempertebal rasa

tanggung jawab, serta dapat menyelesaikan tugas tapi waktunya sesuai dengan rencana yang ditetapkan menunjukkan bahwa dirinya memiliki semangat dalam melaksanakan tugas. Manajemen organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung terciptanya semangat kerja pegawai. Karena setiap pegawai memiliki sifat, kepribadian dan tingkah laku yang berbeda. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi itu ditentukan oleh semangat kerja pegawainya. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Faktor pendukung semangat kerja dapat bersumber dari hubungan antarpegawai, dan hubungan pegawai dengan pimpinan kerja, pemberian insentif, gaji sesuai dengan pekerjaan, lingkungan kerja yang kondusif, promosi jabatan, pengembangan dan pelatihan serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai akan berdampak pada kinerja mereka. Apabila seorang pemimpin sangat mendukung, dapat membuat suasana kerja yang kondusif. Sehingga, pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan tidak mendukung, maka dapat membuat semangat kerja pegawai menurun yang pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri. Pada dasarnya, perilaku pemimpin

terkait dengan Proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak dapat menyelesaikan masalah-masalah yang ada dalam organisasi dan bagaimana menggerakkan atau memberikan dorongan kepada pegawai dalam suatu pekerjaan sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan dalam organisasi. Selain itu tugas pemimpin adalah memberi dorongan kepada bawahan agar memiliki kompetensi melalui pelatihan-pelatihan dan dukungan, serta mengkondisikan bawahan memiliki kesempatan dalam berprestasi sehingga para bawahannya semangat dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian pada kantor Camat Idanotae, terkesan bahwa kurangnya keteladanan dari pimpinan dalam menjalankan aktivitas organisasi seperti keteladanan terhadap kedisiplinan waktu, kemampuan dalam mengarahkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang lebih menantang, serta cara-cara penyelesaian masalah internal dimana masih kurang baik. Sehingga hal tersebut juga diidentifikasi bahwa pimpinan tidak dapat memecahkan masalah dengan kreatif. Selanjutnya, tanggung jawab pimpinan dalam melakukan pengawasan untuk memberikan arahan dan memotivasi pegawai saat melaksanakan tugasnya masih kurang. Selain hal tersebut, ditemukan disiplin pimpinan terhadap waktu relatif rendah. Hal ini ditandai dengan ketepatan waktu pimpinan ketika jam masuk dan pulang kantor. Dimana tidak sesuai

dengan ketentuan jam yang telah ditentukan. Seharusnya seorang pemimpin cenderung memiliki teladan bagi pegawai, sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh terhadap pegawainya untuk lebih energik. Selanjutnya, tingkat absensi atau kehadiran pegawai di kantor masih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai di kantor camat Idanotae relatif rendah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang gaya kepemimpinan dan semangat kerja pegawai yakni dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Camat Idanotae”**.

## **B. Tinjauan Literatur**

### **Konsep Gaya Kepemimpinan**

Menurut Nawawi (2003) dalam Syaiyid (2013), bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Selanjutnya, Rivai dalam Insani (2015) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Sementara itu menurut Afandi (2018:107) “Gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk mau bekerja sama agar mau melakukan tindakan dan perbuatan dalam mencapai tujuan bersama.”

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku manajemen organisasi memengaruhi para bawahan kerja di dalam organisasi untuk mencapai tujuan sesuai dengan tujuan yang ditentukan.

### **Konsep Semangat Kerja Pegawai**

Semangat kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan batin individu yang diinterpretasikan melalui ekspresi senangnya dalam menjalankan aktivitas-aktivitas organisasi. Pendapat mengenai semangat kerja pegawai menurut Hasibuan dalam Kaunang (2018), menyatakan bahwa semangat kerja pegawai adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Guba dalam Panggabean (2004:21) mendefenisikan semangat kerja pegawai sebagai kondisi dari sebuah kelompok di mana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai merupakan suatu perasaan dari dalam diri individu atas perlakuan yang diterima di dalam organisasi sesuai dengan harapan dan kebutuhan sehingga hal tersebut diwujudkan dalam pekerjaannya.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai**

Perilaku yang ditunjukkan oleh pimpinan kerja dapat menentukan adanya semangat kerja pegawai atau tidak. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang diimplementasikan dapat menjadikan adanya semangat kerja pegawai. Menurut Hasibuan dalam Syaiyid (2013) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seseorang pemimpin atau seorang manajer dalam suatu organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pendapat ini berarti bahwa gaya kepemimpinan mampu berkontribusi dalam meningkatkan gairah kerja sebagai wujud semangat kerja pegawai.

Senada dengan pendapat di atas, Yulianta dalam Insani (2014) menyatakan bahwa semangat kerja pegawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Pendapat ini berarti munculnya semangat kerja pegawai dengan baik apabila atasan dan bawahan memiliki komunikasi kerja yang harmonis. Selanjutnya, Siagian dalam Asnawi (2015) bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan dan perilaku yang mendorong timbulnya dan terpeliharanya semangat kebersamaan. Sebaliknya, jika hanya gaya kepemimpinan lebih menitikberatkan pada tugas saja, maka rasa kemanusiaan akan terusik sehingga semangat kerja tidak akan optimal.

Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai dapat ditinjau dari ekspresi pegawai ketika melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan kepadanya. Jika hal tersebut, ia merasa senang terhadap perlakuan pimpinan, maka pegawai berusaha memaksimalkan pekerjaan dengan penuh semangat. Namun, pegawai yang merasa perlakuan pimpinan kepadanya tidak adil, maka sekecil dan semudahnya pekerjaan tersebut baginya adalah sebuah beban berat.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Selanjutnya, menurut Afandi (2018:117) indikator gaya kepemimpinan dapat ditinjau dari:

1. **Kematangan spritual, sosial dan fisik**  
Kematangan spritual merupakan sebuah fase dimana pimpinan mampu untuk mengalahkan keinginan pribadi. Kematangan Sosial merupakan kemampuan pimpinan untuk berfungsi secara tanggung jawab yang tepat dan pemahaman tentang aturan-aturan sosial serta kemampuan untuk menggunakan pengetahuan secara tepat. Kematangan fisik merupakan sebuah fase pimpinan yang memiliki kemampuan atau kematangan dalam menghadapi kondisi-kondisi kritis dilingkungan kerja.
2. **Menunjukkan keteladanan**  
Menunjukkan rasa keteladanan adalah suatu hal yang dimiliki oleh pimpinan dan dapat

ditiru oleh bawahan terhadap sikap yang ditunjukkan dalam organisasi.

3. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif  
Pimpinan yang memiliki kemampuan untuk memberikan solusi terhadap permasalahan yang terjadi didalam organisasi.
4. Memiliki kejujuran  
Sikap pimpinan dalam mengambil tindakan-tindakan yang tidak berdasarkan kehendak sendiri melainkan adanya keterbukaan terhadap bawahan.
5. Mempunyai ketrampilan berkomunikasi  
Pimpinan yang memiliki kemampuan sosial terhadap orang-orang disekitarnya seperti cara bicara dan cara memotivasi para bawahan.
6. Memiliki motivasi untuk memimpin  
Pimpinan yang memiliki dorongan dan gerakan untuk mengatur para bawahannya berdasarkan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki.
7. Tanggung jawab  
Adanya rasa penuh tanggung jawab terhadap personalia yang dipimpin dan aktivitas-aktivitas organisasi.
8. Disiplin  
Merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab seorang pemimpin.
9. Mempunyai banyak relasi  
Kemampuan seorang pemimpin dalam membangun hubungan terhadap orang-orang

baik didalam organisasi yang dipimpin maupun diluar organisasi atas keteladanan yang diperoleh.

10. Cepat mengambil keputusan.

Suatu hasil atau keluaran dari proses mental atau kognitif yang membawa pada pemilihan suatu jalur tindakan di antara beberapa alternatif lain dan mampu diputuskan dengan baik dan cepat.

### **Indikator Semangat Kerja Pegawai**

Menurut Sastrohadiwiryono dalam

Pradyana *et al.*, (2016) adalah:

1. Absensi (tingkat kehadiran), merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
2. Disiplin kerja, merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan.
3. Kerjasama, adalah suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukareaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
4. Tanggungjawab, merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.
5. Produktivitas kerja, sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

### **C. Metode Penelitian**

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang berdasarkan pada perhitungan angka dan statistik. Penelitian ini bersifat kausal pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Kasiram dalam Sujarweni (2014:39), “Metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui”.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer. Menurut Siagian dan Sugiarto (2000:16) “Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, dari individu seperti hasil wawancara”. Sumber data diperoleh dari pegawai melalui penyebaran angket atau koesioner kepada seluruh pegawai dan tenaga harian lepas kantor Camat Idanote.

### Metode Analisis Data

Metode Analisis yang akan dipakai untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Model yang digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Nilai yang diramalkan

a = Konstanta/*intercept*

b = koefisien regresi/*slope*

X = Variabel bebas

Nilai a (kostanta) dan nilai b (koefisien regresi) dalam persamaan di atas dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2011:39):

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$
$$a = \frac{\sum Y - b(\sum X)}{n}$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel bebas

n = Jumlah observasi

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu untuk mengolah data, yaitu: *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)*.

### D. Hasil dan Pembahasan

#### Pengujian Hipotesis

Hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y) yaitu: diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 10,546 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0.05 = 30$  adalah sebesar 1,697 karena nilai  $t_{hitung}$  (10,546)  $> t_{tabel}$  (1,697) dan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0.05$ , maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan arti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja pegawai Kantor Camat Idanotae.

Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,788 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 78,8% keragaman variabel terikat (semangat kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (gaya kepemimpinan) sedangkan sisanya 21,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

### Analisis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Kantor Camat Idanotae, dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + bX + e$$
$$Y = 8,832 + 0,871x$$

Keterangan:

- $a$  = Konstanta
- $b$  = Parameter yang nilainya diestimasi
- $X$  = 0,871 (Variabel Gaya Kepemimpinan)
- $Y$  = 8,832 (Variabel Semangat Kerja Pegawai)
- $\epsilon$  = Error

Nilai 8,832 merupakan nilai hasil persamaan regresi sederhana dari koefisien dari variabel semangat kerja pegawai ( $b_0$ ) sebagai konstanta (nilai tetap) dapat dilihat pada tabel 4.8. Nilai 0,871 merupakan nilai koefisien dari variabel gaya kepemimpinan ( $b_1$ ) artinya setiap

kenaikan sebesar 1 satuan pada gaya kepemimpinan, maka semangat kerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,871. Dengan kata lain bahwa setiap terjadi peningkatan pada gaya kepemimpinan maka variabel semangat kerja pegawai Kantor Camat Idanotae meningkat.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka diharapkan adanya kemampuan manajemen organisasi dalam mempertahankan ukuran-ukuran gaya kepemimpinan yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai seperti kematangan spritual, sosial dan fisik, menunjukkan keteladanan, Dapat memecahkan masalah dengan kreatif, memiliki kejujuran, mempunyai ketrampilan berkomunikasi, memiliki motivasi untuk memimpin, tanggung jawab, disiplin, mempunyai banyak relasi dan cepat mengambil keputusan. Tujuan ini untuk meningkatkan semangat kerja pegawai Kantor Camat Idanotae, baik dimasa waktu sekarang maupun di masa yang akan datang.

### E. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja pegawai Kantor Camat Idanotae.

### Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- Asnawi, Sahlan. 2015. Semangat Kerja dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Psikologi*.
- Insani, Akbar. 2015. Analisis Pengukuran Gaya Kepemimpinan (Studi kasus pada Perusahaan kerajinan Palupi Craft). *Diponegoro Journal of Management*. Vol. 4, No. 4. Universitas Diponegoro.
- Kaunang, Rosiana Miliiani. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*. Vol. 6, No. 4. Universitas Sam Ratulangi.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manuia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pradnyana, I Gusti Gde Oka, Mahanavami, Gusti Ayu dan Widari, Ni Luh Putu Diah. 2016. Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali). *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Volume XII; 42-45).
- Siagian, Dergibson dan Sugiarto. 2000. *Metode Statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syaiyid, Elzi. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers. *Jurnal Adminsitrasi Bisnis*. Vol. 1, No. 1.