

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT DAN
GAIRAH KERJA PEGAWAI KECAMATAN 2X11 ENAM LINGKUNG
KABUPATEN PADANG PARIAMAN**

Happy Femliati Waruwu, Agussalim M, Sunreni

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti-AAI Padang,

Jl. Veteran Dalam No.26b, Padang Sumatera Barat, 25113, Indonesia

Email : hepy27.waruwu@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat dan gairah kerja pegawai Kecamatan 2x11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman. Variabel independen yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan, sementara variabel dependen yang digunakan yaitu semangat dan gairah kerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan 2x11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman yaitu sebanyak 52 responden. Metode sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh sehingga jumlah sampel sebanyak 52 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode survey melalui kuesioner yang diisi oleh seluruh pegawai, selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas uji asumsi klasik, uji hipotesis dengan uji t dan uji F serta analisis koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi yaitu $Y_1 = 41,33 + 0,31X$ dan $Y_2 = 34,33 + 0,543X$. Berdasarkan pengujian tersebut menunjukkan data yang tersedia telah memenuhi syarat menggunakan model persamaan regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai, dengan R^2 sebesar 10,9%. Sementara gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap gairah kerja pegawai, dengan R^2 sebesar 17,0%.

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE ON SPIRIT AND PASSION
OF THE EMPLOYEES SUB-DISTRICT OF 2X11 ENAM LINGKUNG
REGENCY OF PADANG PARIAMAN*

Happy Femliati Waruwu, Agussalim M, Sunreni

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti-AAI Padang,
Jl. Veteran Dalam No.26b, Padang Sumatera Barat, 25113, Indonesia
Email : hepy27.waruwu@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style on spirit and passion of the employees in sub-district of 2x11 Enam Lingkung Regency Of Padang Pariaman. The independent variable used is leadership style, while the dependent variable used are the spirit and passion of the employees. The population in this study were all employees of the employees in sub-district of 2x11 Enam Lingkung Regency Of Padang Pariaman as many as 52 respondents. The sample method in this study used saturated sampling so that the number of samples is 52 respondents. Data is collected using a survey method through a questionnaire filled in by all employees, then the data is analyzed using simple regression analysis. This analysis includes validity test, reliability test, classical assumption test, hypothesis test with t test and F test and analysis of determination coefficient (R^2). Based on the results of the study obtained a regression equation that is $Y_1 = 41.33 + 0.31X$ and $Y_2 = 34.33 + 0.543X$. Based on these tests, the available data has fulfilled the requirements using a simple linear regression equation model. The results of this study indicate that the leadership style has a significant positive effect on employee spirit, with R^2 is 10.9%. While the leadership style has a significant positive effect on employee passion, with R^2 is 17.0%.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Hakikat sebuah organisasi adalah bentuk kerja sama antara kelompok individu dengan berbagai macam ikatan dalam mencapai tujuan bersama. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang berada didalamnya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

Pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur pemimpin atau kepemimpinan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini akan digunakan untuk mengarahkan Sumber Daya Manusia agar dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran. Perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi.

Pada penelitian ini peneliti melakukan pengamatan pada kantor camat 2x11 Enam Lingsung dan kantor wali nagari yang ada di bawahnya. Kecamatan 2x11 Enam Lingsung adalah salah satu dari 17 kecamatan yang di kabupaten Padang Pariaman. Kecamatan 2x11 Enam Lingsung terdiri dari 3 nagari yaitu lubuk pandan, sicincin dan sungai asam. Kecamatan 2x11 Enam Lingsung dipimpin oleh seorang Camat yang berada

di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Padang Pariaman melalui Sekretaris Daerah. Camat Kecamatan 2x11 Enam Lingsung menangani sebagian urusan otonomi daerah di bidang Pemerintahan, Pembangunan, dan kehidupan kemasyarakatan dalam kerja kecamatan. Sedangkan kantor wali nagari memiliki fungsi menyelenggarakan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD, mengajukan rancangan peraturan nagari, menetapkan peraturan-peraturan yang telah mendapatkan persetujuan bersama BPD dan lainnya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terlihat gaya kepemimpinan dari Camat 2x11 Enam Lingsung cukup baik dengan memberikan keramahan kepada setiap pegawainya dan selalu berkomunikasi dengan baik pada setiap pegawainya. Namun Camat 2x11 Enam Lingsung kurang memberikan pengawasan dan motivasi pada pegawainya, sehingga pegawainya suka bersantai santai disaat jam kerja. Kurangnya pengawasan tersebut membuat produktivitas pegawainya jadi berkurang dan kurangnya motivasi pada pegawainya mengakibatkan terjadinya penurunan pada semangat dan gairah kerja pegawainya.

Melalui gaya kepemimpinan yang baik, diharapkan dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai. Semangat kerja dan kegairahan kerja ini merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, sebab menyangkut masalah kejiwaan para karyawan untuk mau berusaha lebih baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan dari kantor camat 2x11 Enam Lingsung dan kantor wali nagari yang berada dibawahnya adalah senantiasa melayani masyarakat dengan sepenuh hati. Semakin bagus kinerja pegawai di kantor camat 2x11 Enam Lingsung dan

kantor wali nagari dibawahnya ini maka semakin maju daerah yang mereka pimpin, karna sikap pemimpin sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melayani masyarakat yang ada di Kecamatan 2x11 Enam Lingsung. Untuk menciptakan kinerja yang baik dan efektif,

Semangat dan gairah kerja pegawai dapat tergambar dari absensi pegawai kantor camat 2x11 Enam Lingsung dan kantor wali Nagari yang ada dibawahnya, yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1 Absensi Pegawai Tahun 2017

Nama	Pegawai	Hadir		Terlambat		Alfa		Sakit		Izin	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Kecamatan 2 x 11 Enam Lingsung	13	2,57	81,4	361	11,4	63	3,1	37	1,43	53	2,6
Nagari Lubuk Pandan	14	2,79	82,3	364	10,7	70	2,9	42	1,73	59	2,4
Nagari Sicincin	13	2,55	80,8	295	9,3	69	2,7	44	1,22	55	5,8
Nagari Sungai Asam	12	2,32	79,8	362	12,4	64	2,6	35	1,52	50	3,5
Rata Rata		2,56	81,1	345	11	67	2,8	40	1,48	54	3,6

Sumber : Kantor Camat 2 x 11 Enam Lingsung (2018)

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui tingkat kehadiran karyawan kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung dan kantor wali nagari yang ada dibawahnya memiliki rata rata 81,1% dengan tingkat keterlambatan rata rata sebesar 11% tingkat alfa rata rata sebesar 2,8%, sakit sebesar 1,48% dan izin yang disebabkan adanya pelatihan sebesar 3,6%. Dari data tersebut terlihat tingkat keterlambatan yang tinggi disebabkan kurangnya semangat dan gairah kerja karyawan kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung dan kantor wali nagari yang ada dibawahnya, sehingga sering terlambat masuk kantor. Keterlambatan tersebut mengakibatkan menumpuknya pekerjaan yang dilakukan dan membuat penurunan efektifitas dan efisiensi kerja karyawan.

Jumlah pegawai yang ada di kecamatan 2 x 11 Enam Lingsung sebanyak 13 orang pegawai yang dimana setiap kegiatannya adalah Melaksanakan Pembinaan dan Pengawasan Program

Pemberdayaan yang dilakukan oleh Pihak Pemerintah atau Swasta, Membuat ruang pelayanan terpadu yang mengadopsi pelayanan PATEN, Melaksanakan rapat evaluasi kerja Kepala Kenagarian secara rutin pada setiap hari senin, dan Kegiatan Gotong royong setiap hari minggu sesuai dengan jadwal dari Kenagarian. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat dan Gairah Kerja Pegawai di Kecamatan 2 x 11 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung ?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap gairah kerja pegawai di kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung ?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap gairah kerja pegawai di kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Tampubolon (2015) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan,

sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Robbins (2015) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan antara lain yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional
4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Menurut Kartono (2016) idikaor gaya kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Semangat Kerja

Alex s. Nitisemito dalam Adama (2015;25) mengemukakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan yaitu pekerjaan akan cepat selesai, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai atau karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin, dan sebagainya.

Berikut indikator semangat kerja (Adama, 2015;34), yaitu:

1. Kepatuhan.
2. Kerja sama.
3. Rasa aman.
4. Perasaan puas.

Alex s. Nitisemito dalam Adama (2015;37) juga mengemukakan beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja. Diantaranya adalah:

1. Gaji yang cukup.

2. Pemberian fasilitas yang menyenangkan.

3. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat.

4. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju.

5. Mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas.

6. Harga diri perlu mendapatkan perhatian.

7. Mengajak karyawan untuk berunding serta mengatasi pelaksanaan pada perusahaan.

8. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan.

9. Sekali-sekali perlu menciptakan suasana santai.

Gairah Kerja

Gairah Kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Gairah kerja merupakan keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Indikator gairah kerja menurut Nitisemito (2015) adalah sebagai berikut :

1. Tinggi rendahnya produktivitas kerja.
2. Tingkat absensi yang rendah atau tinggi.
3. LTO atau tingkat perputaran karyawan yang tinggi.
4. Tuntutan yang sering terjadi.
5. Kegelisahan dimana-mana.

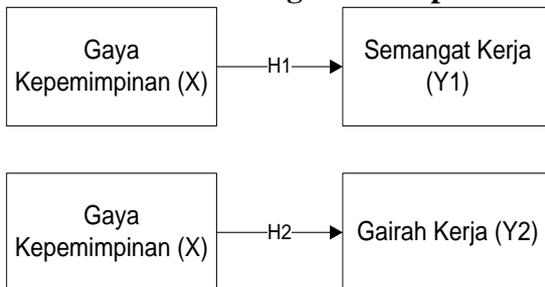
Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Gairah Kerja karyawan tersebut menurut Mathis (2017) yaitu:

1. Kompensasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Promosi jabatan
4. Lingkungan kerja.

Kerangka Konseptual

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Didugaterdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja kantor camat 2 x 11 Enam Lingkung.

H2 : Didugaterdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Gairah Kerja kantor camat 2 x 11 Enam Lingkung.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Kecamatan 2X11 Enam Lingkung merupakan salah satu dari 17 kecamatan yang ada di Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan laman resmi dari Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman, menuliskan bahwa jumlah penduduk yang ada di wilayah kecamatan ini adalah 17.913 jiwa. Untuk saat ini, 2 x 11 Enam Lingkung terdiri dari tiga nagari (Lubuk Pandan, Sicincin, dan Sungai Asam).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan adalah:

1. Library Research

Library research adalah suatu cara memperoleh data dengan mempelajari buku-buku di perpustakaan yang merupakan hasil dari penelitian yang terdahulu.

2. Field Research

Filed research (penelitian lapangan), penelitian lapangan biasa dilakukan untuk memutuskan kearah mana penelitiannya berdasarkan konteks, penlitian lapangan biasa dilakukan dalam luar ruangan.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Pengamatan (*Observasi*)
4. Dokumentasi

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer, diantaranya adalah *interview* dan kuesioner dalam penelitian ini, pengumpulan dan pengolahan data lebih berdasarkan pada kuesioner yang disebarkan ke responden, serta data sekunder yang berasal dari sumber bacaan, internet, buku-buku referensi, jurnal, media massa, atau hasil penelitian terdahulu untuk menunjang penelitian lanjutan.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai kantor camat 2 x 11 Enam Lingkung dan kantor wali nagari dibawahnya sejumlah 52 karyawan dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 2 Populasi Pegawai

No	Nama	Jumlah
1	Kecamatan 2 x 11 Enam Lingkung	13
2	Nagari Lubuk Pandan	14
3	Nagari Sicincin	13
4	Nagari Sungai Asam	12
Total		52

Metode pengambil sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling*, adalah pengambilan sampel

yang sama dengan jumlah populasi yang ada.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik Korelasi *Product Moment* (Ghozali, 2013:52).

b. Uji Reliabilitas

Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0.70 (Ghozali, 2013:47).

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas residual dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik non-parameterik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) hasil perhitungan dalam komputer lebih dari alpha yaitu 0,05 (Ghozali, 2013:160).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk melihat ada atau tidak heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glejser. Variabel

disebut bebas dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikan besar dari alpha yaitu 0,05 (Ghozali, 2013:139).

Analisis Regresi Sederhana

Untuk pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan model regresi :

$$Y_1 = \alpha + bX + e$$

$$Y_2 = \alpha + bX + e$$

Dimana :

$$Y_1 = \text{Gairah Kerja}$$

$$Y_2 = \text{Semangat Kerja}$$

$$a = \text{nilaikonstanta}$$

$$b = \text{koefisien parameter (Gaya Kepemimpinan)}$$

$$X = \text{Gaya Kepemimpinan}$$

$$e = \text{residual error}$$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:97).

Uji Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Kriteria pengujian, yaitu:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $\text{Sig (prob)} < \alpha = 5\%$, hal ini berarti variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

- b. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig (prob) \geq \alpha = 5\%$, hal ini berarti variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas yang telah dirangkum disajikan pada tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Hasil
X	30	Valid
Y_1	20	Valid
Y_2	25	Valid

Kuesioner penelitian untuk variabel gaya kepemimpinan, semangat kerja dan gairah kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Item
X	0,710	31
Y_1	0,740	21
Y_2	0,747	26

Dari penyajian tabel diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil uji normalitas variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerjadapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas (Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja) One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7 Std. Deviation 6,27972785
Most Extreme Differences	Absolute ,103 Positive ,071 Negative -,103
Kolmogorov-Smirnov Z	,740
Asymp. Sig. (2-tailed)	,645

Dari tabel didapatkan nilai residual variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja sebesar 0,645 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 52 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Gairah Kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas (Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Gairah Kerja) One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

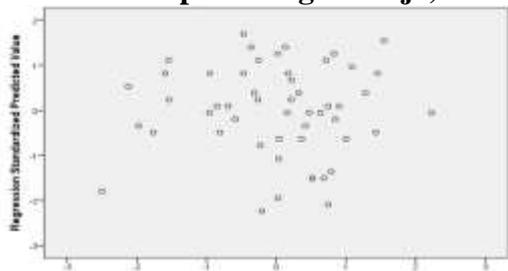
	Unstandardized Residual
N	52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7 Std. Deviation 8,24499347
Most Extreme Differences	Absolute ,088 Positive ,088 Negative -,077
Kolmogorov-Smirnov Z	,636
Asymp. Sig. (2-tailed)	,814

Dari tabel 4.9 didapatkan nilai residual variabel gaya kepemimpinan terhadap gairah kerja sebesar 0,814 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 52 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilihat dengan uji grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja :

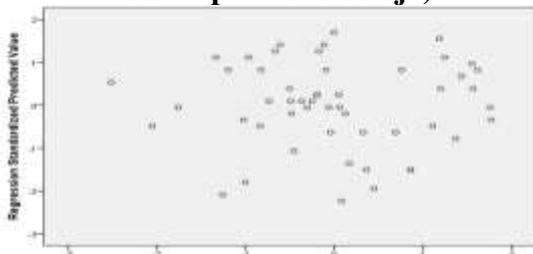
Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas (Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja)



Berdasarkan gambar 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebarnya di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Gairah Kerjadapat dilihat pada gambar 3 sebagai berikut:

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas (Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Gairah Kerja)



Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebarnya di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisa Kualitatif

Analisa Regresi Linear Sederhana

Hasil persamaan regresi linear gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 7 Coefficients (Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	41,330	15,347	
X	,319	,129	,329

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y_1 = 41,33 + 0,319 X$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 41,33 yang berarti menunjukkan pengaruh positif variabel X. Jika variabel *independent* naik sebesar satu satuan maka nilai variabel *dependent* naik sebesar 41,33 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,319, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka Semangat Kerja pegawai kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman akan meningkat sebesar 0,319 atau 31,9%. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja berhubungan positif. Kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan berakibat kenaikan pada variabel Semangat Kerja.

Hasil persamaan regresi linear sederhana gaya kepemimpinan terhadap gairah kerja disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 8 Coefficients (Gaya Kepemimpinan Terhadap Gairah Kerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	34,444	20,150	
X	,543	,170	,412

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y_2 = 34,444 + 0,543 X$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 34,444 yang berarti menunjukkan pengaruh positif variabel X. Jika variabel *independent* naik sebesar satu satuan maka nilai variabel *dependent* naik sebesar 34,444 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,543, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka Gairah Kerjapegawai kantor camat 2 x 11 Enam Lingkung Kabupaten Padang Pariaman akan meningkat sebesar 0,543 atau 54,3%. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel Gaya Kepemimpinan dan Gairah Kerja berhubungan positif. Kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan berakibat kenaikan pada variabel Gairah Kerja.

4. Analisa Determinasi

Nilai koefisien determinasi dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9 Koefisien Determinasi (Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,329 ^a	,109	,091	6,34221

Berdasarkan tabel, terlihat nilai *Rsquare* variabel Gaya Kepemimpinan (X), adalah sebesar 0,109. Berarti kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan (X), dalam menjelaskan varians dari variabel Semangat Kerja (Y₁) adalah sebesar 10,9%. Berarti terdapat 89,1% (100%-10,9%) varians variabel

Semangat Kerja (Y₁) yang dijelaskan oleh faktor lain.

Nilai koefisien determinasi dari variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Gairah Kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10 Koefisien Determinasi (Gaya Kepemimpinan Terhadap Gairah Kerja)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 ^a	,170	,153	8,32704

Berdasarkan tabel terlihat nilai *R Square* variabel Gaya Kepemimpinan (X), adalah sebesar 0,17. Berarti kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan (X), dalam menjelaskan varians dari variabel Gairah Kerja (Y₂) adalah sebesar 17%. Berarti terdapat 83% (100%-17%) varians variabel Gairah Kerja (Y₂) yang dijelaskan oleh faktor lain.

5. Pengujian Hipotesis

Analisis linear sederhana digunakan apabila variabel dependen berjumlah satu (Agussalim M, 2015:82). Hasil uji t dari Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 11 Hasil Uji t (Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2,693	,010
X	2,467	,017

Hasil uji t pada output SPSS dari tabel di atas diketahui nilai t hitung sebesar 2,467 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,008. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,017 < 0,05 jadi H₀ ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya

kepemimpinan secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap semangat kerja pegawai kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil uji t dari Gaya Kepemimpinan Terhadap Gairah Kerja pada penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 12 Hasil Uji t
(Gaya Kepemimpinan Terhadap Gairah Kerja)**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,709	,094
	X	3,195	,002

Hasil uji t pada output SPSS dari tabel di atas diketahui nilai t hitung sebesar 3,195 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,008. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar 0,002 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara individual berpengaruh signifikan positif terhadap gairah kerja pegawai kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman.

Pembahasan

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Semangat Kerja pegawai kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan berdampak pada peningkatan variabel semangat kerja. Hal ini diketahui dari nilai regresi yang senilai 0,319. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, hal ini diketahui dari hasil uji t dimana t hitung sebesar 2,467 yang lebih besar dari nilai t

tabel sebesar 2,008 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,017 < 0,05.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Gairah Kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Gairah Kerja pegawai kantor camat 2 x 11 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel gaya kepemimpinan berdampak pada peningkatan variabel gairah kerja. Hal ini diketahui dari nilai regresi yang senilai 0,543. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap gairah kerja, hal ini diketahui dari hasil uji t dimana t hitung sebesar 3,195 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,008 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja dan Gairah Kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian dari uji t, secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Pegawai Kantor Camat 2 x 11 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini diketahui dari hasil uji t dimana t hitung sebesar 2,467 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,008 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,017 < 0,05.
2. Hasil pengujian dari uji t, secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Gairah Kerja pada Pegawai Kantor Camat 2 x 11 Enam Lingsung Kabupaten Padang Pariaman. Hal ini diketahui dari hasil

uji t dimana t hitung sebesar 3,195 yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,008 atau dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$.

3. Hasil analisis determinasi diperoleh angka *R Square* sebesar 0,613 atau sebesar 10,9%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja sebesar 10,9% dan sisanya dipengaruhi variabel diluar penelitian.
4. Hasil analisis determinasi diperoleh angka *R Square* sebesar 0,17 atau sebesar 17%. Hal ini menunjukkan persentase sumbangan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Gairah Kerja sebesar 17% dan sisanya dipengaruhi variabel diluar penelitian.
- 5.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Bagi kecamatan

Hendaknya pimpinan kecamatan 2x11 enam lingkung dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja pegawai di seluruh negeri di bawahnya, untuk meningkatkan semangat dan gairah pegawainya Pak camat dan Wali Nagari di masing-masing kenagarian meningkatkan semangat dan gairah kerja, misalnya dengan memberikan gaji yang cukup, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, atau dapat mengajak pegawai untuk berunding dalam menyelesaikan suatu program Dalam Kecamatan maupun Kenagarian. Dan sebaiknya bagi pimpinan harus terus kontiniu dalam mengusahakan pegawai mempunyai loyalitas agar mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang mereka emban dan selalu mengingatkan tanggung jawab

terhadap instansi di mana mereka bekerja, karena tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan camatnya saja karyawan dapat bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas dari pekerjaannya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil uji R Square menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja pegawai, karena dengan semakin bersemangat dan bergairah pegawai dalam bekerja di kantor maka akan meningkatkan kualitas pelayanan pada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 20*) Semarang: Universitas Diponegoro.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.

Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal :

Adam Arvidsson, 2015, *Passionate Work? Labour Conditions in the Milan Fashion Industry*

Azima Dimiyati, 2016, *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir Provinsi Sumatera Selatan*

Caroline Hatcher, 2015, *Refashioning a Passionate Manager: Gender at Work*

Eddy Madiono Sutanto, 2016, *Peranan Gaya Kepemimpinan yang Efektif*

dalam Upaya Meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo

Elzi Syaivid, Hamidah Nayati Utami, dan Muhammad Faisal Riza. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja* (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 1 No. 1*

Gian Kentara, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pembanguna Perumahan PP DVO-I Medan*

I Gde Made Kusuma Jaya, 2017, *The Effect Of Work Environment And Motivation And Compensation Against Job Spiritity Of Health Office Of Tabanan Regency*

Lidwina Hersia, 2016, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Gairah Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Husada Tbk. Yogyakarta*

Mouren Bawelle, 2016, *Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*

Vita Rani Anggraini. 2017. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perkebunan Widodaren Pada Pt. Pp Jember Indonesia*. Universitas Jember Fakultas Ekonom.