

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KOTA GORONTALO**

Oleh

YUCITRA BANGGA

E2116027

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KOTA GORONTALO**

Oleh

YUCITRA BANGGA

E2116027

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian

Guna Memperoleh gelar sarjana

dan telah disetujui oleh tim pembimbing

Gorontalo, 06 Juli 2020

Menyetujui:

PEMBIMBING I


ZULKARNAIN I. IDRIS., SE.M.Si

NIDN : 0926078701

PEMBIMBING II


WIWIN L. HUSIN, SE., MM

NIDN : 0923088302

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA GORONTALO

Oleh
YUCITRA BANGGA
E2116027



Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Zuchri Abdusamad., M.Si
2. Sri Meike Jusup, SE., MM
3. Benny Rumambie, SE., MM
4. Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si
5. Wiwin L. Husin, SE., MM

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM
NIDN : 09 220575 02



Elka Zahra Solikahan, SE., MM
NIDN : 09 220185 01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan. Rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain. Kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh – sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku diperguruan ini.

Gorontalo, 06 Juli 2020
Yang membuat pernyataan



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Sesungguhnya Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya “ (QS. Al-Baqarah : 286)

“ Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya “ (QS. An Najm : 39)

“Barangsiapa yang menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah Swt akan memudahkan baginya jalan menuju surga.” (HR. Muslim)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini adalah bagian dari ibadahku kepada Allah SWT, karena kepadaNyalah kami menyembah dan kepadaNyalah kami mohon pertolongan. Alhamdulillah dengan taufiq, pertolongan, dan rahmat dari Allah SWT sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Sekaligus sebagai ungkapan terimakasihku kepada :

1. Bapak dan Ibu yang selalu memberikan motivasi dalam hidupku, terima kasih atas kasih sayang, doa, serta dukungan terbaiknya selama ini.
2. Keluarga besarku yang tercinta terimakasih atas dukungannya selama ini.
3. Sahabat-Sahabat terbaikku (Mellyana, Monalisa, Susanti) Terimakasih atas dukungan dan semangatnya untuk penyusunan skripsi ini.
4. Teman-Teman seperjuanganku (Abdurahman, Alfa, Sunandar, Christy, Faranika)
5. Dosen Pembimbingku yang sangat berjasa, Terima kasih atas bimbingannya kepada bapak pembimbing pertamaku **“ZULKARNAIN I. IDRIS., SE.M.Si”** yang selalu siap meluangkan waktu untuk membimbing saya dalam menyelesaikan tugas akhir saya sampai pada tahap ini. Dan untuk pembimbing kedua **“WIWIN L. HUSIN, SE., MM”** Terima kasih atas keikhlasan ibu untuk bimbingan dan waktu yang telah disempatkan dalam setiap keadaan apapun, sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini tepat waktu.

ABSTRACT

Name Yucitra Bangga, The Title Of The Influence Of Leadership Style On Employee Morale at the Public Works Office and Gorontalo City spatial Planning, Guided by sir Zulkarnain I. Idris., SE. M.Si and Wiwin L. Husin., SE., MM

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership style on employee morale in the public works department and gorontalo city spatial planning, this study uses a sample of 83 respondents, the questionnaire is used as the main data collection tool and data analysis using path analysis tools.

Based on the result of this study that the Delegatif Leadership Style (X1) and Participatory Leadership style (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee morale (Y) of 0,465% or 46,5% and epsilone 53,5% which is determined by other factors that are not thorough.

The variable of delegative leadership style (X1) partially has a positive and significant influence on employee morale (Y) of 0,317% and participatory leadership style (X2) partially has a positive and significant effect on morale (Y) of 0,586%.

Keywords : Leadership Style and Employee Morale

ABSTRAK

Nama Yucitra Bangga, Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, Dibimbing Oleh Pak Zulkarnain I. Idris., SE. M.Si dan Ibu Wiwin L. Husin., SE., MM

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 83 responden, koesioner dijadikan sebagai alat pengumpul data utama dan data analisis dengan menggunakan alat path analisis.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) Secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,465% atau 46,5% dan epsilon 53.5% yang di tentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti.

Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai sebesar 0,317 dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) Secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja sebesar 0,586%

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah Swt karena berkat rahmat dan iradah-Nya sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun guna kesempurnaan laporan ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo”.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami banyak kesulitan dan hambatan, namun berkat bantuan, arahan, dorongan serta bimbingan maka kesulitan dapat diatasi. Dalam penyusunan skripsi ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat: Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Hi Abd.Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen, Bapak Zulkarnain I. Idris, SE., M.Si selaku Pembimbing I,

Ibu Wiwin L. Husin, SE., MM selaku pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran-saran mulai dari awal sampai dengan terselesaikannya usulan penelitian ini. Serta Para Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Dan tak lupa penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada keluarga dan kedua orang tua yang selama ini memberikan *support* dan semangat sehingga skripsi ini dapat diselesaikan

Akhir kata, Semoga semua bantuan dan amal kebaikan yang diberikan kepada penulis mendapatkan imbalan pahala dan keridhaan dari Allah SWT.

Gorontalo, 06 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PENGESAHAN.....	II
HALAMAN PERSETUJUAN.....	III
PERNYATAAN	IV
ABSTRAK.....	V
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR.....	XI
DAFTAR LAMPIRAN.....	XII
BAB 1 PENDAHULUAN.....	11
1.1. Latar Belakang.....	11
1.2. Rumusan Masalah.....	16
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian.....	16
1.3.1 . Maksud Penelitian.....	16
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	16
1.4. Manfaat Penelitian.....	17
1.4.1. Manfaat Teoritis.....	17
1.4.2. Manfaat Praktis.....	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	18
2.1. Kajian Pustaka.....	18
2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.2. Bentuk Gaya Kepemimpinan.....	21
2.1.3. Kepemimpinan Dalam Manajemen.....	23
2.1.2. Semangat Kerja.....	25
2.1.2.1. Indikator Semangat Kerja.....	26
2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	28

2.1.3. Motivasi Kerja.....	29
2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	29
2.1.3.2. Aspek Motivasi Kerja.....	30
2.2. Peneliti Terdahulu.....	32
2.3. Kerangka Pemikiran.....	33
2.4. Hipotesis.....	34
BAB III OBJEK DAN METODELOGI PENELITIAN.....	35
3.1. Objek Penelitian.....	35
3.2. Metode Penelitian.....	35
3.3. Operasional Variabel.....	36
3.4. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	40
3.4.1. Populasi Penelitian.....	40
3.4.2. Sampel Penelitian.....	41
3.5. Sumber Dan Cara Pengumpulan Data.....	41
3.5.1. Sumber Data.....	41
3.5.2. Cara Pengumpulan Data.....	42
3.6. Pengujian Instrumen.....	43
3.6.1. Uji Validitas.....	43
3.6.2. Uji Reabilitas.....	45
3.6.3. Metode Analisis Data.....	46
2. Rancangan Uji Hipotesis.....	47
3. Pengujian Hipotesis.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1. Hasil Struktur Analysis Path.....	38
Gambar 4.2. Hubungan Antara X1 Dan X2 Terhadap Y.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1).....	39
Tabel 3.2. Variabel Semangat Kerja (Y).....	39
Tabel 3.3. Bobot Nilai Angke Penelitian.....	40
Tabel 3.4. Populasi Penelitian.....	40
Tabel 3.5. Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 3.6. Jadwal Penelitian.....	50
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	58
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.4. Kriteria Interpretasi Skor.....	60
Tabel 4.5. Tanggapan Tentang Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1).....	61
Tabel 4.6. Tanggapan Tentang Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2).....	62
Tabel 4.7. Tanggapan Tentang Semangat Kerja Pegawai (Y).....	63
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1).....	64
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif(X2).....	65
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Semangat Kerja Pegawai (Y)....	66
Tabel 4.11. Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung Dan Pengaruh X1 Dan X2 Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y).....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	1: Kuesioner.....	64
Lampiran	2: Data Ordinal Variabel X1.....	70
Lampiran	3: Data Ordinal Variabel X2.....	72
Lampiran	4: Data Ordinal Variabel Y.....	75
Lampiran	5: Data Interval Variabel.....	77
Lampiran	6: Uji Validitas Dan Reabilitas X1.....	78
Lampiran	7: Uji Validitas Dan Reabilitas X2.....	79
Lampiran	8: Uji Validitas Dan Reabilitas Y.....	79
Lampiran	9: Surat Keterangan Penelitian.....	81
Lampiran	10: Surat Keterangan Bebas Plagiasi.....	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan dunia usaha yang semakin pesat hingga sekarang ini, menuntut setiap organisasi untuk memiliki aspek keunggulan yang berbeda dengan organisasi lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi apapun, baik itu organisasi pemerintahan perlu memiliki suatu potensi atau kekuatan baik internal maupun eksternal yang tangguh untuk menghadapi semua tantangan, perubahan maupun hambatan ada akan dihadapi. Untuk mencapai semuanya, maka salah satu faktor penting yang mutlak harus mendapat perhatian adalah faktor manusia yang ada dalam organisasi.

Sumber daya manusia dianggap sebagai unsur penting karena eksistensi sebuah organisasi untuk bisa bersaing dengan organisasi lain di jalankan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa keberlanjutan dan bertahannya sebuah organisasi terletak pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Organisasi pemerintahan sebagai organisasi yang melayani masyarakat umum, tentu juga sangat diharapkan untuk mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sebaik mungkin demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang perlu mendapat perhatian dalam pemberian pelayanan masyarakat secara maksimal adalah semangat kerja pegawai, karena dengan semangat kerja yang tinggi maka jasa layanan kepada masyarakat secara maksimal besar kemungkinan akan

terwujud. Namun sebaliknya jika semangat kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai itu rendah, maka pegawai tersebut akan mudah menyerah dan bisa dipastikan pegawai tersebut tidak akan memberikan pelayanan secara maksimal.

Salah satu faktor yang bisa mendorong semangat kerja dari seorang pegawai adalah gaya kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2014 ; 167) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berdampak terhadap semangat kerja pegawai. Jika seorang pemimpin memimpin secara otoriter, memimpin tanpa memperhatikan kondisi pegawai, maka berdampak pada semangat kerja pegawai yang akan menurun. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Sucipto (2008 ; 202) yang menyatakan bahwa tugas dari seorang pemimpin besar adalah harus mampu membangkitkan semangat pegawai yang dipimpinnya dan harus mampu memberikan inspirasi kepada para pengikutnya melalui cara kerja mereka dengan melibatkan emosi. Seorang pemimpin harus memiliki kepekaan, harus memiliki pengertian, dan harus memahami problematika yang dialami pegawai yang dipimpinnya, mengetahui apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pegawainya. Sehingga, dengan pemahaman tersebut memberikan semangat kerja bagi pegawai.

Seorang pemimpin harus dapat memberikan semangat dan mengawasi bawahannya dengan baik, sehingga dalam melaksanakan tugasnya para pegawai dapat bekerja dengan baik dan tingkat kedisiplinan pegawai seperti absensi juga dapat terkontrol dengan baik. Namun sebaliknya, jika pimpinan acuh tidak acuh dengan para bawahannya, tidak memberikan semangat dan tidak mengawasi dengan baik para bawahannya, maka dapat dipastikan bahwa para pegawai akan

merasa bebas dalam bekerja, hadir ke kantor sesuka mereka dan tingkat semangat kerja pegawai juga akan memburuk. Inilah peran penting seorang pemimpin dalam mengontrol para bawahannya untuk dapat meningkatkan semangat pegawai itu sendiri. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu gaya kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif.

Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan delegatif akan senantiasa memberikan kepercayaan kepada bawahannya, senantiasa memberikan pendelagasian wewenang kepada bawahan secara mutlak (Hasibuan, 2016:170). Dengan delegasi wewenang yang dimiliki, bawahan tersebut memiliki hak dan kewajiban untuk mengambil keputusan serta kebijakan secara bebas dan memiliki keleluasaan dalam bekerja. Pemimpin yang memiliki gaya delegatif, tidak merasa takut dengan keputusan yang diambil oleh bawahannya, karena pemimpin tersebut merasa bahwasanya bawahannya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga secara sepenuhnya keputusan diserahkan kepada bawahan yang diberikan wewenang. Bawahan yang menerima pendelegasian wewenang, hendaknya harus memiliki kemampuan dan kematangan dalam pekerjaan melaksanakan pekerjaan. Bawahan tersebut harus memiliki pengetahuan serta keterampilan akan pekerjaan yang dikerjakannya.

Gaya kepemimpinan lain yang diinginkan oleh bawahan adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan seperti ini lebih pada harapan bawahan untuk mendapat dukungan dari pimpinan atas setiap pekerjaan maupun saran yang diajukan oleh bawahan. Bawahan berkeinginan agar pendapat mereka lebih mendapat penghargaan dari pimpinan. Hal sesuai dengan pendapat yang

dikemukakan oleh Mangkunegara (2017 : 278) bahwa dengan gaya kepemimpinan partisipatif, maka pemimpin akan melibatkan bawahan atau pegawai dalam setiap pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif menumbuhkan sikap dan rasa demokrasi menerima pendapat dari setiap bawahan. Dengan demikian, pegawai akan merasa dihargai, karena pendapat mereka diterima dalam setiap keputusan yang dikeluarkan dan diberlakukan.

Dari hasil observasi awal dan wawancara dengan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, ditemukan beberapa permasalahan semangat kerja pegawai diantaranya beberapa proyek di Dinas PU tidak selesai tepat waktu disebabkan karena beberapa pegawai selalu menunda dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tingkat kehadiran pegawai mengalami penurunan serta ada rasa jenuh pegawai dengan kondisi pekerjaan yang monoton. Seharusnya pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi, hal tersebut dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya; tidak menunda pekerjaan, tingkat kehadiran yang tinggi serta senang bekerja dalam organisasi (Nitisemito, 2014:204). Dari hasil observasi lebih lanjut ditemukan bahwa salah satu penyebab menurunnya semangat kerja tersebut adalah lemahnya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang sering digunakan dalam keseharian kegiatan pada Dinas PU kota Gorontalo adalah Kepemimpinan Delegatif dan partisipatif. Menurut Hasibuan (2016 ; 2017) gaya kepemimpinan partisipatif ditandai dengan; 1) Pelimpahan wewenang, 2) Bawahan bisa membuat keputusan dan 3) Kebebasan menyampaikan kritik dan saran. Sedangkan gaya kepemimpinan Partisipatif ditandai dengan; 1) Wewenang

pimpinan tidak mutlak, 2) Keputusan diambil bersama, 3) Kesempatan menyampaikan saran dan pendapat dari pegawai. Kondisi ini sudah berjalan namun terjadi over kepercayaan sehingga pelimpahan wewenang kepada bawahan yang berlebihan serta banyaknya keputusan yang diambil oleh bawahan menyebabkan banyak pekerjaan berada pada jalur diluar kontrol pimpinan, banyak proyek pekerjaan yang tidak sesuai dengan spesifikasi aturan yang telah ditetapkan, banyak pegawai lebih memilih pekerjaan lapangan yang honoranya lebih besar dari pada pekerjaan dalam kantor sehingga tingkat kehadiran di kantor menjadi berkurang, ada kesan persaingan diantara pegawai untuk bisa mendapatkan proyek pekerjaan sehingga timbul rasa iri diantara sesama pegawai, yang kesemuanya itu bermuara pada menurunnya semangat kerja pegawai.

Dari beberapa Gap tersebut, menjadi celah dan daya tarik untuk dilakukan kajian lebih lanjut sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang dituangkan dalam bentuk Skripsi dengan judul Penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_2) secara Simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

2. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_1) secara Parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_2) secara Parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

1.3. Maksud dan tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Adapun penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_2) terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_2) secara simultan terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_1) secara Parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_2) secara Parsial terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Menambah khasanah keilmuan terutama bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pemahaman tentang tentang gaya kepemimpinan delegatif, gaya kepemimpinan partisipatif dan semangat kerja pegawai.

1.4.2. Manfaat Praktis

- 1) Diharapkan memberikan manfaat bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, terutama dalam hal gaya kepemimpinan, sehingga dalam gaya kepemimpinan ini ini sesuai dengan semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai
- 2) Menambah literatur bagi peneliti selanjutnya, terutama peneliti yang membahas kajian variabel yang sama yaitu semangat kerja, gaya kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif.
- 3) Sebagai salah satu persyaratan bagi peneliti untuk mendapatkan gelar strata satu (S1)".

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOPTESIS

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin mempunyai cara dan gaya tersendiri dalam setiap kemepimpinannya. Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting, karena pencapaian tujuan suatu organisasi tidak lepas dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Hal ini sesuai dengan pernyataan Purwanto (2010 : 26) bahwa kepemimpinan adalah “sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa”.

Wayne (2013: 636) mendefinisikan kepemimpinan secara luas sebagai “proses sosial dengan individu atau kelompok yang mempengaruhi tujuan bersama, kepemimpinan tersebar luas dalam organisasi baik secara formal dan informal dan mempunyai landasan rasional, sosial, dan emosional”.

Pendapat lain menurut Yukl (2015 : 7) mengemukakan bahwa kepemimpinan berusaha untuk membuat perubahan dalam organisasi dengan (1) menyusun visi masa depan dan strategi untuk membuat perubahan yang

dibutuhkan, (2) mengkomunikasikan dan menjelaskan visi, dan memotivasi dan memberi inspirasi kepada orang lain untuk mencapai visi itu.

Menurut Nawawi (2013 : 20) kepemimpinan adalah “kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian (tujuan)”. Menurutnya, semua anggota kelompok/organisasi merupakan

satu kesatuan. Sehingga kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi semua anggota kelompok/organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/ bekerja untuk mencapai tujuan kelompok/generasi.

Menurut Ivancevich, et al (2012 : 24) kepemimpinan adalah “kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan”. Menurutnya, kepemimpinan merupakan interaksi social, hal ini terjadi karena kegiatan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain bisa terjadi melalui komunikasi, baik antar pemimpin dengan anggota organisasi secara individual maupun dengan kelompok-kelompok individu didalam organisasi.

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Setiap pemimpin memiliki pola dan perilaku yang berbeda dalam setiap kepemimpinannya. Pola atau perilaku para pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Purwanto (2010: 48) definisi gaya kepemimpinan

yaitu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan disebut gaya kepemimpinan.

Nawawi (2015:15) menyatakan bahwa: “Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinanya agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meski Pekerjaan Umumn penyesuaian ini hanya bersifat sementara”.

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

Menurut Miftah Thoha (2013:49) bahwa “gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dia lihat”.

Gaya Kepemimpinan menurut Yukl (2015) adalah “proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan Bersama”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode atau cara yang digunakan seorang pemimpin untuk

mempengaruhi bawaha, agar bawahan tersebut dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1. Bentuk Gaya Kepemimpinan

Menurut Tampi (2014 ; 6) gaya kepemimpinan terbagi atas kharismatik, transaksional, transformasional dan visioner. Sedangkan menurut Miftah Thoha (2013 ; 49) gaya kepemimpinan terbagi atas; otokratis dan demokratis

Menurut Sutikno (2014:35), gaya kepemimpinan terdiri atas; otokratik, kendali bebas (*Laissez Faire*), paternalistic; kharismatik, militeristik, pseudo-demokratik, demokratik. Sedangkan menurut Hasibuan (2016:170) gaya kepemimpinan terdiri atas; otoriter, partisipatif dan delegatif

Bentuk gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian adalah delegatif dan partisipatif mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:170).

Gaya kepemimpinan delegatif menurut Hasibuan (2016:170) adalah “apabila seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap”. Menurutnya, bawahan memiliki hak untuk dapat mengambil keputusan dan kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pengaplikasiannya, pemimpin tidak ikut campur dengan cara bawahan dalam mengambil keputusan dan mengerjakan pekerjaannya, dan sepenuhnya diserahkan kepada bawahan. Sehingga, bawahan dituntut untuk memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan psikologis (kemauan). Kematangan

pekerjaan dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan. Kematangan psikologis dikaitkan dengan kemauan atau motivasi untuk melakukan sesuatu yang erat kaitannya dengan rasa yakin dan keterikatan.

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan delegatif yaitu:

- a) Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
- b) Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan
- c) Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat

Gaya kepemimpinan partisipatif menurut pendapat Hasibuan (2016:170) adalah “apabila dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan”. Menurutny, pemimpin perlu memberikan memotivasi kepada bawahan agar mereka merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan perlu ikut berpartisipasi dalam memberikan saran, ide, serta pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan gaya kepemimpinan partisipatif, pemimpin akan meningkatkan kemampuan bawahan dalam proses mengambil keputusan. Sehingga, pimpinan akan selalu membina bawahan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Hasibuan (2016:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan partisipatif yaitu:

- a) Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b) Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan

c) Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat

Menurut Rivai (2014:34) untuk terwujudnya fungsi kepemimpinan partisipatif, pemimpin perlu untuk mengaktifkan dan mengikutkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam proses pengambilan keputusan maupun dalam proses pelaksanaannya. Namun demikian, partisipasi bukan berarti bebas berbuat semaunya, akan tetapi tetap dilakukan secara terkendali dan terarah dalam bentuk kerjasama dan tidak mencampuri atau mengambil alih tugas pokok orang lain.

Gaya kepemimpinan partisipatif lebih mengarah pada usaha seorang pemimpin dalam mendorong dan memberikan kesempatan kepada bawahan dalam membuat keputusan dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan partisipatif terwujud bilamana seorang pemimpin telah mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan (Ranupandojo dan Husnan, 2010:75).

Menurut Burhanuddin dalam (Syamsuri, 2014 ; 4) “kepemimpinan partisipatif merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang dipercaya, yaitu dengan kepercayaan dan kredibilitasnya itu kemudian memotivasi orang-orang yang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan”. Menurutnya, kepemimpinan partisipatif terwujud bilamana pemimpin memberikan ruang dan peran yang signifikan dalam proses pengambilan keputusan kepada bawahan untuk menjalankan aktivitas organisasi.

2.1.1.2. Kepemimpinan Dalam Manajemen

Pada dasarnya kepemimpinan dan manajemen mempunyai pengertian yang berbeda dan juga agak luas. Karena manajemen sebenarnya merupakan pemikiran yang lebih khusus dari kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan

organisasi. Sedangkan kepemimpinan kemungkinan bisa saja selaras atau tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

Menurut Miftah Thoha (2012: 8) kepemimpinan dalam sistem manajemen perlu diatur sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati bersama. Dalam suatu organisasi perlu seorang pimpinan yaitu seorang manajer akan menduduki suatu jabatan struktural dengan melalui seleksi dan akan menduduki periode masa jabatan yang sudah diatur dalam organisasi. Sedangkan menurut Danim (2012: 56) kepemimpinan adalah “setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurutnya dalam kepemimpinan tidak mutlak harus terjadi dalam suatu organisasi. Kepemimpinan bisa terbentuk dimana saja dan kapan saja, asalkan orang tersebut memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain atau kelompok demi untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai suatu tujuan tertentu bisa saja disebut dengan pemimpin.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat dipahami seorang manajer bisa dikatakan memiliki jiwa kepemimpinan, jika mereka mampu mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. Seorang pemimpin tidak harus menjabat sebagai seorang manajer jika berkeinginan untuk mempengaruhi orang lain. Jadi dapat dikatakan bahwa seorang pemimpin belum tentu seorang manajer, namun seorang manajer bisa saja memiliki perilaku sebagai seorang pemimpin.

2.1.2. Semangat Kerja

Pemberian semangat kerja merupakan bagian fundamental dari sebuah kegiatan manajemen agar potensi dan sumber daya manusia yang dimiliki tingkat keinginan kerja yang tinggi, mampu bekerjasama dalam menjalankan tugas baik perorangan maupun organisasi.

Purwanto (2010: 83) mendefinisikan semangat kerja yaitu “sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya”. Menurutnnya semangat kerja merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja akan memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Menurut Hasibuan (2013: 94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Nitisemito (2014:160) semangat kerja adalah “melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.

Menurut Siagian (2013:57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”. Menurut Soedarso (2015:104) Semangat kerja adalah “mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk pegawai dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap seorang pegawai atau karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga segala semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.

2.1.2.1. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi berbeda satu sama lainnya. Setiap pegawai memiliki stimulus tersendiri yang bisa menjadikan mereka memiliki semangat kerja yang berbeda. Stimulus tersebut disebut dengan indikator.

Menurut Moekijat (2010:136) indikator semangat kerja terdiri dari:

- 1) Kegembiraan. Orang yang optimis adalah orang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal. Pegawai yang selalu gembira biasanya mempunyai peluang yang besar untuk mengerjakan dengan baik, sedangkan karyawan yang tidak mempunyai rasa gembira, biasanya pekerjaan yang dihasilkan tidak akan maksimal.
- 2) Kerjasama. Kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja dalam suatu organisasi berdampak pada pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.
- 3) Kebanggaan dalam dinas. Perasaan senang terhadap pekerjaan merupakan perasaan senang pada diri pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan pemerintahan. Apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan pekerjaan yang tidak disenangi.

- 4) Ketaatan kepada kewajiban. Pegawai wajib memahami konsekuensi dari sebuah kewajiban, dan harus menaati semua kewajibannya sesuai dengan kesepakatan saat pertama kali bekerja.
- 5) Kesetiaan. Kesetiaan terjadi bilamana antara karyawan dengan pihak perusahaan merasa sebagai dua pihak yang saling membutuhkan.

Nitisemito (2014:427), mengemukakan beberapa dimensi untuk mengukur semangat kerja yaitu:

- a) Produktivitas karyawan. Tingkat produktivitas karyawan dapat dilihat dari tingginya semangat kerja, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, tidak menunda pekerjaan secara sengaja.
- b) Tingkat absensi. Tingkat absensi yang tinggi merupakan bukti nyata menurunnya semangat kerja pegawai.
- c) Tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*). Turnover karyawan terjadi karena adanya ketidaksenangan mereka dalam bekerja dalam perusahaan sehingga mereka akan berusaha untuk mencari pekerjaan yang lain yang di anggap lebih sesuai.
- d) Kerusakan. Tingkat kerusakan terjadi karena menurunnya tingkat perhatian dalam bekerja serta terjadinya kecerobohan dalam bekerja.
- e) Kegelisahan karyawan. Kegelisahan terjadi karena adanya ketidaksenangan dalam bekerja sehingga karyawan akan mengungkapkan keluhan kesahnya.
- f) Tuntutan dari karyawan. Tuntutan terjadi karena adanya ketidakpuasan.
- g) Pemogokan kerja oleh karyawan. Pemogokan terjadi bilamana wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan yang sudah memuncak dan tidak tertahan lagi.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat kerja

Menurut Nawawi (2015: 98) faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Faktor gaji atau upah. Bila gaji atau upah tinggi maka akan meningkatkan semangat kerja seseorang, demikian juga sebaliknya.
- 3) Status sosial pekerjaan. Status pekerjaan dengan posisi jabatan yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
- 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Suasana kerja yang kondusif dengan rekan kerja yang saling mendukung akan mampu meningkatkan semangat kerja
- 5) Tujuan pekerjaan. Bekerja secara ikhlas dalam suatu pekerjaan dapat mendorong semangat kerja seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2014:167), yaitu:

- 1) Upah yang rendah. Berdampak pada semangat kerja karyawan yang lesu dalam bekerja, karena banyak kebutuhan hidupnya yang tidak dapat terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.
- 2) Lingkungan kerja yang buruk. Akan mengganggu tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga yang mereka kerjakan kadang tidak sesuai dengan yang apa yang menjadi harapan perusahaan.
- 3) Gaya kepemimpinan yang buruk. Hal ini akan berdampak pada semangat kerja pegawai, sebab dengan gaya pemimpin yang terlalu otoriter, lebih

mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperhatikan keinginan pegawai maka berdampak pada semangat kerja pegawai yang akan menurun.

- 4) Kurang informasi. Informasi yang kurang akan menyebabkan lambannya tingkat penyelesaian pekerjaan, karena informasi yang dibutuhkan pegawai sangat kurang.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Anoraga (2014) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu dorongan atau semangat bagi karyawan untuk bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2015) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu kondisi atau kekuatan yang mampu menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kondisi kerja positif dalam situasi kerja maka akan memperkuat motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja secara maksimal.

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan motivasi kerja yaitu kesediaan seseorang untuk mengeluarkan upaya kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi, berdasarkan kemampuan individu yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2013) mendefinisikan motivasi kerja adalah “sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya”. Teori yang dikembangkan oleh Herzberg tersebut dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor motivasional yaitu adalah dorongan berprestasi yang sifatnya intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang dan

faktor hygiene atau pemeliharaan yaitu dorongan yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah semangat individu yang dimiliki oleh pegawai dalam mewujudkan tujuan personalnya maupun tujuan organisasi secara menyeluruh.

2.1.3.2. Aspek Motivasi Kerja

Menurut Anoraga (2014) aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu:

- a) Adanya kedisiplinan dari karyawan.

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

- b) Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi.

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

- c) Kepercayaan diri.

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi

kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d) Daya tahan terhadap tekanan.

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e) Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Tingkat kesadaran karyawan secara personal dalam melakukan kewajiban atau pekerjaan, berani mengambil resiko, memiliki inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan dan memiliki motivasi yang besar untuk berbuat dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja meliputi:

“a) mempunyai sifat agresif, b) kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, c) mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari, d) mematuhi jam kerja, e) tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan, f) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat”.

Dari beberapa pernyataan diatas, dapat dipahami bahwa motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari adalah tingkat kedisiplinan, daya kreatifitas, inisiatif

dan imajinasi yang tinggi, tingkat kepercayaan diri yang, mampu bekerja dalam tekanan, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan, tingkat responsivitas yang tinggi, mutu pekerjaan yang semakin baik, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, komitmen dengan organisasi, terjalin kerjasama yang baik serta tujuan organisasi terwujud.

2.2. Penelitian Terdahulu

Lubaid (2011), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memberikan pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan pada Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso.

Priatna dan Ferdiansyah (2015), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja.

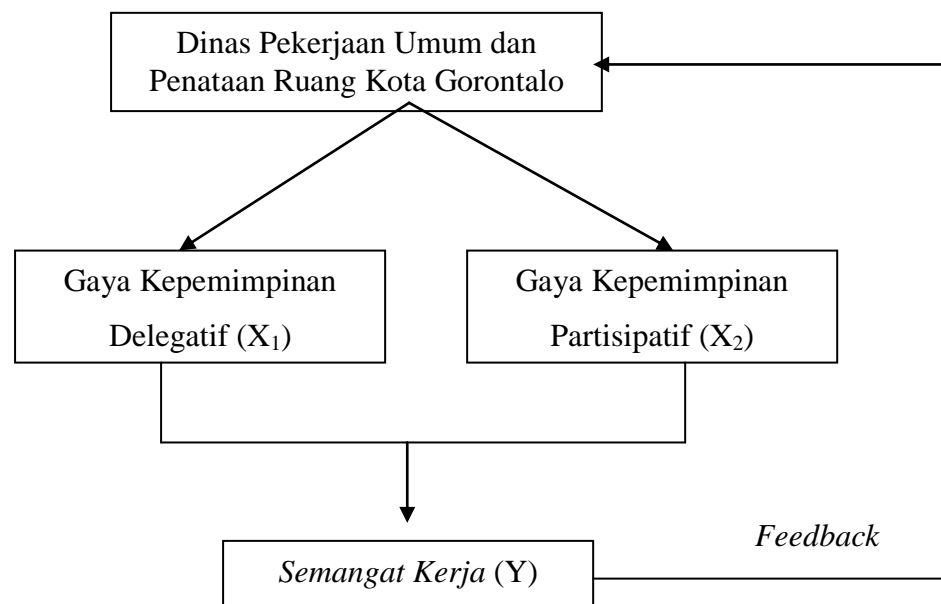
Aprillinda, dkk (2015) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Young Tree Industries Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja setiap karyawan

Alfahmi (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Sinar Galuh Pratama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pegawai.

Tarlis (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Langsa.

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk memudahkan dalam menganalisa masalah yang diteliti, maka perlu dibuatkan sebuah alur pemikiran dari variabel yang diteliti. Hal ini sangat penting untuk menjaga arah kajian dan analisis agar tidak lari dari topic yang dibahas. Oleh sebab itu dibawah ini disajikan kerangka alur pemikiran dari masalah Gaya Kepemimpinan Delegatif, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Semangat kerja.



Gambar 2.1. Kerangka pemikiran

2.4. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan adalah :

1. Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_2) secara simultan Berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.
2. Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_1) secara Parsial Berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.
3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_2) secara Parsial Berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran pada bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian ini adalah “Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) terhadap semangat kerja (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo”. Penelitian ini dilaksanakan pada “kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo”.

3.2. Metode Penelitian

Metode penelitian “merupakan cara atau proses yang mampu ditemPekerjaan Umumh dalam kaitannya dengan penelitian yang sementara dilakukan, dimana dalam pelaksanaanya harus memiliki langkah-langkah atau proses yang sistematis”. Menurut Sugiyono (2017 : 6) menyatakan bahwa: “Metode penelitian bisa diartikan sebagai sebuah cara ilmiah dalam menmampukan data valid agar tujuan mampu ditemukan, mampu dikembangkan, serta dibuktikan, dengan suatu pengetahuan tertentu agar bisa digunakan dalam memahami, memecahkan, serta mengantisipasi masalah”.

Metode penelitian mencakup tahapan prosedur serta teknik penelitian. Metode penelitian adalah “langkah yang penting dalam memecahkan masalah penelitian”. “Dengan penguasaan metode penelitian oleh peneliti, mereka tidak hanya mampu memberikan pemecahan untuk masalah penelitian, namun juga

akan mampu dalam mengembangkan bidang keahlian atau keilmuan yang digeluti, serta mampu memperbanyak temuan baru yang mampu bermanfaat bagi kehidupan masyarakat luas serta dunia pendidikan”.

Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu “penelitian kuantitatif pendekatan deskriptif yakni peneliti mencari informasi mengenai gejala yang ada, dan didefinisikan secara jelas berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, kemudian merencanakan cara pendekatannya, kemudian mengumpulkan data dan bahan untuk pembuatan laporan”. Dalam penelitian ini, “peneliti ingin mengetahui serta mengukur keterkaitan antara Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan semangat kerja”. Dalam penelitian ini, variabel penelitian yang dikaji dibagi menjadi “variabel bebas (X) yang terdiri dua variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2). Sedangkan variabel terlibat (Y) terdiri dari satu variabel, yaitu semangat kerja (Y)”

3.3. Operasional variabel

Defenisi operasional “merupakan cara mengukur variabel supaya mampu dioperasionalkan”. “Untuk mengetahui pengertian variabel yang diteliti dalam penelitian ini, maka perlu adanya operasionalisasi variabel dengan tujuan menemukan dan menentukan indikator dari variabel serta untuk menentukan instrumen pengukuran variabel penelitian tersebut”.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu; “variabel bebas (independent) dan variabel terlibat (dependent)”. Variabel independen yaitu:

1. Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) adalah gaya seorang pemimpin mendelegasikan wewenangnya kepada bawahan dengan agak lengkap. Indikator dari Gaya Kepemimpinan Delegatif mengacu pada teori Hasibuan (2016 ; 171) dengan indikator; Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan, keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan dan bawahan bebas menyampaikan saran serta pendapat
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) adalah gaya seorang pemimpin dimana dalam kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Indikator dari Gaya Kepemimpinan Partisipatif mengacu pada teori Hasibuan (2016 ; 171) dengan indikator: wewenang pimpinan tidak mutlak, keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan dan banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah “semangat kerja (Y) yaitu perwujudan dari sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kemauan dan kesenangan sehingga segala pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Indikator yang digunakan mengacu pada pendapat Kerlinger dan Elazar dalam (Nitisemito, 2014:204), yaitu: Produktivitas kerja, tingkat absensi dan Tingkat perpindahan karyawan (*labour turnover*).

Tabel 3.1
Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)	Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan	Ordinal
		Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan	
		Bawahan bebas menyampaikan saran serta pendapat	
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)	Wewenang pimpinan tidak mutlak	Ordinal
		Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan	
		Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat	

Sumber : Hasibuan (2016:171)

Tabel 3.2
Variabel Semangat kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (Y)	Produktivitas kerja	Tidak menunda Pekerjaan	Ordinal
	Tingkat Kehadiran	Kehadiran	
	Tingkat perpindahan karyawan (<i>labour turnover</i>)	Senang bekerja di dalam perusahaan	

Sumber : Nitisemito (2014:204)

Dalam melakukan riset dari masing-masing variabel akan diukur dengan skala likert. Kuisisioner disusun dengan menyiapkan 5 (lima) pilihan dengan bobot nilai sebagai berikut:

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket Penelitian

Pilihan	Bobot Nilai
Sangat Setuju / Selalu	5
Setuju / Sering	4
Ragu / Kurang	3
Tidak Setuju / Jarang	2
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah	1

Sumber : Modifikasi Peneliti (2018)

3.4. Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi atas sebuah objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik unik yang ditentukan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari serta ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017: 115). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo yang berjumlah 83 orang. Dengan klasifikasi sebagai berikut:

Tabel 3.4
Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah Orang
Penataan Ruang	13
UPTD	4
Cipta Karya	17
Bina Marga	19
SDA	11
Sekretariat	19
Total	83

Sumber : Humas Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

3.4.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017: 116) sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi. Sehingga dari pernyataan tersebut bisa dikatakan bahwa sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti.

Karena jumlah populasi tergolong kecil, maka dalam penelitian ini keseluruhan populasi sekaligus dijadikan sebagai sampel, atau disebut juga dengan penelitian sensus atau sampling jenuh.

3.5. Sumber dan Cara Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Sumber data untuk penelitian merupakan subyek dari mana data penelitian mampu diperoleh (Arikunto, 2014 : 129). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data yaitu:

1. “Sumber data primer, yakni data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber pertamanya. Sumber data primer untuk penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo melalui wawancara dan angket penelitian.
2. Sumber data sekunder, merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Atau data sekunder merupakan data data yang sudah tersusun dalam dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumen adalah sumber data sekunder” (Sugiyono, 2017)

3.5.2. Cara Pengumpulan Data

Cara Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi atau pengamatan, yaitu kegiatan yang meliputi Pekerjaan Umum kegiatan pemantauan ataupun perhatian terhadap sesuatu objek penelitian dengan menggunakan keseluruhan panca indera.
- 2) Metode Interview atau wawancara atau kuesioner lisan, merupakan dialog yang dilakukan oleh peneliti demi mendapatkan informasi dari informan atau responden.
- 3) Angket (kuesioner), yaitu Pengumpulan data dengan membagikan atau menyebarkan kuisisioner atau daftar pertanyaan/ Pernyataan kepada responden agar responden merespon balik angket tersebut (Umar, 2011). Kuesioner ini peneliti titipkan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo disertai dengan surat permohonan izin untuk dibagikan kepada pegawai yang menjadi responden penelitian.
- 4) Dokumentasi atau dokumen, artinya peneliti akan mengumpulkan data-data tertulis misalnya dokumen visi, misi dan struktur organisasi.

3.6. Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner biasanya memiliki syarat khusus seperti memiliki tingkat validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen yang digunakan untuk suatu penelitian. Valid atau tidak mampu diketahui berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) antara nilai per item dan nilai skor secara total. Menurut Ghazali (2011: 52-53) suatu kuesioner mampu

dinyatakan valid bilamana pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang mampu diukur.

Dalam penelitian ini, peneliti melihat validitas tersebut dengan menggunakan koefisien korelasi *product-moment pearson*. Hasil tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai kritis. Apabila nilai dari rhitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai rtabel, maka dikatakan tidak valid, namun jika nilai rhitung lebih besar dibandingkan dengan nilai rtabel, maka dikatakan valid.

Pengujian ini secara manual menggunakan rumus dibawah ini:

$$r = \frac{n.(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n.\sum X)^2 - (\sum X)^2 (n.\sum Y)^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana :

- r = Angka Korelasi
- n = Jumlah responden
- X = Variabel Bebas (Independent)
- Y = Variabel Terlibat (Dependent)

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus :

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- t = Nilai t hitung
- n = Jumlah responden
- r = koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan di bandingkan dengan tabel-t pada derajat bebas (n-2), dengan taraf signifikansi

yang dipilih. “Bila nilai t yang diperoleh dengan hasil perhitungan nilainya lebih besar dari pada nilai t maka item pertanyaan tersebut bisa dikatakan valid, dan bila mana nilai t berada dibawah atau bahkan sama dengan nilai t -tabel maka pertanyaan mampu dikatakan tidak valid”. Sedangkan untuk mampu mengetahui tingkat validitas dari besar pengaruh tiap variabel atau besarnya tingkat koefisien korelasi, mampu menggunakan interpretasi dengan koefisien korelasi, seperti tampak pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5
Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Kategori Keeratan Hubungan
< 0,20	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,699	Sedang
0,70 – 0,899	Tinggi
0,90 – 1,00	Sangat Tinggi

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dari kuesioner yang digunakan. Menurut Ghazali (2011: 47-48) suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap suatu pernyataan tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Metode yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk mampu dinyatakan reliabel bilamana nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, namun sebaliknya jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka tidak reliabel (Ghozali, 2011: 47-48).

Pengujian ini secara manual menggunakan rumus dibawah ini:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Dimana :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir tiap pertanyaan

$\sum l^2$ = Varian total

3.6.3. Metode Analisis Data

1. Konversi Data

Untuk mengukur variabel-variabel penelitian, akan dilakukan penyebaran kuisioner kepada responden. “Data yang digunakan adalah data dalam bentuk skala ordinal dan untuk menganalisa penelitian ini maka peneliti perlu melakukan konversi data”.

Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval sering dijumpai pada saat melakukan analisa data, terutama data penelitian sosial. Hal tersebut mampu dilakukan melalui suatu metode yang dikenal dengan “*method of successive interval*”, yaitu “suatu prosedur untuk menempatkan setiap objek ke dalam interval”, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. “Untuk setiap pertanyaan hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban)
- b. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
- c. Dari proporsi yang diperoleh hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori

- d. Tentukan Pula nilai batas Z untuk setiap kategori
- e. Hitung scale value nilai interval rata-rata untuk setiap kategori melalui persamaan berikut

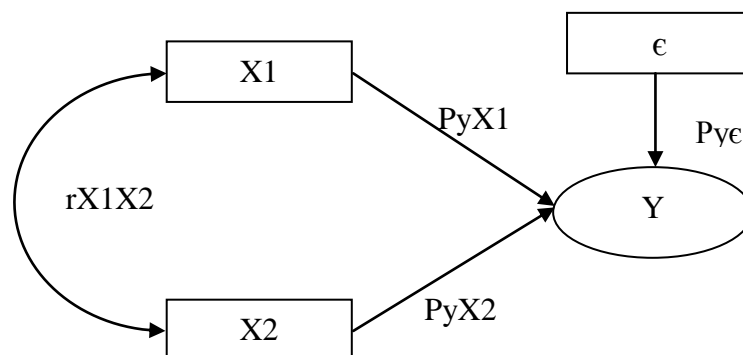
$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan Batas Bawah} - \text{Kepadatan Batas Atas}}{\text{Daerah dibagian batas Atas} - \text{Daerah dibagian batas bawah}}$$

- f. Hitung scale (nilai transformasi untuk setiap kategori melalui persamaan berikut :

$$\text{Score} = \text{Scale Value} + |\text{Scale Value}_{\text{minimum}}| + 1$$

2. Rancangan Uji Hipotesis

Rancangan uji hipotesis dilakukan untuk memastikan apakah Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo, dengan menggunakan analisis jalur sebagai berikut:



Gambar 3.1 Struktur Path Analysis

Dimana :

X1 = Gaya Kepemimpinan Delegatif

X2 = Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Y = Semangat kerja

€ = Variabel lain yang mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti

3. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Membuat persamaan struktural

$$Y = \beta_{YX_1} \cdot X_1 + \beta_{YX_2} \cdot X_2 + \epsilon$$

- 2) Menghitung matriks korelasi antara X_1 , X_2 dan Y
- 3) Menghitung matriks korelasi antara variabel eksogenus
- 4) Menghitung matriks inverse R_1^{-1}
- 5) Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i = 1, 2$)
- 6) Menghitung R^2_y (X_1, X_2) yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
- 7) Menghitung koefisien jalur variabel lain yang tidak diteliti ($\beta_{Y\epsilon}$)
- 8) Menghitung variabel independent terhadap variabel dependent, yakni

- a. Pengaruh Langsung

$$Y \xleftarrow{\quad} X_1 \xrightarrow{\quad} Y = (\beta_{YX_1}) (\beta_{YX_1}); \text{ dimana } i = 1, 2$$

- b. Pengaruh Tidak Langsung

$$Y \xleftarrow{\quad} X_1 \xrightarrow{\quad} Y$$

$(\beta_{YX_i}) (R_{YX_iX_j}) (\beta_{YX_j})$; dimana i = yang berpengaruh dan j = yang dilalui.

Besarnya untuk setiap variabel = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung atau dengan rumus $= \beta_{YX_i}^2 + \sum \beta_{YX_i} r_{X_iX_j} \beta_{YX_j}$

9) Menguji koefisien jalur

Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis

Hipotesis Pertama

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan. Rumus secara matematis adalah:

$$H_0 = \rho_{yX1} > \rho_{yX2} \dots \dots \dots \rho_{yXk} > 0$$

$$H_1 = \text{Sekurang-kurangnya ada sebuah } \rho_{yXi} < 0$$

Statistik uji dipergunakan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{(n - k - 1)R^2_{yx1x2 \dots x1}}{k(1 - R^2_{yx1x2 \dots x1})}$$

Kriteria uji

Terima H_0 , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$

Tolak H_0 , jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hipotesis Kedua

Hipotesis ini merupakan pengujian hipotesis secara parsial. Rumus secara matematis yang digunakan adalah:

$$H_0 = \rho_{yXi} = 0$$

$$H_1 = \rho_{yXi} \neq 0$$

Statistik uji yang dipergunakan adalah t, dengan rumus sebagai berikut:

$$t_1 = \frac{\rho_{yXi}}{\sqrt{\frac{(1 - R^2_{YX1 \dots Xk})C_{ii} \sum X_2^2}{n - k - 1}}}$$

Kriteria uji:

Terima H_0 , jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Tolak H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Dinas PU & KIMPRASWIL Kota Gorontalo

Pada Tahun 1960 Dinas PU dibagi menjadi 2 bagian yakni Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) dan Pekerjaan Umum Daerah (PUD), hal ini disebabkan daerah Gorontalo dimekarkan menjadi 2 wilayah yakni Kota Praja (sekarang Kota Gorontalo) dan Kabupaten Dati II Gorontalo (Sekarang Kab. Gorontalo). Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) dulunya menumpang di Gudang PU Seksi. Gudang yang dijadikan kantor PUK tersebut berada diatas tanah milik Sekolah Rakyat (SR) Kewedanan Gorontalo yang terletak di Kampung Heledulaa Distrik Kota, dan selanjutnya tanah tersebut diberikan oleh Penilik Sekolah Rakyat (SR) Kewedanan Gorontalo kepada PUK guna untuk pembangunan lebih lanjut kantor PUK. Saat itu Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) dipimpin oleh Bapak Abdul Puluhulawa.

Pada Tahun 1962 Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) diganti oleh Bapak Hasan Luma dan Beliau bertugas di Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) hanya 1 Tahun dan setelah itu diganti lagi oleh Bapak G. Nento. Beliau bertugas di Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) selama 3 Tahun yakni dari Tahun 1963 sampai dengan 1966. Dan Pada tahun 1967 di ganti lagi oleh bapak Mus Luneto dan Beliau bertugas di PUK selama 6 Tahun yakni 1967 sampai dengan 1972, dan setelah itu diganti oleh Bapak Ih. Moh. Latif. Beliau bertugas di PUK

dari Tahun 1973 sampai dengan Tahun 1974. Dan Pada Tahun 1975 Bapak Mus Luneto kembali bertugas lagi di PUK untuk kedua kalinya. Masa Dinasnya saat itu selama 7 (tujuh) tahun yakni dari Tahun 1975 sampai dengan tahun 1981. Dan pada masa Bapak Mus Luneto memimpin PUK pada Tahun 1980 PUK berubah menjadi Dinas PU Kotamadya Gorontalo sebab waktu itu Kota Praja Gorontalo berubah menjadi Kotamadya Gorontalo.

Pada Tahun 1982 Kepala Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja diganti lagi oleh Bapak EDI Mahmud. Masa dinas beliau di Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja adalah selama 2 Tahun yakni dari Tahun 1982 sampai dengan Tahun 1983. Dan pada Tahun 1983 Kepala Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) diganti lagi oleh Bapak Berny Jassin. Masa Dinas beliau bertugas di Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja adalah selama 5 (lima) tahun yakni dari tahun 1983 sampai dengan 1988. Dan pada tahun 1988 Kepala Kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) diganti lagi oleh Ir. Jhony Lolong. Masa Dinas beliau selama 3 (tiga) Tahun yakni dari Tahun 1988 sampai dengan 1991. Pada masa kedinasan Bapak Lolong ada pembangunan Kantor baru untuk Dinas PU Kotamadya Gorontalo yang berlokasi didepan Kantor Lama PUK (Gudang PU Seksi). Dinas PU Kotamadya Gorontalo terdiri dari Bagian Teknik, Bagian Bengkel, Bagian Gudang, Bagian Jalan dan jembatan dan Bagian Pengawasan Bangunan.

Pada Tahun 1991 Kepala kantor Pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) diganti oleh Bapak Ir. Nurdin Mokoginta. Dan beliau bertugas selama 8 (Delapan) Tahun dan setelah itu diganti oleh Bapak Lance Loway. Masa dinas beliau di kantor pekerjaan Umum Kota Praja (PUK) selama 2 Tahun yakni dari Tahun 1999

sampai dengan Tahun 2001. Pada masa pemerintahan beliau yakni selang Tahun 2000 Dinas PU Kotamadya Gorontalo berubah nama lagi menjadi Dinas PU Kota Gorontalo. Saat itu mengalami perubahan bagian-bagian yakni Bagian Tata usaha, Seksi Bina Marga, Seksi Pengairan, Seksi Cipta Karya, Seksi Perencanaan.

Dan setelah Bapak Lance Loway diganti Kepala kantor Pekerjaan Umum Kota Praja diganti oleh Bapak Ir. Kusnan Sudrajat. Beliau bertugas di kantor Pekerjaan Umum Kota Praja selama 7 Tahun yakni dari Tahun 2001 sampai dengan tahun 2008. Pada masa beliau memimpin PUK pada tahun 2004 Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo berubah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2004, tanggal 24 Juni 2004, dan Pelaksanaan Peraturan Daerah ini diatur dengan Surat Keputusan Walikota Gorontalo Nomor 16 Tahun 2004, tanggal 2 Juli 2004, dimana Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo terdiri dari 1 (satu) bagian, yakni Bagian Tata Usaha dan 4 (empat) bidang, masing-masing Bidang Pengairan, Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya dan Bidang Sarana dan Prasarana. Saat itu dibawah pimpinan Bapak Kusnan Sudrajad.

Pada Tahun 2008 yakni sejak tanggal 19 Agustus 2008 sampai dengan sekarang ini Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo dipimpin Ir. Ha. Hendritis S. Saleh, M.Si sebagai Kepala Dinas berdasarkan SK Walikota Gorontalo Nomor 821.2/BKD-DIKLAT/1526, tanggal 19 Agustus 2008. Dengan adanya Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor 5 Tahun 2009 tanggal 10 Agustus 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah No. 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Gorontalo Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo yang terdiri dari Sekretariat dan 4 (empat) Bidang, masing-masing Bidang Pengairan,

Bidang Bina Marga, Bidang Cipta Karya dan Bidang Keuangan. Sesuai Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Gorontalo. Bahwa Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo berubah menjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Kimpraswil Kota Gorontalo yang Susunan Organisasi terdiri dari Kepala Dinas, Sekretaris, Bidang Cipta Karya, Bidang Bina Marga, Bidang Pengairan, Bidang Perumahan Rakyat, Unit Pelaksanaan Teknis Dinas dan Kelompok Jabatan Fungsional.

4.1.2. Visi Misi

- 1.Visi :** Terwujudnya pembangunan infrastruktur prasarana Kota yang handal dan bermanfaat dalam menunjang pengembangan Kota Gorontalo yanga merata, berbudaya dan berkelanjutan dengan dukungan konsistensi penataan ruang yang dinamis.
- 2.Misi :** Meningkatkan ketersediaan infrastruktur yang handal di semua sektor publik.

Nama Pimpinan Dinas PU & KIMPRASWIL Kota Gorontalo

1.	A. Puluhulawa	=	1960 S/D 1962
2.	Hasan Luma	=	1962 S/D 1963
3.	G. Nento	=	1963 S/D 1966
4.	Mus Luneto	=	1967 S/D 1972
5.	Ir. Moh. Latief	=	1973 S/D 1974
6.	Mus Luneto	=	1974 S/D 1981
7.	Edy Mahmud	=	1982 S/D 1983
8.	Berny Jassin	=	1984 S/D 1988
9.	Ir. Jhony Lolong	=	1988 S/D 1991
10.	Ir. Nurdin Mokoginta	=	1991 S/D 1999
11.	Lance Loway	=	1999 S/D 2001
12.	Ir. Kusnan Sudrajat	=	2001 S/D 2008
13.	Ir. Ha. Hendritis S. Saleh, MSi	=	2008 S/D 2016
14.	Hi. Muchtar Arsjad, ST.MSi	=	2016 S/D 2018
15.	Hj. Meidy N. Silangen, S.Pi., M.Si	=	2018 S/D Sekarang (Plt)

2. Tugas dan Fungsi Dinas

Dinas mempunyai tugas membantu kepala daerah melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pekerjaan umum dan penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah Kota Gorontalo dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah Kota Gorontalo.

Dalam melaksanakan tugas, Dinas menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan;
- 2) Pelaksanaan kebijakan;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh kepala daerah terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Susunan Organisasi Dinas

Susunan Organisasi Dinas terdiri dari :

- 1) Kepala Dinas;
- 2) Sekretariat, membawahi:
 - a) Bagian Program; dan
 - b) Bagian Administrasi Keuangan, Umum dan Kepegawaian;
- 3) Bidang Sumber Daya Air, membawahi:
 - a) Seksi Irigasi, Sungai, Rawa, Pantai dan Air Baku;
 - b) Seksi Operasional dan Pemeliharaan; dan
 - c) Seksi Drainase Perkotaan
- 4) Bidang Bina Marga, membawahi:
 - a) Seksi Perencanaan;
 - b) Seksi Pembangunan; dan
 - c) Seksi Pemeliharaan.
- 5) Bidang Cipta Karya, membawahi:
 - a) Seksi Perencanaan;
 - b) Seksi Pembangunan; dan

- c) Seksi Pemeliharaan.
- 6) Bidang Penataan Ruang, membawahi:
 - a) Seksi Perencanaan Tata Ruang;
 - b) Seksi Penataan dan Pembinaan Tata Ruang; dan
 - c) Seksi Pengendalian dan Pengawasan.
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional
- 8) Unit Pelaksana Teknis

4.1.3 Analisis Karakteristik Responden

Dari 83 Responden pada penelitian ini diperoleh identitas responden yang meliputi : Pendidikan, Jenis Kelamin, dan masa kerja.

1. Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan
Sumber: Data diolah, 2020

Tingkat Pendidikan	Frekwensi/Jumlah	Persentase (%)
SMA	30	36,14
D3	8	9,64
S1	41	49,40
S2	4	4,82
Total	83	100

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan, dimana tingkat pendidikan SMA sebanyak 30 orang atau 36,14%, D3 sebanyak 8 orang atau 9,64%, S1 sebanyak 41 orang atau 49,40% dan

S2 sebanyak 4 orang atau 4,82%. Hal ini menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah tingkat pendidikan S1 (sarjana).

2. Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber: Data diolah, 2020

Jenis Kelamin	Frekwensi/Jumlah	Persentase (%)
Laki Laki	55	66,27
Perempuan	28	33,73
Total	83	100

Dari tabel diatas, dapat ditunjukan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 55 orang atau 66,27%, Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 28 orang atau 33,73%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

3. Masa Kerja

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah usia responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Sumber: Data diolah, 2020

Masa Kerja	Frekwensi/Jumlah	Presentase (%)
< 5 tahun	8	9,64
5 - 10 tahun	5	6,02
> 10 - 20 tahun	52	62,65
> 20 tahun	18	21,69

Total	83	100
-------	----	-----

Dari tabel diatas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden yang masa kerjanya < 5 tahun yaitu 8 orang atau sekitar 9,64%, jumlah responden yang masa kerjanya 5 - 10 tahun sebanyak 5 orang atau 6,02%, jumlah responden yang masa kerjanya > 10 - 20 tahun sebanyak 52 orang atau 62,65%, jumlah responden yang masa kerjanya > 20 tahun sebanyak 18 orang atau sekitar 21,69%. Hal ini menunjukkan bahwa antara responden yang masa kerjanya > 10 - 20 tahun, lebih banyak dari keseluruhan pegawai yang ada.

4.Karakteristik Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yang menjadi objek penelitian adalah diharapkan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut

Bobot Jumlah skor tertinggi: $5 \times 1 \times 83 = 415$

Bobot Jumlah skor rendah: $1 \times 1 \times 83 = 83$

Rentang skala : $(415-83)/5 = 66$

Tabel 4.4 Kriteria Interpretasi Skor
Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Angka (%)	Kriteria
351 – 417	Sangat Tinggi
284 – 350	Tinggi
217 – 283	Sedang
150 – 216	Rendah
83 – 149	Sangat Rendah

Berdasar pada tabel kriteria interpretasi skor tersebut, maka diperoleh gambaran interpretasi data yang terkumpul dari 83 responden sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.5 Tanggapan Tentang Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)
Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Bobot	Item								
	X1.1			X1.2			X1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	8,4%	5	25	6,0%	6	30	7,2%
4	45	180	54,2%	47	188	56,6%	47	188	56,6%
3	29	87	34,9%	29	87	34,9%	27	81	32,5%
2	2	4	2,4%	2	4	2,4%	3	6	3,6%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	83	306	100,0%	83	304	100,0%	83	305	100,0%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) responden yang menjawab item pernyataan pimpinan selalu melimpahkan wewenang kepada bawahan, berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pertanyaan bawahan dapat mengambil keputusan dengan bebas dalam menyelesaikan pekerjaan, berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan bawahan merasa bebas

menyampaikan saran serta pendapat kepada atasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan, berada pada kategori **Tinggi**.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.6 Tanggapan Tentang Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)
Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Bobot	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	8,4%	15	75	18,1%	14	70	16,9%
4	58	232	69,9%	60	240	72,3%	68	272	81,9%
3	18	54	21,7%	8	24	9,6%	1	3	1,2%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	83	321	100,0%	83	339	100,0%	83	345	100,0%
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) untuk responden yang menjawab item pertanyaan atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan atasan selalu bersama-sama dengan

bawahan dalam membuat suatu keputusan berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan atasan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan berada pada kategori **Tinggi**.

3. Semangat kerja (Y)

Berdasarkan hasil tabulasi data diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari variabel semangat kerja (Y) menurut tinjauan responden sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Tentang Semangat kerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Bobot	Item								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	18	90	21,7%	25	125	30,1%	25	125	30,1%
4	65	260	78,3%	39	156	47,0%	58	232	69,9%
3	0	0	0,0%	19	57	22,9%	0	0	0,0%
2	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
1	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%
Σ	83	350	100,0%	83	338	100,0%	83	357	100,0%
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi			Sangat Tinggi		

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui untuk variabel semangat kerja (Y) dimana responden yang menjawab item pertanyaan ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar berada pada kategori **Sangat tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya rajin dalam bekerja, yang dibuktikan dengan absensi kehadiran, berada pada kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan saya sudah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini, berada pada kategori **Sangat Tinggi**.

5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas diperoleh dengan cara menghitung korelasi tiap pernyataan dengan skor total dari setiap variabel yang ada. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan itu layak (dapat dipercaya). Untuk uji dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada hasil output pengujian realibilitas. Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 83 responden.

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)

Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r _{Hitung}	r _{table}	Ket		Alpha	Ket
X1-1	0,977	0,219	Valid	0,000	0,959	> 0,6 = reliable
X1-2	0,974	0,219	Valid	0,000		
X1-3	0,933	0,219	Valid	0,000		

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{table}$ (0,219). Nilai koefisien alphanya sebesar $0,959 > 0,6$, dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Gaya Kepemimpinan Delegatif adalah valid dan reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)
Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X2-1	0,817	0,219	Valid	0,000	0,682	> 0,6 = reliable
X2-2	0,798	0,219	Valid	0,000		
X2-3	0,737	0,219	Valid	0,000		

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliable. Keputusan ini diambil karena nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{tabel}$ (0,219). Nilai koefisien alphanya sebesar 0,682 $>$ 0,6 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk Gaya Kepemimpinan Partisipatif adalah valid dan reliable.

3. Uji validitas dan reliabilitas Semangat kerja Pegawai (Y)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat kerja Pegawai (Y)
Sumber: Hasil Olahan Data 2020

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
Y1-1	0,722	0,219	Valid	0,000	0,659	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,856	0,219	Valid	0,000		
Y1-3	0,769	0,219	Valid	0,000		

Tabel diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel semangat kerja Pegawai (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan

reliable. Keputusan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,219. Nilai koefisien alphasnya sebesar $0,659 > 0,6$ dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel semangat kerja Pegawai adalah valid dan reliable.

4.2 Analisis Data Statistik

Pengaruh Gaya Kepemimpinan baik itu kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo berdasarkan hasil olah data statistik diperoleh persamaan struktural sebagai berikut:

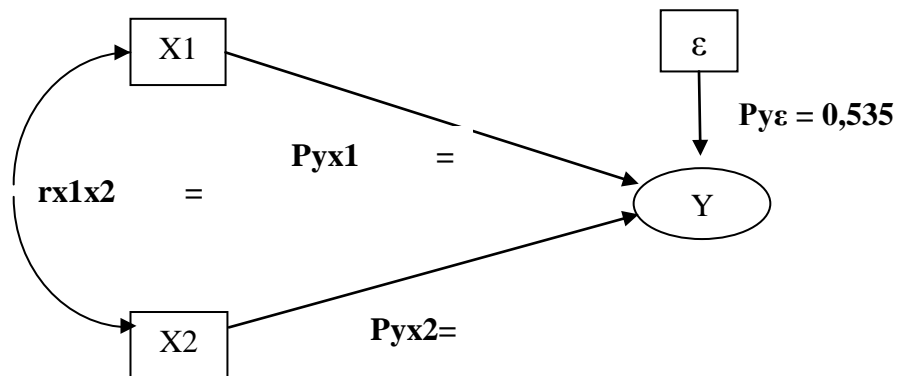
$$Y = 0,317X_1 + 0,586X_2 + 0,535 \varepsilon$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_1) sebesar 0,317 dan bertanda positif, menandakan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X_1) memiliki pengaruh positif dalam mengukur semangat kerja Pegawai (Y). Apabila Gaya Kepemimpinan Delegatif meningkat satu satuan, maka semangat kerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,317 atau 31,7%

Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_2) sebesar 0,586 dan bertanda positif, menandakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_2) memiliki pengaruh positif dalam mengukur semangat kerja Pegawai (Y). Apabila Gaya Kepemimpinan Partisipatif meningkat satu satuan, maka semangat kerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 0,586 atau 58,6%

Nilai $\varepsilon = 0,535$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 53,5%

Untuk mengetahui hubungan antara variabel dapat diketahui dari gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 Terhadap Y

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja (Y) sebesar 0,317 atau 31,7% dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) memiliki pengaruh terhadap semangat kerja Pegawai (Y) sebesar 0,586 atau 58,6%.

Tabel 4.13 Koefisien jalur, pengaruh langsung dan pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap semangat kerja Pegawai (Y)
Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2020

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2=yx1x2$)
		Langsung	Total	
X1	0,317	0,317	31,7%	-
X2	0,586	0,586	58,6%	-
E	0,535	0,535	53,5%	
X1,X2	-	-	-	0,465/ 46,5%

4.3 Pengujian Hipotesis

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y)

Hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 34,730 Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,107 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,730 > 3,107$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) berpengaruh simultan terhadap semangat kerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo **Diterima**.

2. Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai (Y)

Hasil uji t_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 3,865 Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,654 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji t tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,865 > 1,654$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) berpengaruh parsial terhadap semangat kerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo **Diterima.**

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Semangat kerja Pegawai (Y)

Hasil uji t_{hitung} diperoleh taraf signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan uji t tersebut menunjukkan bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai.

Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) berpengaruh parsial terhadap semangat kerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo **Diterima.**

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Gaya Kepemimpinan Delegatif dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja Pegawai

Tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan baik delegatif maupun partisipatif secara umum responden menyatakan bahwa kepemimpinan delegatif dan partisipatif pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo sudah dinilai tinggi atau baik. Baiknya kepemimpinan delegatif dan partisipatif pegawai dapat dilihat dari tanggapan responden yang

menyatakan kepemimpinan delegatif dan partisipatif pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo dipersepsikan tinggi. Baiknya kepemimpinan delegatif dan partisipatif pegawai dapat dilihat dari tanggapan responden tentang kepemimpinan delegatif yang menyatakan pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan, keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan dan bawahan bebas menyampaikan saran serta pendapat. Demikian juga tanggapan responden tentang kepemimpinan partisipatif yang menyatakan wewenang pimpinan tidak mutlak, keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan dan banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat. Begitu juga dengan tanggapan responden terhadap variable semangat kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo yang dinilai sangat baik. Sangat baiknya semangat kerja pegawai dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan pegawai tidak menunda pekerjaan, tingkat kehadiran yang tinggi dan pegawai senang bekerja di dalam perusahaan.

Hasil perhitungan regresi antara variabel X1 dan X2 dengan variabel Y yang dicari dengan menggunakan SPSS 22.0 menunjukkan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan delegatif dan gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo terbukti kebenarannya (Ha diterima). Hasil tersebut didukung oleh hasil uji F yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan delegatif dan gaya

kepemimpinan partisipatif secara simultan dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Priatna dan Ferdiansyah (2015), Aprillinda, dkk (2015), Alfahmi (2016), Tarlis (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan semangat kerja.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh terhadap perkembangan dari organisasi karena pemimpin memiliki peranan untuk mengarahkan pendapat dari pengikutnya yang akan dipengaruhi, menentukan tingkat kemampuan dan memberikan semangat kerja bawahan. Pemilihan gaya kepemimpinan perlu disesuaikan dengan kondisi kematangan masing-masing bawahan. Seorang pemimpin juga harus bisa membaca dan memahami keinginan dari bawahan dalam menciptakan semangat kerja. Pada prinsipnya semangat kerja bawahan terletak pada dua hal, yaitu antara pemimpin melalui gaya kepemimpinan dan pegawai itu sendiri. Jadi dapat dikatakan bahwa antara kepemimpinan dan semangat kerja sangat erat hubungannya.

Sebaliknya jika semangat kerja pegawai pada suatu organisasi rendah, maka para pegawai mudah menyerah dalam menghadapi masalah yang terjadi pada organisasi. Sehingga mengakibatkan kesulitan dalam mencapai hasil kerja yang optimal, karena rendahnya semangat kerja para pegawai. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahan, agar para pegawai tetap stabil

dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk para pegawai.

4.5.2 Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) Secara Parsial Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Semangat kerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan delegatif secara umum responden menyatakan bahwa kepemimpinan delegatif pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo sudah dinilai Tinggi atau Baik. Baiknya kepemimpinan delegatif pegawai dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan kepemimpinan delegatif pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo dipersepsikan Tinggi. Baiknya kepemimpinan delegatif pegawai dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan, keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan dan bawahan bebas menyampaikan saran serta pendapat.

Hasil perhitungan regresi antara variabel X1 dengan variabel Y yang dicari dengan menggunakan SPSS 22.0 menunjukkan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan delegatif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo terbukti kebenarannya (H_a diterima). Hasil tersebut didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan delegatif dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

Setiap pemimpin mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam menciptakan semangat kerja dalam seluruh kegiatan bawahan yang ada dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Kadarman, (Prasetya, dkk, 2017 : 202), yang menyatakan bahwa tugas dari seorang pimpinan adalah mampu memberikan semangat kepada para bawahan untuk mencapai tujuan. Sehingga, seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk dapat mempengaruhi atau memotivasi orang lain terutama bawahan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya yang diamanahkan kepadanya dengan baik.

Luthans (2011 : 144) memberikan penekanan bahwa atasan yang mampu memberikan pembimbingan, memberikan bantuan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi oleh bawahan, memperhatikan kesejahteraan para karyawannya dan mampu berkomunikasi yang baik dan kondusif merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Ditegaskan pula oleh Milton (dalam Prasetya, dkk, 2017 : 203) faktor ekstristik misalnya gaya kepemimpinan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan delegatif yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan perhatian pada bawahannya. Dengan gaya kepemimpinan delegatif, maka akan mampu memberikan dorongan dan semangat kerja kepada karyawan. Sebaliknya kepemimpinan yang tidak memberikan perhatian kepada bawahan, maka yang terjadi adalah pimpinan yang kurang memberikan peluang di dalam penciptaan semangat kerja karyawan.

Salah satu gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan delegatif. Kepemimpinan delegatif terjadi bilamana pemimpin telah mendelegasikan secara penuh wewenangnya kepada bawahan. Sehingga dengan demikian, bawahan tersebut dapat mengambil keputusan sendiri. Pimpinan telah menyerahkan seluruh tanggung jawab pekerjaan kepada bawahan yang telah diberi kepercayaan. Bawahan dituntut memiliki kematangan dalam pekerjaan (kemampuan) dan kematangan melakukan sesuatu yang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan.

Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa kepemimpinan delegatif terjadi bilamana seorang pemimpin mampu mendelegasikan wewenangnya yang diembannya kepada bawahan secara total, sehingga bawahan yang diberikan amanah tersebut, mampu membuat keputusan dan kebijakan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan gaya kepemimpinan delegatif, pemimpin tidak perlu takut dengan cara bawahan mengambil keputusan sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya, atau dengan kata lain, tanggung jawab sepenuhnya amanahkan kepada bawahan.

Namun demikian, sebenarnya gaya kepemimpinan delegatif lebih tepat dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya yang memiliki kemampuan, agar bawahan tersebut dapat menjalankan kegiatan yang untuk sementara waktu tidak dapat dilakukan oleh pimpinan dengan berbagai sebab dan alasan. Gaya kepemimpinan delegatif sangat cocok dilakukan jika bawahan memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi, agar pimpinan tidak terlalu banyak memberikan instruksi kepada bawahannya.

4.5.3 Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) Secara Parsial Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat kerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden terhadap variabel gaya kepemimpinan partisipatif secara umum responden menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo sudah dinilai Tinggi atau Baik. Baiknya kepemimpinan partisipatif pegawai dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan kepemimpinan partisipatif pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo dipersepsikan Tinggi. Baiknya kepemimpinan partisipatif pegawai dapat dilihat dari tanggapan responden yang menyatakan wewenang pimpinan tidak mutlak, keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan dan banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

Hasil perhitungan regresi antara variabel X2 dengan variabel Y yang dicari dengan menggunakan SPSS 22.0 menunjukkan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo terbukti kebenarannya (H_a diterima). Hasil tersebut didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan partisipatif dengan semangat kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

Setiap pemimpin mempunyai hak dalam menentukan keputusan dalam kegiatan organisasi. Namun tidak menutup kemungkinan pimpinan meminta pendapat atau saran dari bawahan. Salah satu gaya kepemimpinan tersebut adalah

gaya kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang senantiasa meminta saran dari bawahan dan akan mempergunakan saran bawahan tersebut guna pengambilan keputusan. Dengan kondisi demikian, maka bawahan akan merasa lebih dihargai oleh pimpinan mereka karena mereka lebih dianggap memiliki kemampuan mampu untuk berperan dalam pengambilan keputusan, sehingga dengan gaya kepemimpinan partisipatif ini maka interaksi dan Kerjasama antara pemimpin dengan bawahannya akan terjalin dengan baik.

Putra, dkk (2013 :11) menegaskan bahwa dengan gaya kepemimpinan partisipatif, maka pemimpin tersebut akan melibatkan bawahan mereka dalam setiap pengambilan keputusan, senantiasa meminta pendapat, saran, kritikan maupun masukan dari bawahan dan dari hasil tersebut, pemimpin akan mempergunakannya dalam membuat keputusan. Bawahan yang memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif, akan merasa dihargai pendapatnya dan merasa memiliki peran dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga pegawai yang ada di kantor Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kota Gorontalo tersebut akan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif akan dapat menambah semangat kerja pegawai yang ada pada kantor dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo
2. Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo
3. Secara parsial Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan maka dapat di sarankan sebagai berikut:

1. Bagi pihak kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo disarankan untuk mempertahankan gaya kepemimpinan delegatif serta gaya kepemimpinan partisipatif karena pada dasarnya pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi bilamana pimpinan memberikan kepercayaan yang lebih kepada mereka terutama keterlibatan dalam pekerjaan, menyampaikan pendapat dan pengambilan keputusan.

2. Diharapkan pada penelitian yang akan datang,
 - a. Meneliti subjek penelitian dengan konteks yang lebih luas, dengan harapan hasil penelitian lebih mengakomodir pendapat semua subjek penelitian.
 - b. Perlu penelitian lanjutan dengan subjek yang sama namun dengan lokasi yang berbeda untuk melihat perbedaan maupun konsistensi dari hasil penelitian.
 - c. Perlu menambah variabel gaya kepemimpinan yang lain yang dihubungkan dengan variabel semangat kerja pegawai sehingga hasil penelitian mendatang akan menghasilkan penelitian yang lebih lengkap dan akan terlihat variabel gaya kepemimpinan yang bagaimana yang memiliki pengaruh yang lebih dominan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfahmi Muhammad, 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Galuh Pratama. Jurnal Ilmiah Research Sains, Volume 2 No. 1 Januari 2016
- Anoraga Panji, 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Aprillinda Ika Pratini, Usman Achmad dan Wahyuni Susi Tri, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Young Tree Industries Sidoarjo. Jurnal Manajemen Branchmarck ISSN : 2407-8239.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara ; Jakarta
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ivancevich, J., Gibson. J., dan Donelly, J. 2012. Organizations: Behavior, Structure, Processes. 14th Edition. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc
- Lubaid Rahimudin, 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan di Depot Pertamina Unit Pemasaran VII Poso. Jurnal EKOMEN Vol. 11 No. 1 Januari 2011
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill

- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Miftah Thoha, 2013, Kepemimpinan dalam Manajemen, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Miftah Thoha. 2012. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Nawawi Hadari, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Nawawi, Ismail. 2013. Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nitisemito Alex S. 2014, Manajemen Personalia. Edisi Revisi, Ghalia Indonesia.
- Priatna Angka dan Ferdiansyah Fariz, 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 6-11
- Prasetya Doni Wisnu, Inti Wasiati, Abdul Kholiq Azhari (2017).Pengaruh Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. *International Journal of Social Science and Business*. Vol.1 (3) pp. 197-208
- Purwanto. 2010. Evaluasi Hasil belajar. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Putra, C. B., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(2), 11–20
- Ranupandojo Heidjracman dan Suad Husnan. 2010. Manajemen Personalia, PBFE. Yogyakarta
- Rivai Zainal, Veithzal dkk, 2014, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat

- Siagian, 2013, *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta
- Soedarso Sri Widodo. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia : teori, perencanaan strategi, isu-isu utama dan globalisasi*. Bandung : Manggu Media
- Sucipto, S., 2008. *Teori & perilaku organisasi: Suatu tinjauan integratif*. Malang: UIN-Malang Press
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutikno. 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan PT. Holistica*, Lombok.
- Syamsuri. 2014. *Kepemimpinan Partisipatif dan Pendelegasian Wewenang*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014
- Tarlis Andi, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa*. Jurnal JII Vol. 2 No. 2 Oktober 2017
- Umar Husein, 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada
- Wayne F. Cascio, 2013. *Managing Human Resources*. New York: The McGrawHill Companies.
- Yukl Gary, 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta : Indeks

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Assalamua'alaikum Warahmatullahi Wabbarakatuh

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Dinas Pekerjaan dan Penataan Ruang

Kota Gorontalo

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi pernyataan di bawah ini mengenai

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo”.

Jawaban Bapak/Ibu saya jamin kerahasiaan dan tidak perlu ragu untuk menjawabnya, karena hal ini dibutuhkan hanya untuk keperluan ilmiah semata dan tidak mempunyai efek lain terhadap eksistensinya. Untuk itu kami mohon untuk memberikan pilihan jawaban yang sejujur-jujurnya sehingga penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan dalam penelitian ini.

Atas kesediaan dan perhatian serta kerja sama yang baik, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

YucitraBangga

E.21.16.027

Identitas responden :

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Jenjang Pendidikan :
 - a. SMA
 - b. D3
 - c. S1
 - d. S2
5. Masa Kerja di instansi ini : tahun bulan
6. Jabatan Saat ini :

Petunjuk Umum Pengisian Kuesioner

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan dengan sangat rahasia.
3. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 – 5 yang berarti :
Angka 1 = tidak pernah
Angka 2 = Jarang
Angka 3 = Kadang – Kadang
Angka 4 = Sering
Angka 5 = Selalu

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan Delegatif (X1)

1. Pimpinan Lebih banyak melimpahkan wewenang kepada bawahan
 - a. Pimpinan selalu melimpahkan wewenang kepada bawahan
 - b. Pimpinan sering melimpahkan wewenang kepada bawahan
 - c. Pimpinan kadang – kadang melimpahkan wewenang kepada bawahan

- d. Pimpinan jarang melimpahkan wewenang kepada bawahan
- e. Pimpinan Tidak pernah melimpahkan wewenang kepada bawahan
- 2. Bawahan mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - a. Bawahan selalu mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - b. Bawahan sering mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - c. Bawahan kadang - kadang mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - d. Bawahan jarang mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan
 - e. Bawahan tidak pernah mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan
- 3. Bawahan bebas menyampaikan saran serta pendapat kepada atasan mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan.
 - a. Bawahan selalu bebas menyampaikan saran serta pendapat kepada atasan mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan.
 - b. Bawahan sering bebas menyampaikan saran serta pendapat kepada atasan mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan.
 - c. Bawahan kadang - kadang bebas menyampaikan saran serta pendapat kepada atasan mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan.
 - d. Bawahan jarang bebas menyampaikan saran serta pendapat kepada atasan mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan.
 - e. Bawahan tidak pernah bebas menyampaikan saran serta pendapat kepada atasan mengenai hal – hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan Partisipatif (X2)

- 1. Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan
 - a. Atasan selalu menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan
 - b. Atasan sering menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan

- c. Atasan kadang – kadang menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan
 - d. Atasan jarang menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan
 - e. Atasan tidak pernah menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan
2. Atasan dan bawahan membuat suatu keputusan bersama-sama
- a. Atasan dan bawahan selalu membuat suatu keputusan bersama-sama
 - b. Atasan dan bawahan sering membuat suatu keputusan bersama-sama
 - c. Atasan dan bawahan kadang – kadang membuat suatu keputusan bersama-sama
 - d. Atasan dan bawahan jarang membuat suatu keputusan bersama-sama
 - e. Atasan dan bawahan tidak pernah membuat suatu keputusan bersama-sama
3. Atasan bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan.
- a. Atasan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan.
 - b. Atasan sering bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan.
 - c. Atasan kadang-kadang bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan
 - d. Atasan jarang bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan.
 - e. Atasan tidak pernah bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan.

Semangat Kerja (Y)

- 1. Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selesai dengan baik dan benar.

- a. Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya selalu selesai dengan baik dan benar.
 - b. Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya sering selesai dengan baik dan benar.
 - c. Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya kadang - kadang selesai dengan baik dan benar.
 - d. Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya jarang selesai dengan baik dan benar.
 - e. Ada rasa puas dalam hati apabila pekerjaan saya tidak pernah selesai dengan baik dan benar.
2. Saya absen dalam bekerja
- a. Saya selalu absen dalam bekerja
 - b. Saya sering absen dalam bekerja
 - c. Saya kadang - kadang absen dalam bekerja
 - d. Saya jarang absen dalam bekerja
 - e. Saya tidak pernah absen dalam bekerja
3. Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini.
- a. Saya selalu merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini
 - b. Saya sering merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini
 - c. Saya kadang - kadang merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini
 - d. Saya jarang merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini
 - e. Saya tidak pernah merasa nyaman dengan pekerjaan saya saat ini

NO.	Kepemimpinan Delegatif			total
RESP	1	2	3	
1	3	3	3	9
2	3	3	3	9
3	3	3	4	10
4	4	4	4	12
5	4	4	3	11
6	4	4	4	12
7	3	3	3	9
8	3	3	3	9
9	4	4	4	12
10	4	4	4	12
11	4	4	4	12
12	4	4	4	12
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	5	4	5	14
16	3	3	3	9
17	3	3	3	9
18	4	4	4	12
19	5	5	5	15
20	3	3	3	9
21	3	3	3	9
22	2	2	2	6
23	3	3	3	9
24	3	3	3	9
25	4	4	4	12
26	4	4	3	11
27	4	4	4	12
28	3	3	3	9
29	4	4	4	12
30	3	3	4	10
31	4	4	4	12
32	5	5	5	15
33	4	4	4	12
34	2	2	2	6
35	3	3	3	9
36	4	4	4	12
37	3	3	3	9
38	3	3	3	9
39	3	3	3	9
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	4	4	4	12
44	4	4	4	12
45	4	4	4	12
46	3	3	3	9
47	4	4	4	12
48	3	3	3	9
49	3	3	3	9

50	3	3	3	9
51	4	4	4	12
52	4	4	4	12
53	3	3	4	10
54	3	3	3	9
55	3	3	4	10
56	3	3	3	9
57	4	4	4	12
58	3	3	3	9
59	4	4	4	12
60	3	3	3	9
61	4	4	4	12
62	3	3	3	9
63	4	4	4	12
64	4	4	4	12
65	4	4	4	12
66	4	4	4	12
67	4	4	4	12
68	5	5	5	15
69	4	4	4	12
70	5	4	4	13
71	4	4	4	12
72	4	4	4	12
73	4	4	4	12
74	4	4	4	12
75	4	4	4	12
76	4	4	4	12
77	4	4	4	12
78	4	4	4	12
79	4	4	4	12
80	4	4	4	12
81	4	4	2	10
82	3	3	3	9
83	4	4	4	12

NO.	Kepemimpinan Partisipatif			total
RESPONDEN	1	2	3	
1	4	4	4	12
2	4	5	4	13
3	4	4	4	12
4	4	5	5	14
5	3	4	4	11
6	4	4	4	12
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	5	5	5	15
10	3	3	4	10
11	4	4	5	13
12	3	4	4	11
13	4	4	4	12
14	4	5	5	14
15	4	4	4	12
16	4	4	4	12
17	4	5	4	13
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	3	3	4	10
22	4	4	4	12
23	4	4	4	12
24	4	4	4	12
25	4	4	4	12
26	4	4	4	12
27	4	3	4	11
28	4	4	4	12
29	4	3	4	11
30	4	4	5	13
31	3	4	4	11
32	4	4	4	12
33	5	5	5	15
34	4	4	4	12
35	4	4	4	12
36	4	4	4	12
37	4	5	4	13
38	4	4	4	12
39	3	4	4	11
40	4	4	4	12
41	3	5	4	12
42	4	4	4	12
43	3	4	4	11
44	4	5	4	13
45	4	4	4	12
46	4	5	4	13
47	5	4	4	13
48	4	4	4	12
49	3	4	4	11

50	5	5	5	15
51	4	5	5	14
52	5	4	5	14
53	5	5	5	15
54	4	5	4	13
55	4	4	4	12
56	4	4	4	12
57	5	4	5	14
58	4	4	4	12
59	4	4	4	12
60	4	4	4	12
61	3	4	5	12
62	3	3	4	10
63	4	4	4	12
64	4	4	4	12
65	4	4	4	12
66	3	4	4	11
67	4	4	4	12
68	4	4	5	13
69	4	4	4	12
70	4	5	5	14
71	3	4	3	10
72	3	3	4	10
73	4	4	4	12
74	3	3	4	10
75	3	4	4	11
76	4	4	4	12
77	4	4	4	12
78	4	4	4	12
79	3	3	4	10
80	4	4	4	12
81	4	4	4	12
82	3	4	4	11
83	4	4	4	12

NO.	Semangat Kerja			total
RESP	1	2	3	
1	4	3	4	11
2	4	4	5	13
3	4	4	4	12
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	4	5	5	14
7	4	3	4	11
8	4	4	4	12
9	5	5	5	15
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	4	3	4	11
13	4	5	5	14
14	5	4	5	14
15	4	4	5	13
16	4	4	4	12
17	4	4	5	13
18	4	5	4	13
19	4	4	5	13
20	4	3	4	11
21	4	3	4	11
22	4	4	4	12
23	4	3	4	11
24	4	4	4	12
25	4	5	5	14
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	4	4	4	12
29	4	4	4	12
30	5	4	4	13
31	4	4	4	12
32	4	5	4	13
33	5	4	5	14
34	4	3	4	11
35	4	3	4	11
36	4	5	4	13
37	5	4	4	13
38	4	4	4	12
39	4	4	4	12
40	4	3	4	11
41	5	5	5	15
42	4	4	4	12
43	4	3	4	11
44	5	5	4	14
45	4	3	4	11
46	5	4	4	13
47	5	5	5	15
48	4	3	4	11
49	4	4	4	12

50	4	5	5	14
51	5	4	5	14
52	5	5	5	15
53	5	5	5	15
54	4	4	5	13
55	4	3	4	11
56	4	5	4	13
57	5	5	5	15
58	4	5	5	14
59	4	5	4	13
60	4	3	4	11
61	5	5	5	15
62	4	5	4	13
63	4	5	4	13
64	4	4	4	12
65	4	3	4	11
66	4	4	4	12
67	4	4	4	12
68	5	4	5	14
69	4	4	4	12
70	5	5	4	14
71	4	3	4	11
72	4	5	4	13
73	4	4	4	12
74	4	5	4	13
75	4	4	4	12
76	4	3	4	11
77	4	4	5	13
78	4	4	5	13
79	4	3	4	11
80	4	4	4	12
81	4	3	4	11
82	4	4	4	12
83	4	4	4	12

Correlations

		KD1	KD2	KD3	KDTOTAL
KD1	Pearson Correlation	1	.973**	.848**	.977**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
KD2	Pearson Correlation	.973**	1	.841**	.974**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83
KD3	Pearson Correlation	.848**	.841**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83
KDTOTAL	Pearson Correlation	.977**	.974**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.959	3

Correlations

		KP1	KP2	KP3	KPTOTAL
KP1	Pearson Correlation	1	.432**	.442**	.817**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
KP2	Pearson Correlation	.432**	1	.405**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83
KP3	Pearson Correlation	.442**	.405**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83
KPTOTAL	Pearson Correlation	.817**	.798**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.682	3

Correlations

		SK1	SK2	SK3	SKTOTAL
SK1	Pearson Correlation	1	.391**	.483**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	83	83	83	83
SK2	Pearson Correlation	.391**	1	.442**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	83	83	83	83
SK3	Pearson Correlation	.483**	.442**	1	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	83	83	83	83
SKTOTAL	Pearson Correlation	.722**	.856**	.769**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	83	83	83	83

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	3

Statistics

		KD1	KD2	KD3	KDTOTAL
N	Valid	83	83	83	83
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.69	3.66	3.67	11.02
Median		4.00	4.00	4.00	12.00
Std. Deviation		.661	.630	.665	1.880
Variance		.437	.397	.442	3.536
Minimum		2	2	2	6
Maximum		5	5	5	15

KD1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	29	34.9	34.9	37.3
	4	45	54.2	54.2	91.6
	5	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

KD2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.4	2.4	2.4
	3	29	34.9	34.9	37.3
	4	47	56.6	56.6	94.0
	5	5	6.0	6.0	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

KD3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.6	3.6	3.6
	3	27	32.5	32.5	36.1
	4	47	56.6	56.6	92.8
	5	6	7.2	7.2	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Statistics

		KP1	KP2	KP3
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0
Mean		3.87	4.08	4.16
Median		4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.536	.523	.398
Variance		.287	.273	.158
Minimum		3	3	3
Maximum		5	5	5

KP1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	21.7	21.7	21.7
	4	58	69.9	69.9	91.6
	5	7	8.4	8.4	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

KP2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.6	9.6	9.6
	4	60	72.3	72.3	81.9
	5	15	18.1	18.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

KP3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.2	1.2	1.2
	4	68	81.9	81.9	83.1
	5	14	16.9	16.9	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

Statistics

		SK1	SK2	SK3
N	Valid	83	83	83
	Missing	0	0	0
Mean		4.22	4.07	4.30
Median		4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.415	.729	.462
Variance		.172	.531	.213
Minimum		4	3	4
Maximum		5	5	5

SK1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	65	78.3	78.3	78.3
	5	18	21.7	21.7	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

SK2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	19	22.9	22.9	22.9
	4	39	47.0	47.0	69.9
	5	25	30.1	30.1	100.0
	Total	83	100.0	100.0	

SK3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	58	69.9	69.9	69.9
5	25	30.1	30.1	100.0
Total	83	100.0	100.0	

**REKAPITULASI MASING-MASING SKOR VARIABEL PENELITIAN
INPUT ANALISIS JALUR STRUKTUR
MATRIKS KORELASI
SUB VARIABEL X1,X2 TERHADAP VARIABEL Y**

Res	X1	X2	Y
1	9,00	12,00	11,00
2	9,00	13,00	13,00
3	10,00	12,00	12,00
4	12,00	14,00	15,00
5	11,00	11,00	12,00
6	12,00	12,00	14,00
7	9,00	12,00	11,00
8	9,00	12,00	12,00
9	12,00	15,00	15,00
10	12,00	10,00	12,00
11	12,00	13,00	15,00
12	12,00	11,00	11,00
13	15,00	12,00	14,00
14	15,00	14,00	14,00
15	14,00	12,00	13,00
16	9,00	12,00	12,00
17	9,00	13,00	13,00
18	12,00	12,00	13,00
19	15,00	12,00	13,00
20	9,00	12,00	11,00
21	9,00	10,00	11,00
22	6,00	12,00	12,00
23	9,00	12,00	11,00
24	9,00	12,00	12,00
25	12,00	12,00	14,00
26	11,00	12,00	12,00
27	12,00	11,00	12,00
28	9,00	12,00	12,00
29	12,00	11,00	12,00
30	10,00	13,00	13,00
31	12,00	11,00	12,00
32	15,00	12,00	13,00
33	12,00	15,00	14,00

34	6,00	12,00	11,00
35	9,00	12,00	11,00
36	12,00	12,00	13,00
37	9,00	13,00	13,00
38	9,00	12,00	12,00
39	9,00	11,00	12,00
40	12,00	12,00	11,00
41	12,00	12,00	15,00
42	12,00	12,00	12,00
43	12,00	11,00	11,00
44	12,00	13,00	14,00
45	12,00	12,00	11,00
46	9,00	13,00	13,00
47	12,00	13,00	15,00
48	9,00	12,00	11,00
49	9,00	11,00	12,00
50	9,00	15,00	14,00
51	12,00	14,00	14,00
52	12,00	14,00	15,00
53	10,00	15,00	15,00
54	9,00	13,00	13,00
55	10,00	12,00	11,00
56	9,00	12,00	13,00
57	12,00	14,00	15,00
58	9,00	12,00	14,00
59	12,00	12,00	13,00
60	9,00	12,00	11,00
61	12,00	12,00	15,00
62	9,00	10,00	13,00
63	12,00	12,00	13,00
64	12,00	12,00	12,00
65	12,00	12,00	11,00
66	12,00	11,00	12,00
67	12,00	12,00	12,00
68	15,00	13,00	14,00
69	12,00	12,00	12,00
70	13,00	14,00	14,00
71	12,00	10,00	11,00
72	12,00	10,00	13,00
73	12,00	12,00	12,00
74	12,00	10,00	13,00
75	12,00	11,00	12,00
76	12,00	12,00	11,00
77	12,00	12,00	13,00
78	12,00	12,00	13,00
79	12,00	10,00	11,00
80	12,00	12,00	12,00
81	10,00	12,00	11,00

82	9,00	11,00	12,00
83	12,00	12,00	12,00

MATRIKS KORELASI VARIABEL X1 DAN X2 TERHADAP Y

VAR	X1	X2	Y
X1	1	0,055	0,349
X2	0,055	1	0,604
Y	0,349	0,604	1

MATRIKS KORELASI ANTAR VARIABEL EKSOGENUS YAITU :

VAR	X1	X2
X1	1,000	0,055
X2	0,055	1

MATRIKS INVERS KORELASI VARIABEL EKSOGENUS

VAR	X1	X2
X1	1,0031	-
X2	-	0,0554

Koefisien Jalur

Koefisien Jalur X1 Terhadap Y	$P_{y.x1}$	0,317
Koefisien Jalur X2 Terhadap Y	$P_{y.x2}$	0,586
Koefisien Determinasi Multipel	$R^2_{y,x1,x2}$	0,465
Koefisien Determinasi Var. Luar Terhadap Y	$P_{3y,\epsilon}$	0,535

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.451	.947

a. Predictors: (Constant), KPTOTAL, KDTOTAL

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.309	2	31.154	34.730	.000 ^b
	Residual	71.764	80	.897		
	Total	134.072	82			

a. Dependent Variable: SKTOTAL

b. Predictors: (Constant), KPTOTAL, KDTOTAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.305	1.239		1.861	.066
	KDTOTAL	.215	.056	.317	3.865	.000
	KPTOTAL	.653	.091	.586	7.159	.000

a. Dependent Variable: SKTOTAL



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Saleh No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;
E-mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 1672/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2019

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo

di,-

Kota Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Yucitra Bangga
NIM : E2116027
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kota Gorontalo
Judul Penelitian : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN
UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 09 Oktober 2019

Ketua


Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202



REKOMENDASI

Nomor : 800/PUPR/ 337 /VI/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : IRIANTO PADE, S.Mn, MM
NIP : 196212261989031015
Jabatan : Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
Kota Gorontalo

Dengan ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : YUCITRA BANGGA
NIM : E2116027
Program Studi : S1/ Manajemen
Fakultas : Ilmu Ekonomi
Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo
Tempat Penelitian : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo
Waktu Penelitian : Bulan Februari s/d Maret

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Gorontalo*".

Demikian Rekomendasi ini dibuat dan diberikan kepada bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Dikeluarkan di : Gorontalo

Pada Tanggal : 23 Juni 2020

An. KEPALA DINAS

SEKRETARIS


IRIANTO PADE, S.Mn.MM
PEMBINA TINGKAT I
NIP-196212261989031015



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435) 829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 0322/UNISAN-G/S-BP/IV/2020

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom
NIDN : 0906058301
Unit Kerja : Pustikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasisw : YUCITRA BANGGA
NIM : E2116027
Program Studi : Manajemen (S1)
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 26%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/IX/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 08 Juli 2020

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom

NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip

Skripsi_YUCITRA BANGGA_E2116027_PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA GORONTALO

ORIGINALITY REPORT

26%	25%	10%	22%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to LL Dikti IX Turnitin Consortium Student Paper	2%
3	repository.unpas.ac.id Internet Source	2%
4	pukotagorontalo.wordpress.com Internet Source	2%
5	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%
7	jurnal.unigo.ac.id Internet Source	1%
8	id.123dok.com Internet Source	1%

9	www.ejournal.iaisyarifuddin.ac.id Internet Source	1 %
10	eprints.binadarma.ac.id Internet Source	1 %
11	media.neliti.com Internet Source	1 %
12	eprints.umk.ac.id Internet Source	1 %
13	a-research.upi.edu Internet Source	1 %
14	riset.unisma.ac.id Internet Source	1 %
15	www.ekonomia.id Internet Source	1 %
16	e-jurnal.lppmunsera.org Internet Source	1 %
17	ejournal.unp.ac.id Internet Source	1 %
18	mangihot.blogspot.com Internet Source	<1 %
19	eprints.umm.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.usu.ac.id	

Internet Source

<1 %

21

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

22

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

<1 %

23

ejournal.uniska-kediri.ac.id

Internet Source

<1 %

24

ojs.uniska-bjm.ac.id

Internet Source

<1 %

25

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

26

samryaazza.blogspot.com

Internet Source

<1 %

27

eprint.stieww.ac.id

Internet Source

<1 %

28

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1 %

29

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

30

repository.ung.ac.id

Internet Source

<1 %

31

jurnal.unpand.ac.id

Internet Source

<1 %

32	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
33	willyzwidhytabatabai.wordpress.com Internet Source	<1 %
34	95525bdc865b3f5381720c5ba91c494ff29d8cd5.googleusercontent.com Internet Source	<1 %
35	journal.budiluhur.ac.id Internet Source	<1 %
36	pascasarjana.umy.ac.id Internet Source	<1 %
37	djpp.kemenkumham.go.id Internet Source	<1 %
38	fe.ubhara.ac.id Internet Source	<1 %
39	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes ☐ On

Exclude bibliography ☐ On

Exclude matches ☐ < 25 words

CURRICULUM VITAE

A. Biodata pribadi

1. Nama : Yucitra Bangga
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat tanggal lahir : Marisa, 02 Maret 1997
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Agama : Islam
6. Status : belum menikah
7. Tinggi, berat badan : 159 cm, 55 kg
8. Alamat : Dusun Anggaran, Desa Buntulia Barat, Kecamatan
Duhiadaa Kabupaten Pohuwato
9. No hp : 0821-9423-7548
10. Email : citrabangga4@gmail.com
11. Blog pribadi : facebook : Ctrabangga
Instagram : Ctrabngga



B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN 01 Duhiadaa
(Tahun Lulus 2009)
2. SMP : MTS Al-Falah Limboto Barat
(Tahun Lulus 2012)
3. SMA : MA Al-Khairat Kota Gorontalo
(Tahun Lulus 2015)
4. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo
Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Konsentrasi MSDM
S1 Tahun 2016-2020