

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KELAUTAN, PERIKANAN
DAN PERTANIAN KOTA GORONTALO**

OLEH
SRI VERENITA KASIM
E.21.18.032

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna memperoleh gelar sarjana



PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

2022

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI
KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS KELAUTAN, PERIKANAN
DAN PERTANIAN KOTA GORONTALO**

OLEH

SRI VERENITA KASIM


E.21.18.032

SKRIPSI

untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana
dan telah disetujui oleh tim pembimbing Pada tanggal
Gorontalo, 10 November 2022


Menyetujui,

Pembimbing I



Syaiful Pakaya, SE, MM
NIDN : 0904017201

Pembimbing II



Sri Meyke Jusup, SE. MM
NIDN : 0903058101

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN, PERIKANAN DAN PERTANIAN KOTA GORONTALO

Oleh :

SRI VERENITA KASIM
E.21.18.032

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo)

1. **Dr. Musafir, SE., M.Si**
(Ketua penguji)
2. **Dr. Rahmisyari, ST., MM**
(Anggota penguji)
3. **Zulkarnain LIdris, SE., M.Si**
(Anggota penguji)
4. **Syaiful Pakaya, SE., MM**
(Pembimbing utama)
5. **Sri Metke Jusuf, SE., M.M**
(Pembimbing pendamping)

Mengetahui



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 09 281169 01



Ketua Program Studi Manajemen

Syamsul, SE., M.Si
NIDN. 0921108502

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Gorontalo, 22 November 2022

Yang Membuat Pernyataan



082AEAKX097678731
Sri Verenna Kasim

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- ❖ *Berubahlah selagi punya kesempatan, karena suatu saat kita ingin berubah, disaat itu kesempatan tidak sedang menghampiri kita*
- ❖ *Tancapkan karir kita setinggi langit dalam harapan, esok kita pasti berusaha mewujudkannya*
- ❖ *Salah satu pilihan tersulit dalam hidup adalah memutuskan apakah kita akan menyerah atau berusaha lebih keras lagi*
- ❖ *Hidup ini singkat, maka janganlah dibuat lebih singkat lagi dengan perbuatan yang sia-sia*
- ❖ *Jika kita sanggup bermimpi, sejatinya kita juga sanggup mewujudkannya*
- ❖ *Tetap bersyukur kepada Allah SWT, apapun kondisi kita saat ini*

PERSEMBAHAN

- ❖ *Ku persembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yang selalu menemani dalam setiap langkahku*
- ❖ *Ku persembahkan kepada saudar-saudaraku tercinta*
- ❖ *Ku persembahkan kepada sahabat-sahabat sejutiku*

Ridho Allah adalah Ridho Orang Tua.....

Terimakasih atas do'a dan dukungan kalian.....

Almamater tercinta Universitas Ichsan Gorontalo, tempatku menimba ilmu pengetahuan.....

ABSTRAK

SRI VERENITA KASIM. E2118032. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS KELAUTAN, PERIKANAN DAN PERTANIAN KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan dan komunikasi kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap pengaruh kepemimpinan dan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 140 orang dan menggunakan tehnik sampel formulasi Slovin sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 58 orang pegawai. Pengumpulan data pokok melalui daftar pertanyaan yang di uji melalui dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas untuk setiap item pertanyaan yang terdapat dalam daftar pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori “sangat tinggi” berdasarkan hasil ujinya dikatakan signifikan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori “sedang” dan berdasarkan hasil ujinya dikatakan signifikan. Komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori “sedang” dan berdasarkan hasil ujinya dikatakan signifikan.

Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, semangat kerja



ABSTRACT

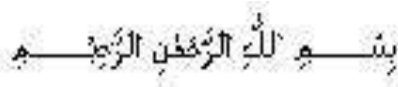
SRI VERENITA KASIM. E2118032. THE EFFECT OF LEADERSHIP AND WORK COMMUNICATION ON THE APPARATUS MORALE AT THE GORONTALO CITY MARINE, FISHERIES, AND AGRICULTURE OFFICE

This study aims to find out the effect of leadership and work communication simultaneously or partially on the apparatus morale at the Gorontalo City Marine, Fisheries, and Agriculture Office. The population in this study covers 140 people and employs the Slovin formulation sample technique, so a sample size of 58 employees is obtained. The main data collection is through a list of questions tested through two stages, namely the validity test and reliability test for each question item contained in the questionnaire. The analysis method used is path analysis. The results indicate that leadership and work communication have a positive effect on morale (Y) at the Gorontalo City Marine, Fisheries, and Agriculture Office. The effect is in the "very high" category based on the test results said to be significant. Leadership has a positive effect on morale (Y) at the Gorontalo City Marine, Fisheries, and Agriculture Office. The effect is in the "medium" category and based on the test results it is said to be significant. Work communication has a positive effect on morale (Y) at the Gorontalo City Marine, Fisheries, and Agriculture Office. The effect is included in the "medium" category and based on the test results it is said to be significant.

Keywords: leadership, work communication, morale



KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan keharidat kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis hanturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW.

Penulisan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar sarjana pada jurusan Manajemen fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini izinkan penulis untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Bapak Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Musafir, SE.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Bapak Syamsul, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Bapak Syaiful Pakaya,SE.,MM selaku pembimbing I dan Ibu Sri Meike Jusuf, SE.,MM selaku pembimbing II, seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo, yang telah memberi

izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku yang selalu mendoakan keberhasilan studiku dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi ini lebih lanjut. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Amin.

Gorontalo.....2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Maksud dan tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka.....	9
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan	9
2.1.2 Komponen Dalam Kepemimpinan	10
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	11
2.1.4 Fungsi Kepemimpinan	12
2.1.5 Indikator Kepemimpinan	13
2.1.6 Dimensi dan indikator Kepemimpinan	14
2.1.7 Pengertian Komunikasi.....	15
2.1.8 Fungsi Komunikasi.....	17
2.1.9 Indikator Komunikasi	19

2.1.10 Pengertian semangat kerja.....	20
2.1.11 Pengukuran Semangat Kerja	21
2.1.12 Indikasi Menurunnya Semangat Kerja.....	22
2.1.13 Hubungan variabel penelitian.....	23
2.1.13.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Semangat Kerja	23
2.1.13.2 Hubungan Komunikasi dengan Semangat Kerja.....	24
2.1.14 Penelitian Terdahulu	25
2.2 Kerangka Pemikiran	27
2.3 Hipotesis	28

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian	29
3.2 Metode Penelitian.....	29
3.2.1 Metode Penelitian Yang digunakan	29
3.2.2 Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.2.3 Populasi Dan Sampel.....	31
3.2.4 Jenis Dan Sumber Data.....	34
3.2.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.6 Pengujian Instrument Penelitian	36
3.2.7 Metode Analisis Data	40
3.2.8 Pengujian Hipotesis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar umum lokasi Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo.....	43
4.1.2 Visi dan Misi	44
4.1.3 Struktur organisasi	45
4.2 Hasil penelitian	46
4.2.1 Deskriptif karakteristik responden	46
4.2.2 Hasil uji Validitas dan Realibilitas	47
4.2.3 Karakteristik Variabel Penelitian.....	50

4.2.4 Analisis data statistik	54
4.2.5 Pengujian hipotesis	56
4.3 Pembahasan hasil penelitian.....	57
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kehadiran Pegawai	5
Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian.....	31
Tabel 3.2. Pilihan Jawaban Responden.....	31
Tabel 3.3. Tabel Populasi	32
Tabel 3.4. Sampel	34
Tabel 3.5. Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas&Reliabilitas Kepemimpinan X1.....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas&Reliabilitas Komunikasi (X2)	49
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas&Reliabilitas Semangat Kerja (Y).....	49
Tabel 4.7 Skala penelitian Jawaban Responden.....	50
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan (X1).....	51
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap komunikasi (X2).....	52
Tabel 4.10 Tanggapan Terhadap semangat kerja (Y).....	53
Tabel 4.11 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	28
Gambar 3.1. Struktur Path Analisis	41
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo.....	45
Gambar 4.2. Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner/Angket penelitian	70
Lampiran 2 Data ordinal dan data interval.....	76
Lampiran 3 Uji validitas dan reliabilitas.....	81
Lampiran 4 Korelasi antara variabel	84
Lampiran 5 Uji hipotesis	85
Lampiran 6 R tabel dan F table.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Modal utama suatu institusi selain keuangan adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia adalah modal fisik dan kesemuanya memiliki nilai, dapat dikelola dan dapat dihitung. Keberhasilan semua jenis modal tergantung pada keberhasilan modal Sumber Daya Manusia. Walaupun peralatan canggih yang dimiliki organisasi atau institusi, namun kualitas dan semangat kerja sumber daya manusia yang rendah, maka tujuan organisasi tersebut akan sulit tercapai.

Guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang mampu menentukan keberhasilan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan kegiatan operasional, serta mampu mengendalikan jalannya suatu organisasi. Hal tersebut akan terwujud apabila organisasi atau instansi mampu menumbuhkan semangat kerja pegawai untuk mendorong upaya mengoptimalkan pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditetapkan. Agar proses tersebut berjalan sesuai dengan yang diharapkan serta merata maka perlu suatu penilaian kinerja agar tidak mengalami kejenuhan kerja untuk menjadi pemicu peningkatan semangat kerja pegawai.

Nitisemito (2015:46) menjelaskan bahwa semangat kerja merupakan sikap kesediaan dari pribadi yang membuat seseorang pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tanpa mengalami kelelahan atau keletihan yang menyebabkan seorang pegawai merasa antusias untuk mengikuti berbagai aktifitas-aktifitas dan usaha-usaha yang dilakukan oleh kelompok kerjanya serta

tidak mudah terpengaruh dari luar, dan bekerja berdasarkan kepentingan seperti apa yang telah di arahkan oleh pimpinan kepada dirinya dalam mewujudkan tujuan dari organisasi. Semangat kerja dapat di jelaskan lebih lanjut seperti seorang pegawai yang memiliki gairah kerja dan berenergi untuk melaksanakan pekerjaan, mendapatkan makna serta tujuan dari pekerjaannya, memiliki perasaan bahwa mereka dapat mengespresikan diri mereka dengan baik di tempat kerja mereka dan mampu terhubung dengan rekan kerja. Dengan demikian semangat kerja individu ditambah dengan semangat kerja organisasi di suatu instansi di yakini mampu menghasilkan pekerjaan yang sangat positif bagi semua yang terlibat seperti pegawai maupun organisasi. Secara spesifik, semangat yang terjalin di tempat kerja sangat berhubungan dengan peningkatan kreatifitas, kejujuran, kepercayaan serta komitmen pegawai yang mampu bekerja sama karena adanya pemenuhan kebutuhan pribadi dari pegawai (Kinjerski & Skrypnek, 2004:27). Lebih lanjut Siagian (2016:57) mengatakan bahwa semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, target kerja, gairah kerja serta tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.

Organisasi yang berjalan efektif dibutuhkan adanya pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mampu mendorong seluruh pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi pula agar mampu mencurahkan semua kompetensi dan mendedikasikan kemampuannya secara sukarela kepada organisasi (Westra, 2015:49). Sesuai dengan pendapat Moekijat (2016:201) mengatakan bahwa tujuan dari semangat kerja akan memunculkan kemampuan orang-orang untuk melakukan kerjasama secara konsisten untuk mencapai tujuan.

Pegawai yang kehilangan semangat kerja dapat diketahui dari tanda-tanda seperti menurunnya produktifitas kerja, absensi yang tinggi, terjadi kerusakan yang tinggi banyaknya pegawai yang resign, terjadinya kerusakan dalam produksi, terjadinya kegelisahan dalam organisasi, munculnya banyak tuntutan hingga terjadi pemogokan kerja (Nurmansyah, 2016:152). Hal-hal tersebut memberikan gambaran bahwa semangat kerja menjadi penting bagi suatu organisasi dan perusahaan. Nitisemito (2015:60) menjelaskan bahwa meningkatnya semangat kerja serta kegairahan kerja akan mempercepat pekerjaan diselesaikan, kerusakan akan berkurang, tingkat absensi yang rendah, kurangnya orang yang keluar atau pindah. Dengan demikian bahwa semangat kerja pegawai menjadi hal sangat menguntungkan bagi suatu instansi karena dapat bekerja secara efisien.

Semangat kerja dipengaruhi oleh berbagai variabel seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan. Ghoniyah (2011:35) menjelaskan terkait kepemimpinan yang merupakan pondasi dari berkembang tidaknya suatu organisasi, karena tanpa kepemimpinan yang baik maka target serta tujuan dari organisasi yang akan dicapai mustahil terwujud. Kepemimpinan yang baik mampu mengembangkan pertumbuhan pribadi pegawai serta mampu meningkatkan kualitas serta mendorong pelayanan organisasi melalui keterlibatan setiap semua sumber daya

manusia didalam organisasi dalam proses pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Raharjo et al., 2016:45).

Hasibuan (2017:170), Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Martoyo (2013:55) menjelaskan kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mengajak orang-orang agar mampu bekerja secara bersama-sama dalam pencapaian tujuan yang inginkan bersama. Ahmad Sodik Prasajo, (2017). melakukan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kemudian Ni Ketut Suriastini, (2018) melakukan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

Selain kepemimpinan, semangat kerja juga dipengaruhi oleh komunikasi kerja dalam organisasi. Dalam suatu organisasi, pegawai, pimpinan atau pihak manajemen sering terjadi gap yang diakibatkan oleh komunikasi yang tidak berjalan dengan baik. Hal tersebut diakibatkan oleh kondisi psikologis, peraturan, serta kepribadian pegawai. Apabila gap yang terjadi berlanjut akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja pegawai yang mempengaruhi semangat kerjanya. Sesuai yang dikemukakan oleh Setyaningsih (2010) bahwa komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dan komunikasi internal merupakan factor pendorong pegawai untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja serta adanya kompensasi menjadi daya tarik bagi pegawai dalam bekerja dengan cepat.

Fahmi (2016:163) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses menyampaikan pesan dan maksud yang akan dilakukan dari suatu pihak kepada seseorang yang dapat dilakukan secara langsung maupun melalui media. Fajar Setyawan, (2017) melakukan penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. Demikian pula temuan Ahmad Sodik Prasajo, (2017) menemukan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Tanda-tanda menurunnya semangat kerja yang dikemukakan oleh Nurmansyah, (2016:152) diatas juga terjadi terjadi di Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo, sesuai observasi awal hasil wawancara dengan Ibu Sri Milla Adelina Rumampuk, SH. selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, bahwa beberapa bulan terakhir kelihatan seperti semangat kerja pegawai menurun, hal ini dapat dilihat dari kehadiran (pegawai sering terlambat, minta izin tidak masuk dengan berbagai alasan), penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu, target kerja tidak tercapai dan lain, hal ini berdampak pada semangat yang diterima oleh pegawai juga berkurang. Berikut disajikan salah satu indikasi menurunnya semangat kerja pegawai.

Tabel.1 Kehadiran Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo periode bulan Juli-Oktober 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Rata-rata Jumlah Pegawai yang Hadir	% Kehadiran Pegawai
Juli	140	121	86,43
Agustus	140	116	82,85
September	140	105	77,86
Oktober (tgl 25)	140	113	80,71

Sumber: Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo

Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa prosentase kehadiran pegawai pada empat bulan terakhir cenderung menurun atau dirata-ratakan prosentase kehadiran pegawai selama empat bulan tersebut hanya sebesar 81,96%. Menurunnya semangat kerja pegawai tersebut bisa saja tidak semua masalah berasal dari individu pegawai yang bersangkutan, melainkan kemungkinan ada sebab-sebab organisasional yang bisa menjadi sebab mengapa semangat kerja pegawai menurun. Oleh karena itu peneliti berkeinginan melihat sejauh mana penurunan semangat kerja pegawai disebabkan oleh kepemimpinan dan komunikasi.

Berdasarkan fenomena dan uraian tersebut diatas, maka peneliti merumuskan judul penelitian dengan **“Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi kerja terhadap Semangat kerja pegawai pada Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi kerja (X2) secara *simultan* terhadap Semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan (X1) secara *parsial* terhadap Semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

3. Seberapa besar pengaruh Komunikasi kerja (X2) secara *parsial* terhadap Semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi kerja (X2) terhadap Semangat kerja pegawai (Y).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang hendak di capai adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi kerja (X2) secara *simultan* terhadap Semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Kepemimpinan (X1) secara *parsial* terhadap Semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Komunikasi kerja (X2) secara *parsial* terhadap Semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis untuk mempelajari tentang teori serta praktik tentang pengembangan sumber daya manusia.

2. Manfaat bagi praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dalam pengambilan keputusan oleh Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo dalam hal manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

3. Manfaat Peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti yang sejenis bagi mahasiswa fakultas ekonomi jurusan manajemen yang berkaitan dengan manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang teramat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis. Pentingnya kepemimpinan karena adanya fungsi dari kepemimpinan yang dapat dilakukan untuk dalam memberikan perintah serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai. Fungsi perintah dan pengawasan tersebut bertujuan agar pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan atau sesuai dengan perencanaan sehingga terwujud tujuan secara efektif dan efisien.

Hasibuan (2017:170), Kepemimpinan merupakan teknik seorang pemimpin dalam mempengaruhi tindakan atau perilaku bawahannya, supaya mampu bekerja sama dan memiliki kemampuan bekerja dengan produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemudian Rivai dan Mulyadi (2015:42) menjelaskan banyak gaya atau ciri, pola perilaku serta strategi yang dapat digunakan oleh pimpinan dalam mempengaruhi pegawainya atau bawahannya agar sasaran perusahaan dapat tercapai disebut gaya kepemimpinan. Selanjutnya Siagian (2017: 72) memberikan pengertian kepemimpinan adalah suatu ketrampilan serta kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi secara langsung dan tidak langsung dengan maksud untuk mengerakkan orang-orang tersebut dengan penuh pengertian

serta kesadaran dalam mengikuti perintah dari pemimpin tersebut.. Kemudian Wahjosumidjo (2015: 4) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kekuasaan dalam proses pengelolaan maka dari itu pemimpin harus memiliki kekuatan atau kekuasaan serta kemampuan memimpin yang baik merupakan suatu capaian organisasi yang dapat dilihat dari sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah keahlian dan cara seseorang dalam memimpin sehingga mampu mengerjakan dan mempengaruhi seseorang dalam berperilaku yang menjadi patokan dalam bekerja dalam suatu organisasi.

2.1.2 Komponen Dalam Kepemimpinan

Lensufie (2015:3) mengatakan pemimpin tidak tunggal tetapi memiliki unsur atau komponen lainnya yang dijelaskan berikut :

1. Pemimpin, seorang pemimpin harus memegang teguh peran sebagai perekat didalam organisasi serta mampu berpikiran secara menyeluruh dalam memegang kendali organisasi serta memiliki visi, spirit dan karakter serta kapabilitas.
2. Kemampuan mendorong atau mengerakkan memiliki unsur berupa energi dan kemampuan skill yang diwujudkan dalam bentuk perintah, otoritas, himbauan, system, motivasi pemberian serta bentuk lainnya.
3. Pengikut merupakan komponen kepemimpinan, pemimpin tanpa pengikut tidak dapat dikatakan pemimpin, karena seorang pemimpin harus

mengerakkan pengikut sesuai dengan kehendak dan tujuan yang dicapai.

4. Tujuan merupakan komponen kepemimpinan yang penting karena merupakan capaian yang di wujudkan dalam suatu organisasi. Berbagai macam tujuan yang dapat di kategorikan dalam suatu visi besar, visi kolektif, visi organisasi atau visi perubahan.
5. Organisasi adalah komponen lainnya sebuah kepemimpinan, organisasi merupakan wadah bagi pimpinan dalam mewujudkan kepemimpinannya sehingga pencapaian visi dan tujuan organisasi merupakan sapaian dari suatu kepemimpinan dalam organisasi.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Suwatno (2015:161), menjelaskan bahwa beberapa factor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu :

1. Faktor Genetis adalah factor yang menggambarkan pandangan seseorang terhadap pimpinan yang di dasarkan karena latar belakang keturunannya.
2. Faktor social merupakan factor yang memberikan kesamaan setiap orang bahwa semua mampu menjadi seorang pemimpin. Karena setiap orang memiliki takdir menjadi pemimpin yang dapat diwujudkan dalam lingkungan sosialnya.
3. Faktor bakat adalah persepsi atau pandangan orang-orang kepad seseorang yang memiliki kemampuan yang baik dalam memimpin.

Hasibuan (2017:205) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai oleh :

- a. Diri pemimpin berupa kepribadian, pengalaman, masa lalu, latar belakang, serta harapan dalam memimpin mempengaruhi efektifitas seseorang dalam memimpin.
- b. Karakteristik atasan menjadi sangat berpengaruh terhadap efektifitas kepemimpinan dan pola kepemimpinan yang di lakukan.
- c. Karakteristik bawahan adalah tanggapan yang diberikan oleh pegawai atau bawahan kepada pimpinanya akan menentukan efektif tidaknya kepemimpinan seorang pimpinan.
- d. Persyaratan tugas juga memberikan pengaruh berupa tuntutan tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan oleh bawahan akan mempengaruhi ciri dan gaya dalam memimpin.
- e. Iklim organisasi mempengaruhi dalam harapan dan perilaku pegawai atau kelompok pegawai serta gaya kepemimpinan yang dipilih manajer.
- f. Perilaku dan harapan rekan kerja adalah panduan bagi pimpinan dalam efektif tidaknya seorang pemimpin.

2.1.4 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2015: 34-36) terdapat 5 (lima) fungsi kepemimpinan, yaitu :

1. Fungsi intruksi merupakan fungsi yang bersifat komunikasi satu arah. Dimana pemimpin sebagai pengambil keputusan memiliki fungsi memerintahkan

suatu aktifitas atau pelaksanaan aktifitas kepada orang-orang yang menjadi bawahannya.

2. Fungsi konsultasi merupakan fungsi berdasarkan suatu komunikasi dua arah dalam menetapkan keputusan dan dalam bertindak sebagai konsultan dalam mendengarkan pendapat saran serta pertanyaan dari pegawai terkait kepemimpinannya.
3. Fungsi partisipasi adalah fungsi untuk memberikan keleluasan pada bawahan untuk berpartisipasi dalam menentukan atau membuat keputusan bertindak berpendapat yang dihargai oleh pimpinan.
4. Fungsi delegasi merupakan fungsi kewenangan yang dimiliki oleh pimpinan untuk memberikan tanggung jawabnya kepada bawahan yang dapat di percaya berdasarkan jabatan sesuai dengan kewenangan atas jabatan tersebut.
5. Fungsi pengendalian merupakan fungsi pimpinan dalam mengatur dan mengendalikan aktifitas pegawai secara terarah dan koordinasi secara efektif yang dapat mendorong pencapaian tujuan yang optimal.

2.1.5 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Schermerhorn dalam Edison (2016:11) sebagai berikut :

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Memiliki kepedulian terhadap anggota serta lingkungannya.
3. Merangsang anggota untuk meningkatkan kemampuan serta ketrampilan.

4. Menjaga kekompakan anggota tim
5. Menghargai adanya perbedaan dalam keyakinan.

Kemudian Hasibuan (2017:81) menjelaskan indikator kepemimpinan sebagai berikut :

- a. Kemampuan merupakan keahlian dan kompetensi yang diupayakan akan dilaksanakan oleh pimpinan untuk mengerakkan serta mendorong pegawai agar bekerjaberdasarkan arget dan tujuan yang di capai.
- b. Kepribadian merupakan perilaku berupa sikap tegas berani dan agresif yang dapat dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan perintah, arahan, dalam pelaksanana pekerjaan sebagai pimpinan.
- c. Pengalaman merupakan suatu keadaan seorang pimpinan yang memiliki latar belakang yang berkinerja baik yang dimiliki dalam memberikan petunjuk serta masukan dalam bekerja.
- d. Intelektual merupakan kemampuan pimpinan dalam hal pengetahuan didalam memimpin, berkomunikasi kepada bawahan mengenai pekerjaan yang di tugaskan kepada pekerja.

2.1.6 Dimensi dan indikator Kepemimpinan

Thoha (2017:52), dimensi kepemimpinan dapat dilihat dari, fungsi kepemimpinan dalam hubungannya dengan peningkatan aktivitas dan efisiensi organisasi, berikut ini adalah dimensi dan indikator kepemimpinan :

- a. Fungsi kepemimpinan sebagai innovator.

1. Kemampuan pimpinan dalam berinovasi
 2. Kemampuan pimpinan dalam konseptual yang seluruhnya dilaksanakan dalam upaya mempertahankan dan atau meningkatkan kinerja perusahaan
- b. Fungsi kepemimpinan sebagai komunikator
1. Kemampuan menyampaikan maksud dan tujuan komunikasi
 2. Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan.
- c. Fungsi kepemimpinan sebagai motivator
1. Kemampuan pimpinan mendorong pegawai bekerja sesuai tanggung jawab.
 2. Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.
- d. Fungsi kepemimpinan sebagai kontroler
1. Kemampuan pimpinan dalam melakukan pengawasan.
 2. Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya.

2.1.7 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan ketrampilan yang paling penting dalam hidup kita. Seseorang menghabiskan sebagian besar hidupnya disaat sadar dan bangun untuk berkomunikasi. Sama halnya dengan bernafas, komunikasi dapat dianggap hal secara naluri dan dilaksanakan secara sadar.

Robbins (2016:82) menjelaskan bahwa komunikasi harus dapat dipahami oleh berbagai komponen baik penerima maupun pembawa pesan dalam hal penyampaian dan pemahama isi dari pesan tersebut. Komunikasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam organisasi yang dapat dilihat dari berbagai proses seperti proses administasi serta manajemen menuntut keterlibatan semua pihak dalam organsiasi (Siagian: 2016:124). Semakin berkembang suatu organisasi maka semakin banyak aktifitas didalamnya. Berbagai tugas-tugas yang harus dilaksanakan memerlukan kordinasi berupa komunikasi dalam mengatasi pekerjaan terkait dengan perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi adalah dengan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi (Mulyana: 2017:56).

Kemudian Fahmi (2016:163) menjelaskan komunikasi merupakan suatu proses dalam menyampaikan suatu pesan atau maksud tertentu yang di lakukan oleh seseorang atau satu pihak terhadap orang lain atau seseorang yang dilaksanakan dengan secara langsung maupun menggunakan suatu media. Femi (2014) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif berlangsung antara atasan dengan bawahan sangat diperlukan dalam keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Sedangkan Kiswanto (2010) menjelaskan bahwa komunikasi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, demikian juga Ardana dkk (2012:138) menjelaskan bahwa dengan komunikasi maka seseorang mampu menyampaikan suatu keinginan

seseorang kepada seseorang lainnya dengan menggunakan suara atau tindakan berupa gerak, isyarat anggota badan dan lainnya.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada suatu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

2.1.8 Fungsi Komunikasi

Organisasi baik yang bertujuan komersil maupun social pasti melakukan komunikasi yang melibatkan berbagai tindak komunikasi yang terdiri dari empat unsur menurut Arni (2016:58) yaitu :

1. Fungsi informal adalah informasi yang dapat di laksanakan oleh setiap pegawai untuk melaksanakan suatu aktifitas dengan tepat dan pasti. Suatu informasi pada hakekatnya sangat dibutuhkan oleh orang-orang disuatu organisasi yang memiliki perbedaan dalam kedudukan maupun jabatan.
2. Fungsi regulative, Fungsi regulative erat kaitannya dengan kaidah atau norma-norma serta aturan-aturan dalam organisasi yang di terapkan, dimana pimpinan memiliki hak dalam mengontrol aktifitas informasi yang di lakukan kepada bawahannya.
3. Fungsi persuasive merupakan suatu fungsi yang di gunakan dalam mengatur suatu organisasi, bentuk kekuasaan dan wewenang biasanya tidak memberikan hasil sesuai dengan harapan.

4. Fungsi Integratif merupakan suatu fungsi dimana didalam organisasi memiliki suatu saluran komunikasi yang dapat di gunakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pekerja dengan baik.

Komunikasi memiliki beberapa fungsi, fungsi komunikasi menurut (Mulyana:2017:56) dibagi menjadi empat fungsi yaitu:

1. Fungsi komunikasi social sangat penting dalam membangun konsep diri seseorang, kelangsungan hidup, kebahagiaan serta membangun suatu hubungan dengan orang lainnya.
2. Fungsi komunikasi ekspresif merupakan suatu fungsi yang dapat dilakukan oleh seseorang sebagai pribadi maupun secara berkelompok yang memiliki tujuan dalam memengaruhi orang lain serta komunikasi tersebut dapat di gunakan apabila komunikasi tersebut merupakan suatu instrument yang digunakan dalam menyampaikan perasaan.
3. Fungsi komunikasi ritual merupakan suatu hal yang dilakukan secara bersama-sama atau kolektif seperti melakukan suatu kebiasaan-kebiasan, upacara atau perayaan yang berlangsung setiap tahun atau disebut juga sebagai rites of passage oleh para antropolog yang dapat berupa perayaan kelahiran, ulang tahun, perkawinan dan lain sebagainya.
4. Fungsi komunikasi instrumental merupakan suatu fungsi dalam memberitahukan atau menjelaskan berbagai maksud yang memiliki muatan persuasive dimana bertujuan agar yang mendengarkan mau mempercayai

pesan yang disampaikan merupakan suatu hal yang valid kebenarannya berdasarkan fakta secara akurat dan layak di ketahui.

2.1.9. Indikator Komunikasi

Indicator komunikasi menurut Mangkunegara (2016:81) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Mempermudah dalam mendapatkan suatu informasi. Penilaian terhadap kinerja seseorang dapat tumbuh dan terbentuk bila dalam suatu organisasi para anggotanya memiliki kemudahan dalam mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Komunikasi yang dalam prosesnya terdapat kemudahan akan mewujudkan proses pemindahan ide, gagasan serta pengertian kepada orang lain akan berjalan dengan lancar.
2. Intensitas komunikasi, akan berlangsung ditandai dengan banyaknya aktifitas komunikasi yang baik, mengisyaratkan suatu komunikasi semakin lancar. Intensitas komunikasi merupakan tanda bahwa terjadi proses komunikasi yang baik dalam suatu organisasi.
3. Efektifitas komunikasi terjadi apabila terjadi secara terus menerus, menandakan bahwa terjadi suatu proses komunikasi secara langsung dengan frekwensi bertatap muka sehingga memudahkan yang lainnya dalam mengetahui maksud yang di sampaikan oleh seorang komunikator.
4. Tingkat pemahaman terhadap suatu pesan terjadi apabila seseorang mampu mendapatkan pesan yang di sampaikan oleh seorang komunikator terhadap

penerima yang sangat tergantung dari tingkat pengetahuan serta pemahaman penerima apakah mengerti dan memaknai pesan yang di sampaikan.

5. Perubahan sikap terjadi apabila seseorang mampu memaknai dan mengerti suatu pesan yang disampaikan yang mampu merubah perilaku atau sikap berdasarkan apa yang disampaikan.

2.1.10. Pengertian semangat kerja

Semangat kerja ini perlu diketahui oleh para pimpinan institusi atau manajer karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan dalam suatu institusi karena semangat kerja mempengaruhi produktivitas dan prestasi kerja dikalangan pegawai. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Hasibuan, 2017: 94)

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih bergairah sehingga pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik, sedangkan kegairahan kerja sendiri mengandung arti kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan (Westra, 2015: 151). semangat kerja biasanya dipengaruhi keadaan lingkungan pekerja itu sendiri. Bila lingkungan kerjanya menunjang, maka semangat kerjanya juga cenderung akan tinggi, demikian pula sebaliknya.

Selanjutnya Nitisemito (2015: 216) bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Semangat kerja juga merupakan suatu sikap

individu atau kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kemauan atau kesediaan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerjasama dengan giat, disiplin dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.11 Pengukuran Semangat Kerja

Untuk memahami indikator semangat kerja menurut Nitisemito (2015:427) berikut diuraikan penjelasan masing-masing indikator :

1. Presensi, merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi/organisasi selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda sehingga instansi/organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal.
2. Disiplin Kerja, Wijayaningsih (2016:1) merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan bukan karena adanya paksaan.
3. Kerjasama, sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

4. Tanggung jawab, merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.
5. Produktivitas Kerja, sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

2.1.12 Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Indikasi turunnya semangat kerja penting diketahui oleh setiap kantor sehingga dapat diketahui gejalanya lebih cepat. Nitisemito (2015:143) bahwa indikasi turunnya semangat kerja merupakan kecenderungan yang secara umum perlu diketahui. Adapun indikasi-indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja sebagai berikut.

- a. Turun atau rendahnya produktivitas; hal ini dapat diukur dengan membandingkan produktivitas kerja pegawai disaat lalu.
- b. Tingkat absensi yang naik atau tinggi; tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja.
- c. *Labour turnover* yang tinggi; bila di suatu kantor tingkat *labour turnover*nya tinggi berarti indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja pegawainya.
- d. Tingkat kerusakan yang naik atau tinggi; indikasi lain yang menunjukkan turunnya semangat kerja pegawai adalah bila tingkat kerusakan ataupun kesalahan tinggi.

- e. Kegelisahan di mana-mana; Kegelisahan dapat terjadi apabila semangat kerja pegawai menurun. Sebagai seorang pemimpin haruslah dapat mengetahui adanya kegelisahan pegawai yang timbul.
- f. Tuntutan yang seringkali terjadi; bila pegawai suatu kantor sering melakukan tuntutan, ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja.
- g. Pemogokan; indikasi yang paling kuat dalam turunnya semangat kerja pegawai adalah bilamana terjadi pemogokan.

2.1.13 Hubungan variabel penelitian

2.1.13.1. Hubungan Kepemimpinan dengan Semangat Kerja

Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. Kepemimpinan adalah proses yang disengaja dari seseorang menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan dalam kelompok atau organisasi. Menurut Rivai (Rismawati 2018 : 56).

Hasibuan (2017:19) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan. Hal ini didukung oleh

hasil penelitian Ahmad Sodik Prasajo, (2017), Ni Ketut Suriastini, (2018), I Gusti Ngurah Agung Putra Anteja, (2017), Andi Tarlis, (2017), menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

2.1.13.2. Hubungan Komunikasi dengan Semangat Kerja

Komunikasi organisasi merupakan fungsi kegiatan yang terdapat dalam organisasi untuk menunjukkan kepada anggota organisasi bahwa organisasi tersebut mempercayai mereka dan memberi mereka kebebasan dalam mengambil resiko, mendorong mereka dan memberi mereka tanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas mereka, menyediakan informasi yang terbuka dan cukup tentang organisasi, mendengarkan dengan penuh perhatian serta memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan terus terang dari anggota organisasi.

Komunikasi memberikan pengaruh yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, dibuktikan dengan terdapatnya aspek kepercayaan dan keterlibatan yang diutamakan dan cukup besar pengaruhnya kepada pegawai dalam turut serta mengelola organisasi. Ini merupakan modal utama ketika hendak membangun lingkungan yang positif dalam organisasi. Pegawai akan semakin giat dan semangat bekerja sesuai dengan arahan ketika merasa sudah diperlakukan secara manusiawi, yang selanjutnya akan dapat bermuara pada semangat kerja yang optimal dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Komunikasi diperlukan sebagai suatu hal yang dapat menunjang semangat kerja karena apabila komunikasi dapat berjalan

dengan baik maka akan tercapai dengan baik visi dan misi perusahaan atau organisasi. Komunikasi adalah proses dua arah untuk mencapai satu pengertian atau pemahaman, dimana para partisipan tidak hanya bertukar (konversi interpretasi) informasi, berita, gagasan dan perasaan, tetapi juga menciptakan dan berbagi makna (Desmon 2015; 7).

Hasibuan (2017:19) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai salah satunya adalah komunikasi. Hal ini didukung oleh temuan penelitian I Gusti Ngurah Agung Putra Anteja, (2017). Fajar Setyawan, (2017) menemukan pengaruh signifikan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai.

2.1.14 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian yang dijadikan rujukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ahmad Sodik Prasajo, 2017. Skripsi dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Study Pada Karyawan PD BPR BKK Wonogiri). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Ni Ketut Suriastini, 2018. Skripsi dengan judul Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Departemen Personalia Pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

ada pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan sebesar 63,90%,

Fajar Setyawan, 2017. Skripsi dengan judul pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri.

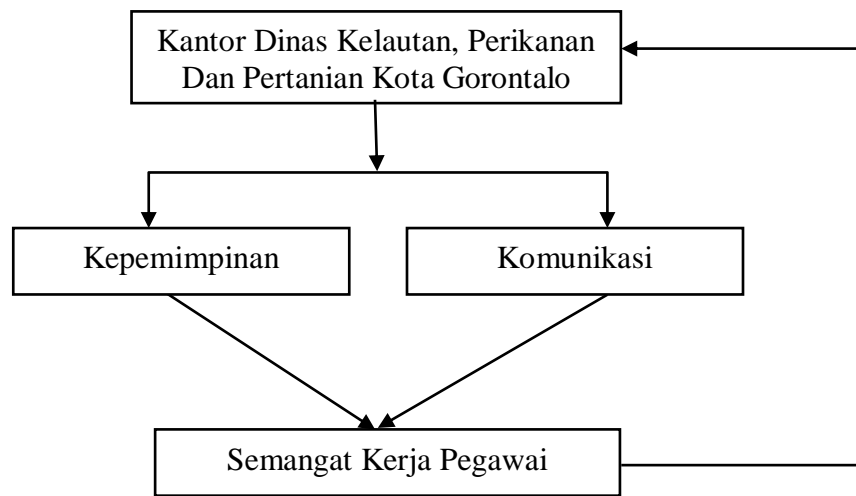
I Gusti Ngurah Agung Putra Anteja, 2017. Skripsi dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura 1 Divisi Komersial Bali. hasil analisis ditemukan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Variabel kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap semangat kerja pada PT. Angkasa Pura 1 Divisi Komersial Bali.

Andi Tarlis, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa. Hasil pengujian hipotesis (uji t) didapatkan tingkat signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,030 > 1,667$ dan $t_{sig} < 5\%$ atau $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Langsa.

2.2. Kerangka Pemikiran

Dari uraian latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang dikemukakan pada bab sebelumnya, untuk itu penulis mencoba mengembangkan satu pemikiran tentang Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik tanpa merasa kelelahan. kepemimpinan merupakan keterampilan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung, maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian dan kesadaran bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin tersebut. Kemudian Komunikasi adalah proses penyampaian pesan atau maksud yang dilakukan melalui satu pihak atau seseorang kepada pihak atau orang lain baik dilakukan secara langsung atau melalui media.

Dari teori tersebut dapat digambarkan kedalam suatu bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran

2.3. Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) secara *simultan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.
2. Pengaruh Kepemimpinan (X1) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.
3. Pengaruh Komunikasi (X2) secara *parsial* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat kerja pegawai (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran seperti diuraikan dalam bab sebelumnya, maka yang menjadi objek penelitian adalah Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Semangat kerja Karyawan (Y), dengan lokasi penelitian pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian Yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan peneliti memilih jenis penelitian analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan angka-angka dan kata-kata atau kalimat dengan gambar dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok.

3.2.2 Operasional Variabel

Penelitian ini terdapat dua jenis variabel bebas (dependen variabel) dan suatu variabel tidak bebas (independen variabel) penelitian yaitu :

1. Independen Variabel (X).

Variabel ini sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2015:4). Variabel bebas meliputi:

- a. Kepemimpinan (X1) adalah kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2017:170)
 - b. Komunikasi (X2). Merupakan suatu proses menyampaikan pesan kepada orang lain menggunakan media atau secara langsung. Fahmi (2016:163).
2. Variabel Tidak Bebas (Y)

Variabel Dependen atau sering di sebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variable yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas (Sugiono,2016:4). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen atau variable terikat adalah Semangat kerja (Y). Semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerjasama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja, Nitisemito (2015:427). Maka operasional variabel dalam penelitian ini adalah yang tampak pada tabel berikut :

Tabel 3.1 Operasional variable Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kemimpinan (X1) Hasibuan (2017)	1. Kemampuan 2. Kepribadian 3. Pengalaman 4. Intelektual	Ordinal
Komunikasi (X2) Mangunegara (2016)	1. Kemudahan memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap	Ordinal
Semangat Kerja pegawai (Y) Nitisemito (2015)	1. Presensi, 2. Disiplin Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung jawab 5. Produktivitas Kerja	Ordinal

Variable diukur menggunakan skala likerts. Dengan memberikan skor setiap pernyataan yang mengacu pada pilihan pernyataan menurut Sugyono (2016).

Tabel 3.2 Pilihan Jawaban Responden

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak pernah	1

Sumber : Riduwan (2016: 86)

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi.

Sugiyono (2016:81) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo yang berjumlah 140 orang.

Tabel 3.3 Populasi

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Dinas	1 Orang
2	Sekretariat Dinas	1 Orang
3	Subag Program	4 Orang
4	Subag Keuangan	11 Orang
5	Subag Kepewajiban	12 Orang
6	Subag Kelautan dan perikanan tangkap	15 Orang
7	Bidang perikanan budidaya	8 Orang
8	UPTD BBI	7 Orang
9	Bidang Peternakan	8 Orang
10	UPTD Puskesmas RPH	8 Orang
11	Bidang Pertanian	12 Orang
12	UPTD BBU	5 Orang
13	Bidang Kelembagaan dan Sumber Daya	12 Orang
14	Penyuluh pertanian	36 Orang
Jumlah pegawai		140 Orang

Sumber : Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

2. Sampel

Sugiyono (2016:81) mengemukakan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2016:78). Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode formulasi Slovin, sehingga sampel dalam penelitian ini dapat di peroleh berdasarkan formulasi :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan

Berdasarkan rumus diatas, maka jumlah sampel minimal adalah :

$$N = \frac{140}{140 + (0.1)^2} = 58,33 \text{ dibulatkan } 58 \text{ orang.}$$

Berdasarkan model Slovin di atas, maka diperoleh jumlah sampel yang diambil sebagai responden yakni 58 orang Pegawai Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo baik yang berstatus PNS maupun tenaga Honor, untuk mendapatkan jumlah sampel dari setiap bagian maka akan digunakan rumus yaitu :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Berdasarkan rumus diatas, besarnya sampel masing-masing sebagai berikut :

Tabel 3.4 Sampel

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Dinas	1 Orang
2	Sekretariat Dinas	1 Orang
3	Subag Program	2 Orang
4	Subag Keuangan	5 Orang
5	Subag Kepewaian	5 Orang
6	Subag Kelautan dan perikanan tangkap	6 Orang
7	Bidang perikanan budidaya	3 Orang
8	UPTD BBI	3 Orang
9	Bidang Peternakan	3 Orang
10	UPTD Puskesmas RPH	3 Orang
11	Bidang Pertanian	5 Orang
12	UPTD BBU	2 Orang
13	Bidang Kelembgaan dan Sumber Daya	5 Orang
14	Penyuluh pertanian	14 Orang
Jumlah		58 Orang

Sumber : Data diolah kembali

3.2.4 Jenis Dan Sumber Data

Untuk kepentingan penelitian ini, jenis dan sumber data diperlukan di kelompokkan ke dalam dua golongan yaitu:

3.2.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Kuantitatif, adalah data berupa bilangan yang nilainya berubah-ubah atau bersifat variatif. Dalam penelitian ini data kuantitatif adalah hasil kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden.
- 2) Data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan tetapi berupa ciri-ciri, sifat-sifat, keadaan atau gambaran suatu objek. Dalam penelitian ini data

kualitatif adalah profil Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

3.2.4.2.Sumber Data

Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari para responden yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket/kuisisioner.

2. Data sekunder

Data sekunder berupa data dan informasi penunjang penelitian, didapat dan diolah dari sumber intern Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo, maupun dari sumber ekstern lain yang relevan dan diperoleh melalui literatur, jurnal, serta publikasi hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan topik bahasan penelitian.

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan peninjauan langsung ke lokasi penelitian,

2. Wawancara, teknik ini digunakan peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada pimpinan atau pegawai yang memiliki keterkaitan dengan masalah yang terjadi.
3. Kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan yang ditujukan kepada responden.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

3.2.6 Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2019) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Menurut Sugiyono (2016) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan rumus dengan angka sakar sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum x^2) - (\sum X)^2)((n\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

dimana :

- r = Koefisien Korelasi
 X = skor Pertanyaan (ke N)
 Y = Variabel bebas (Independent)
 Y = Variabel bebas (Independent)
 N = jumlah Responden

Selanjutnya diitung dengan uji t dengan rumus :

$$thitung = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Diminta

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

Selanjutnya angka korelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan di transformasi kenilai t – student dan dibandingkan dengan tabel – t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikansi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel, maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t dibawah atau sama dengan nilai t, maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas dan besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dapat diketahui dengan menggunakan koefisiensi korelasi, seperti pada tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5 Koefisien Korelasi

r	Keterangan
0,000 - 0,199	Korelasi sangat rendah
0,200 - 0,399	Korelasi rendah
0,400 - 0,599	Korelasi sedang
0,600 - 0,799	Korelasi tinggi
0,800 - 1,000	Korelasi sangat tinggi

Sumber : Riduwan (2014:110)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Suatu alat ukur atau instrument dalam hal penelitian ini berbentuk kuesioner harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis tidak memberikan hasil yang menyesatkan.

Uji reliabilitas instrument hanya dilakukan pada butir-butir valid yang diketahui pada uji validitas instrument. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Apabila nilai cronbach alpha semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi reliabilitasnya. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2016:45) sebagai berikut

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* $>0,60$ (Ghozali, 2016:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercayai.

3. Konversi Data Ordinal ke Interval

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis data pada penelitian ini diperlukan data dengan ukuran skala interval, hal ini disebabkan karena alat-alat analisis statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Statistik parametrik mensyaratkan bahwa jenis data yang digunakan adalah harus data interval.

Riduwan (2017), mengemukakan bahwa teknik yang dalam *transformasi scale value* data ordinal ke data interval adalah *Method of Succesive Interval (MSI)* dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Hitung frekuensi (f) setiap skor (1 sampai dengan 5) dari responden yang memberikan tanggapannya.
- b. Hitung proporsi dengan membagi jumlah f (frekuensi) dengan jumlah n .
- c. Tentukan proporsi kumulatif dengan menjumlahkan proporsi secara berurutan setiap responden.

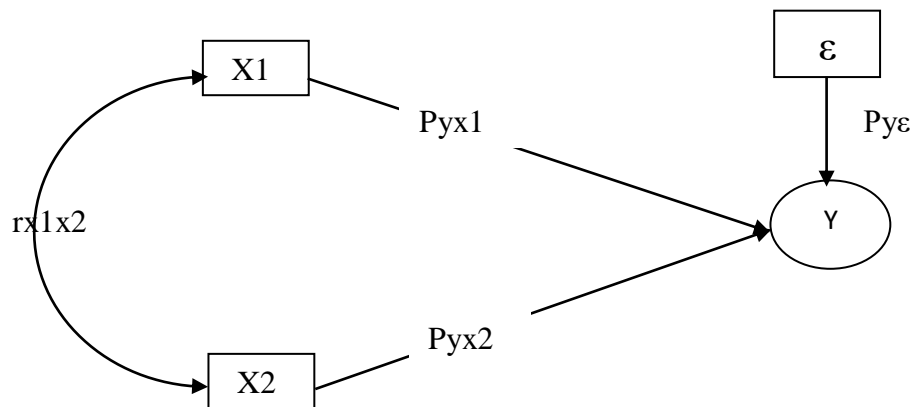
- d. Proporsi kumulatif dianggap mengikuti distribusi normal baku. Selanjutnya, hitung nilai Z berdasarkan pada proporsi kumulatif tadi.
- e. Dari nilai Z yang diketahui tersebut, tentukan nilai density-nya dengan menggunakan tabel 4 (*ordinates Y the Normal Curve a Z*).
- f. Menghitung *scale value* untuk masing-masing pilihan dengan rumus:
- $$SV \text{ (scale value)} = \frac{(\text{density at lower limit}) - (\text{density at upper limit})}{(\text{area under upper limit}) - (\text{density under lower limit})}$$

Keterangan :

- Density at lower limit : Kepadatan batas bawah
- Density at upper limit : Kepadatan batas atas
- Area under upper limit : Daerah dibawah batas atas
- Density under lower limit : Daerah dibawah batas bawah

3.2.7 Metode Analisis Data

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur yaitu digunakan untuk mengukur besarnya faktor Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) yang mempengaruhi Semangat kerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Kota Gorontalo.



Gambar 3.1 : Struktur Path

Keterangan :

X1 = Kepemimpinan

X2 = Komunikasi

Y = Semangat kerja pegawai

€ = Variabel lain yang mempengaruhi Y

r = korelasi antar variabel X

PY = koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang di lakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh X1, X2 tetapi ada variabel epselon (ϵ) yaitu variabel yang tidak diukur dandi teliti.

3.2.8 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *Path Analysis* (Nirwana dalam Ucon Arif, (2005:26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PY\varepsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar X_1 , X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers R_1^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur Pyx_i ($i = 1$ dan 2)
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1 , X_2 terhadap Y
7. Menghitung pengaruh variabel lain ($Py\varepsilon$)
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambar umum lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo

Terbentuknya Kelembagaan Dinas Kelautan Perikanan Pertanian dan Ketahanan Pangan Kota Gorontalo mengalami beberapa kali perubahan, berawal dari pembentukan Dinas Pertanian Rakyat berdasarkan keputusan DPRD Kotamadya Dati II Gorontalo Nomor. 3/DPR-GR/62 menjadi Dinas Otonomi.

Setelah Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 363 Tahun 1997 tentang Pedoman Pembentukan Susunan Organisasi dengan Tata Kerja Dinas di Daerah maka berdasarkan Peraturan Daerah Nomor. 6 Tahun 1983 Tentang Susunan Organisasi Tata Kerja berubah menjadi Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kotamadya Dati II Gorontalo.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, maka Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor. 10 Tahun 2000 membentuk Organisasi gabungan Dinas Lingkup Pertanian antara lain Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Dinas Peternakan, Cabang Dinas Kehutanan dan Perkebunan, Cabang Dinas dengan nama Dinas Pertanian Kota Gorontalo. Selanjutnya berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 20 Tahun 2004, Dinas Pertanian Kota Gorontalo berubah menjadi Dinas Pertanian Kota yang meliputi: Bidang Pertanian Tanaman Pangan, Bidang Perikanan, Bidang Peternakan dan Ketatausahaan.

Dinas mempunyai tugas membantu Kepala Daerah melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang kelautan, perikanan dan pertanian yang menjadi kewenangan Daerah Kota Gorontalo dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah Kota Gorontalo.

Dinas menyelenggarakan fungsi :

- a. Merumuskan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- b. Melaksanakan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya.;
- c. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. Melaksanakan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh kepala daerah terkait dengan tugas dan fungsinya.

4.1.2. Visi dan Misi

Untuk visi dan misi mengikuti visi dan misi Pemerintah Kota Gorontalo, dikarenakan Dinas mempunyai tugas membantu Kepala Daerah melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang kelautan, perikanan dan pertanian yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kota Gorontalo.

Visi

Visi Kota Gorontalo pada dokumen RPJMD adalah sebagai berikut : “KOTA SMART”

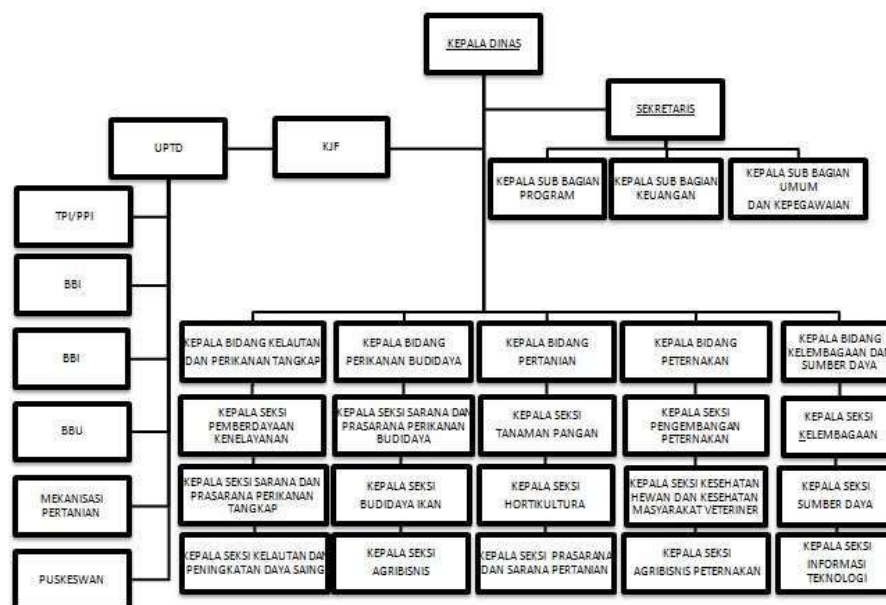
Misi

Untuk mewujudkan Visi Kota Gorontalo pada Dokumen Rencana Strategis, maka disusunlah misi adalah sebagai berikut ;

1. Mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat
2. Mengoptimalkan peran dan fungsi ketahanan untuk memperoleh Akses layanan Pendidikan, kesehatan, dan layanan public lainnya yang terjangkau dan berkualitas.
3. Penguatan kapasitas UMKM, koperasi dan pengembangan sector primer lainnya.
4. Reformasi birokrasi yang berorientasi pada peningkatan tata kelola kapasitas organisasi pemerintah dan kualitas sumber daya
5. Mengembangkan kualitas hidup masyarakat yang religious dan berbudaya
6. Meningkatkan ketersediaan infrastruktur yang handal disemua sektor publik

4.1.3. Struktur organisasi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kelautan, Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo



4.2. Hasil penelitian

4.2.1. Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Responden penelitian ini adalah pegawai Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
Laki Laki	32	55,1%
Perempuan	26	44,9%
Total	58	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan jenis kelamin maka banyaknya responden yang menjawab kuisioner berdasarkan jenis kelamin maka 32 atau 55,1% orang berjenis kelamin laki-laki sedangkan berjenis kelamin perempuan sebanyak 26 atau 44,9%. Hal ini menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yang mengisi kuisioner dibandingkan berjenis kelamin perempuan.

2. Masa kerja

Responden berdasarkan masa kerja yang mengisi kuisioner berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
1 - 5 tahun	31	53,5
6 - 10 tahun	15	25,9
>11 tahun	12	20,6
Total	58	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Responden berdasarkan masa kerja yang mengisi kuisioner sebanyak 31 orang atau 53,5% yang memiliki masa kerja antara 1 – 5 tahun. Responden yang memiliki masa kerja 6 – 10 tahun sebanyak 15 orang atau 25,9% sedangkan responden yang memiliki masa kerja diatas 11 tahun sebanyak 12 orang atau 20,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuisioner didominasi pegawai yang bermasa kerja 1 – 5 tahun.

3. Pendidikan

Responden berdasarkan tingkat pendidikan berikut ini:

Tabel 4.3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Kelamin	Frekwensi (Σ)	Presentase (%)
SMA	3	5,1
Diploma	13	22,5
Sarjana	39	67,2
Magister	3	5,1
Doktor	-	0
Total	58	100

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa yang berpendidikan SMA sebanyak 3 orang atau 5,1% , pendidikan Diploma sebanyak 13 orang atau 22,5%. Pendidikan Sarjana sebanyak 39 orang atau 67,2% dan yang terakhir adalah berpendidikan Magister sebanyak 3 orang atau 5,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa responden yang mengisi kuisioner didominasi oleh pegawai yang berpendidikan sarjana.

4.2.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam suatu penelitian kesahihan (*validitas*) dan kehandalan (*reliabilitas*) suatu hasil penelitian tergantung pada alat pengukur (instrumen) yang digunakan

dan data yang diperoleh. Untuk itu perlu dilakukan pengujian yaitu tes kesahihan (*test of validity*) dan tes kehandalan (*test of reliability*)

Daftar pertanyaan atau kuesioner merupakan data primer yang sangat menunjang dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disiapkan dapat mengukur variabel yang akan diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi antara masing-masing daftar pertanyaan dengan skor totalnya dengan bantuan program excel 2007.

Hasil pengujian validitas untuk masing-masing variabel penelitian, dapat dilihat pada berikut ini:

a. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan X1

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
X1	1	0,738	0,2586	Valid	0,655 > 0,60,	Reliabel
	2	0,783		Valid		
	3	0,729		Valid		
	4	0,550		Valid		

Sumber: Olah Data 2022

Tabel 4.4.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel kepemimpinan (X1) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,655 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel kepemimpinan adalah valid dan reliabel

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel komunikasi (X2)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komunikasi (X2)

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
X2	1	0,797	0,2586	Valid	0,817 > 0,60,	Reliabel
	2	0,801		Valid		
	3	0,786		Valid		
	4	0,716		Valid		
	5	0,739		Valid		

Sumber: Lampiran Olah Data 2022

Tabel 4.5.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel komunikasi (X2) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $>$ r tabel Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0,817 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel komunikasi (X2) adalah valid dan reliabel.

c. Uji validitas dan reliabilitas variabel semangat kerja (Y)

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Semangat Kerja (Y)

Variabel	No Item	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	r tabel	Ket	Koef Alpha	Ket
Y	1	0,660	0,263	Valid	0,810 > 0,60,	Reliabel
	2	0,738		Valid		
	3	0,809		Valid		
	4	0,831		Valid		
	5	0,739		Valid		

Sumber: Olah Data 2022

Tabel 4.6.di atas menjelaskan bahwa semua item pertanyaan untuk variabel semangat kerja (Y) semua instrumen menunjukkan hasil yang valid dan reliabel. Keputusan ini diambil karena nilai r hitung $>$ r tabel. Sedangkan koefisien alphanya sebesar $0810 > 0,60$. Dengan demikian berarti semua item pertanyaan untuk variabel semangat kerja (Y) adalah valid dan reliabel.

4.2.3. Karakteristik Variabel Penelitian

Karakteristik variabel penelitian meliputi kepemimpinan, komunikasi serta semangat kerja. Untuk menjelaskan karakteristi variabel dilakukan langkah berikut, Bobot butir instrument berdasarkan variabel dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih, sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekuensi. berikut cara perhitungannya :

$$\text{Bobot Terendah} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 1 \times 1 \times 58 = 58$$

$$\text{Bobot Tertinggi} \times \text{Item} \times \text{Jumlah Responden} = 5 \times 1 \times 58 = 290$$

$$\text{Rentang skalanya yaitu : } \frac{290-58}{5} = 46,4 = 46$$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian seperti yang akan dituangkan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Skala penelitian Jawaban Responden

No	Rentang	Kategori
1	244 – 290	Sangat Tinggi
2	198 – 243	Tinggi
3	152 – 197	Sedang
4	106 – 151	Rendah
5	58 – 105	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

1. Kepemimpinan (X1)

Hasil tabulasi data variabel kepemimpinan yang diisi oleh 58 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan (X1)

Bobot	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	34	170	58.6	27	135	46.6	25	125	43.1	23	115	39.7
4	18	72	31.0	26	104	44.8	23	92	39.7	22	88	37.9
3	3	9	5.2	2	6	3.4	8	24	13.8	13	39	22.4
2	3	6	5.2	3	6	5.2	2	4	3.4	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	58	257	100	58	251	100	58	245	100	58	242	100
Kategori	S.Tinggi			S.Tinggi			S.Tinggi			Tinggi		

Sumber: Olah Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 58 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel kepemimpinan dengan indikator X1.1 berada pada kategori sangat tinggi menunjukkan bahwa penerapan indikator terkait dengan pemimpin memiliki kemampuan mendorong pegawai bekerja sesuai target sangat tinggi dan X1.2 berada pada kategori sangat tinggi hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki kepribadian yang tegas dalam arahan melaksanakan tugas sangat tinggi, X1.3 berada pada kategori sangat tinggi hal ini menunjukkan bahwa pemimpin memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas sangat tinggi. Selanjutnya indikator X1.4 berada pada kategori tinggi menunjukkan pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi dengan bawahannya termasuk tinggi, Hasil ini menunjukan bahwa penerapan kepemimpinan termasuk kategori sangat tinggi pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

2. Komunikasi (X2)

Hasil tabulasi data variabel komunikasi yang diisi oleh 58 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Terhadap komunikasi (X2)

Bobot	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	19	86	32.8	17	85	29.3	3	15	5.2
4	32	128	55.2	25	100	43.1	39	156	67.2
3	7	21	12.1	13	39	22.4	16	48	27.6
2	0	0	0	3	6	5.2	0	0	0
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	58	235	100	58	230	100	58	219	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		
Bobot	X2.4			X2.5					
	F	Skor	%	F	Skor	%			
5	2	10	3.4	2	10	3.4			
4	21	84	36.2	26	104	44.8			
3	33	99	56.9	27	81	46.6			
2	2	4	3.4	3	6	5.2			
1	0	0	0	0	0	0			
Σ	58	197	100	58	201	100			
Kategori	Sedang			Tinggi					

Sumber: Olah Data 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 58 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel komunikasi dengan indikator X2.1 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa kemudahan mendapat informasi terkait dengan tugas termasuk tinggi, X2.2 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa intensitas komunikasi diperlukan kelancaran pelaksanaan tugas termasuk tinggi dan X2,3 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa komunikasi langsung efektif dalam pelaksanaan tugas termasuk tinggi. X2.4 berada pada kategori sedang hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik memudahkan dalam memahami pesan yang disampaikan termasuk sedang, X2.5 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa terjadi perubahan sikap berdasarkan

pesan yang di sampaikan termasuk tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan komunikasi kerja termasuk tinggi pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

3. Semangat Kerja (Y)

Hasil tabulasi data variabel semangat kerja (Y) yang diisi oleh 58 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut :

Tabel 4.10 Tanggapan Terhadap semangat kerja (Y)

Bobot	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	26	130	44.8	20	100	34.5	17	85	29.3
4	26	104	44.8	27	108	46.6	30	120	51.7
3	1	3	1.7	8	24	13.8	9	27	15.5
2	5	10	8.6	3	6	5.2	2	4	3.4
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Σ	58	247	100	58	238	100	58	236	100
Kategori	S.Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	18	90	31.0	14	70	24.1
4	24	96	41.4	27	108	46.6
3	10	30	17.2	14	42	24.1
2	6	12	10.3	3	6	5.2
1	0	0	0	0	0	0
Σ	58	228	100	58	226	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber: Olah Data 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 58 responden yang diteliti secara umum, persepsi responden terhadap item-item pernyataan pada variabel semangat kerja (Y) dengan dengan indikator presensi Y1.1 termasuk kategori tinggi menunjukkan kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya termasuk tinggi, indikator disiplin kerja Y1.2 termasuk kategori tinggi yang menunjukkan bahwa ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku termasuk tinggi, indikator kerjasama waktu Y1.3 termasuk kategori tinggi hal ini menunjukkan sikap pegawai dalam kelompok kerja termasuk tinggi, indikator tanggung jawab Y1.4, termasuk kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa pegawai melaksanakan tugas dengan selayaknya termasuk tinggi dan indikator produktivitas kerja Y1.5 berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa produktifitas pegawai dalam melaksnakan pekerjaan termasuk tinggi. Hasil ini menunjukan bahwa semangat kerja termasuk kategori tinggi pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo

4.2.4. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara simultan maupun secara parsial memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 58 responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.543X1 + 0.590X2 + 0.190\varepsilon$$

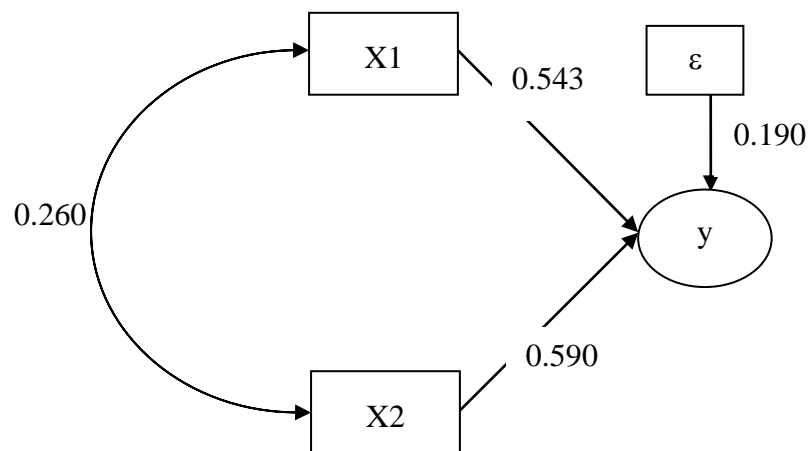
Dari persamaan diatas, menunjukan bahwa koefisien variabel independen yakni kepemimpinan (X1), bertanda positif, artinya bahwa Jika X1 ditingkatkan sebesar 1 satuan maka semangat kerja (Y) meningkat sebesar 0.543 atau 54,3%, menandakan bahwa kepemimpinan (X1), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y). Komunikasi (X2) bertanda positif artinya

jika X_2 ditingkatkan sebesar 1 satuan maka semangat kerja (Y) meningkat sebesar 0.590 atau 59,0%, menandakan bahwa komunikasi (X_2), memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sedangkan $\epsilon = 0.190$ menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 19 % yang turut berpengaruh terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.810 (terlampir), ini berarti sekitar 81,0% pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap semangat kerja (Y) pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo yang dijelaskan oleh kepemimpinan dan komunikasi kerja, serta masih ada sekitar 19,0% ditentukan oleh faktor-faktor lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yakni seperti yang dikemukakan oleh Moekijat, (2003) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah memberikan kompensasi, menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak, adanya motivasi dari pimpinan, pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan, memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran atau aspirasinya pada organisasi, dan hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Nilai koefisien korelasi ganda (Multiple R) sebesar 0.900 ini menunjukkan bahwa antara variable independen (kepemimpinan dan komunikasi) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap semangat kerja.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan anatara variable dapat dilihat pada gambar nerikut ini :



Gambar 4.2 Hasil Hubungan antara X1,dan X2 Terhadap Y

Sebagai hasil analisis dari variable independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah komunikasi (X2), dengan nilai sebesar 0.590 (60%), dan kemudian menyusul kepemimpinan (X₁) dengan nilai sebesar 0.543 (54,3%). dan pengaruh variabel lain sebesar 0,190 (19,0%).

4.2.5. Pengujian Hipotesis

Dari hasil analisis statistik menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS dan Microsoft Excel 2007, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagaimana yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya, maka dapat

dilakukan uji kemaknaan signifikansi. Dari hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel-4.11 Uji Kemaknaan Signifikan Variabel X Terhadap Y

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha(α)	Keputusan
$Y \leftarrow X_1, X_2, X_3,$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_1$	0,000	0,05	Signifikan
$Y \leftarrow X_2$	0,000	0,05	Signifikan

Keterangan :Jika nilai Sig < nilai Alpha (α), maka signifikan.

Sumber : Hasil olahan data 2022, dengan program SPSS

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel semangat kerja pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo secara *simultan* dapat dijelaskan oleh model meliputi kepemimpinan (X_1) dan komunikasi (X_2), karena nilai sig ($Y \leftarrow X_1, X_2,$) < nilai alpha (α) ($0,000 < 0,05$). Variabel kepemimpinan (X_1) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo (Y), karena nilai sig ($Y \leftarrow X_1$) > nilai alpha (α) ($0,000 < 0,05$). Variabel komunikasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo (Y), karena nilai sig ($Y \leftarrow X_2$) < nilai alpha (α) ($0,000 < 0,05$).

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja (Y)

Hasil penelitian yang dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi (X_2) Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja (Y) Pada

Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Hasil uji persamaan struktural menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) berperan menjelaskan besarnya pengaruh terhadap Semangat kerja. Besarnya pengaruh ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi (X2) memiliki peran besar terhadap peningkatan semangat kerja pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan komunikasi memiliki pengaruh terhadap semangat kerja, atau semakin baik penerapan kepemimpinan dan komunikasi maka semakin baik pula semangat kerja pegawai.

Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh sangat tinggi disebabkan penerapan kepemimpinan pada Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo termasuk sangat tinggi. Hal ini dimaknai bahwa fungsi dari kepemimpinan yang dilakukan untuk memberikan perintah serta melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai. Fungsi perintah dan pengawasan tersebut bertujuan agar pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan yang di inginkan atau sesuai dengan perencanaan sehingga terwujud tujuan secara efektif dan efisien. Hal didukung oleh pendapat Hasibuan (2017:170) menyatakan kepemimpinan merupakan tehnik seorang pemimpin dalam mempengaruhi tindakan atau perilaku bawahannya, supaya mampu bekerja sama dan memiliki kemampuan bekerja dengan produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Demikian pula dengan penerapan komunikasi termasuk kategori tinggi, sehingga semakin berkembang suatu organisasi maka semakin banyak aktifitas didalamnya. Berbagai tugas-tugas yang harus dilaksanakan memerlukan kordinasi

berupa komunikasi dalam mengatasi pekerjaan terkait dengan perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi. dengan adanya komunikasi antar pimpinan dan bawahan secara intern dalam penyelesaian tugas administrasi guna mencapai efisiensi (Mulyana: 2017:56).

Kesediaan dari pribadi yang membuat seseorang pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak tanpa mengalami keletihan atau kelelahan yang menyebabkan seorang pegawai merasa antusias untuk mengikuti berbagai aktifitas-aktifitas dan usaha-usaha yang dilakukan oleh kelompok kerjanya serta tidak mudah terpengaruh dari luar, dan bekerja berdasarkan kepentingan seperti apa yang telah di arahkan oleh pimpinan kepada dirinya dalam mewujudkan tujuan dari organisasi serta komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan selaku komunikator kepada para staf selaku komunikan tidak lain tujuannya adalah sebagai upaya untuk merubah pemikiran, sikap dan prilaku para pegawai agar mau melakukan pekerjaan organisasi sebagaimana mestinya. jika seorang pemimpin berhasil dalam menjalin komunikasi, dan menumbuhkan semangat dan menikmati pekerjaan (Nitisemito 2015:46). Hal dapat dimaknai bahwa komunikasi dan kepemimpinan memegang peranan penting, karena komunikasi yang dilakukan seorang pimpinan dapat mempengaruhi keberhasilan dalam meningkatkan semangat kerja pegawai.

Kepemimpinan dan komunikasi mampu menciptakan suasana yang nyaman dan membuat pegawai bersemangat dalam bekerja, hal ini sejalan dengan temuan I Gusti Ngurah Agung Putra Anteja, 2017, menemukan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

semangat kerja pegawai, demikian juga temuan penelitian Abdul Aswad, Mustafa Gani, Fitriana Abdul Kadir, Nur Jannah, Haswita Ganda, 2016 menemukan pengaruh komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Dalam penelitian ini ditemukan juga bahwa terdapat pengaruh variabel lain yang turut berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai namun tidak diteliti seperti dikemukakan oleh Hasibuan (2007:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan.

2. Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) terhadap semangat kerja (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Besarnya pengaruh tersebut disebabkan karena penerapan kepemimpinan berada pada kategori sangat tinggi. Kepemimpinan adalah suatu ketrampilan serta kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi secara langsung dan tidak langsung dengan maksud untuk mengerakkan orang-orang tersebut dengan penuh pengertian serta kesadaran dalam mengikuti perintah dari pemimpin (Siagian, 2017: 72). Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya prosedur kerja, intruksi yang jelas, memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, memberikan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran dan adanya tindak lanjut atas

keluhan pegawai. Hal tersebut dapat mendorong pegawai untuk berkerja dengan semangat.

Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih rendah jika dibandingkan dengan variabel komunikasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi merupakan hal yang paling penting didalam sebuah organisasi, seperti yang terjadi pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Komunikasi. Sesuai temuan awal yang dipaparkan pada fenomena bahwa terjalinnya komunikasi yang baik antara sesama pegawai telah menciptakan keharmonisan didalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sehingga dapat mendorong pegawai untuk berkerja dengan semangat.

Akan tetapi, pada dasarnya bahwa perbedaan pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi tidak terlalu besar terhadap semangat kerja para pegawai, sehingga hasil penelitian yang dapat digambarkan untuk variabel kepemimpinan berdasarkan persepsi responden terkait penerapan kepemimpinan dari segi pemimpin memiliki kemampuan mendorong pegawai bekerja sesuai target sangat tinggi, Pemimpin memiliki kepribadian yang tegas dalam arahan melaksanakan tugas sangat tinggi, pemimpin memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas sangat tinggi. Pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi dengan bawahannya termasuk tinggi, Hasil ini menunjukan bahwa penerapan kepemimpinan termasuk kategori sangat tinggi pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Ahmad Sodik Prasajo, (2017). melakukan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Kemudian Ni Ketut Suriastini, (2018) melakukan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini terbukti bahwa kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

3. Komunikasi (X2) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial variabel komunikasi (X2) terhadap semangat kerja (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi jalinan komunikasi yang dimiliki para pegawai, akan berimbas pada meningkatnya semangat kerja para pegawai tersebut. Selain itu, dapat diinformasikan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan variabel kepemimpinan.

Dari hasil olah data dengan menggunakan program SPSS yang ada pada tabel lampiran maka dapat diketahui bahwa komunikasi (X2) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Besarnya pengaruh ini termasuk pengaruh dominan bila dibandingkan dengan kepemimpinan. Hal tersebut dapat dijelaskan karena Penerapan komunikasi sangat penting. Suatu organisasi, pegawai, pimpinan atau pihak manajemen sering terjadi gap yang diakibatkan oleh komunikasi yang tidak berjalan dengan baik. Hal tersebut diakibatkan oleh

kondisi psikologis, peraturan, serta kepribadian pegawai. Apabila gap yang terjadi berlanjut akan mempengaruhi persepsi dan situasi kerja pegawai yang mempengaruhi semangat kerjanya. Fahmi (2016:163) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan proses menyampaikan pesan dan maksud yang akan dilakukan dari suatu pihak kepada seseorang yang dapat dilakukan secara langsung maupun melalui media.

Temuan penelitian berdasarkan tanggapan responden dapat dijelaskan bahwa penerapan komunikasi menunjukkan bahwa kemudahan mendapat informasi terkait dengan tugas termasuk tinggi, intensitas komunikasi diperlukan kelancaran pelaksanaan tugas termasuk tinggi, komunikasi langsung efektif dalam pelaksanaan tugas termasuk tinggi. komunikasi yang baik memudahkan dalam memahami pesan yang disampaikan termasuk sedang, terjadi perubahan sikap berdasarkan pesan yang disampaikan termasuk tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan komunikasi kerja termasuk tinggi pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Femi (2014) menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif berlangsung antara atasan dengan bawahan sangat diperlukan dalam keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Ardana dkk (2012:138) menjelaskan bahwa dengan komunikasi maka seseorang mampu menyampaikan suatu keinginan seseorang kepada seseorang lainnya dengan menggunakan suara atau tindakan berupa gerak, isyarat anggota badan dan lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Fajar Setyawan, (2017) melakukan penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

komunikasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. Demikian pula temuan Ahmad Sodik Prasajo, (2017) menemukan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang di ajukan pada penelitian ini terbukti bahwa komunikasi (X2) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori sangat tinggi berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori sedang berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan.
3. Komunikasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja (Y) Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo. Pengaruhnya termasuk kategori sedang berdasarkan hasil ujinya maka dikatakan signifikan

5.2. Saran

Adapun saran yang diberikan berdasarkan temuan dalam penelitian ini adalah :

1. Disarankan kepada pengambil kebijakan pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo untuk meningkatkan semangat pegawai dengan kepemimpinan dan komunikasi.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, perlu dilakukan upaya untuk mempertahankan pemimpin yang memiliki kemampuan, pengalaman,

kepribadian serta intellectual yang tinggi untuk memberikan pengawasan pengarahannya kepada pegawai serta melakukan komunikasi yang efektif dan efisien agar perubahan sikap pegawai dapat tercapai .

3. Disarankan juga bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel lain yang mampu meningkatkan semangat kerja pegawai karena dalam penelitian ini ditemukan pengaruh variabel lain yang turut berpengaruh terhadap semangat kerja seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007:19) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai meliputi kepemimpinan, motivasi, komunikasi, hubungan manusia, partisipasi, lingkungan kerja fisik, kompensasi, kesehatan dan keselamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex,Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia,Bandung
- Ahmad Sodik Prasajo, 2017.melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Study Pada Karyawan PD BPR BKK Wonogiri).
- Andi Tarlis, 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa
- Arni, Muhammad. 2016. Komunikasi Organisasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Dessler, Gary. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2016. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus. Bandung: Alfabeta
- Fajar Setyawan, 2017 melakukan penelitian dengan judul pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri
- Gibson, et al. (2015). Organizational: Behavior, Structure, Processes. New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- I Gusti Ngurah Agung Putra Anteja, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura 1 Divisi Komersial Bali
- Lensufiie, Tikno. 2015. Leadership Untuk Profesional dan Mahasiswa. Jakarta: Erlangga
- Prabu Mangkunegara. 2016. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama. Refika Aditama: Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Miftah Thoha. 2017 “Kepemimpinan dalam manajemen” Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Mulyana, Deddy. 2017. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung:Rosdakarya.
- Moekijat. 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Mondy R. Wayne, 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid pertam, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Ni Ketut Suriastini, 2018 melakukan penelitian dengan judul Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Departemen Personalia Pada Hotel Puri Bagus Candidasa Karangasem
- Riduwan, & Sunarto. (2016). Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2015. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga. PT. Rajagrafindo Persada.
- Rorimpandey L .2016.Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. Jurnal EMBA Vol.1 No.4
- Sastrohadiwiryo, 2016, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Bumi Aksara, Jakarta.

- Sondang P. Siagian. 2016. Sistem Informasi Manajemen, Bumi Aksara. Jakarta
- Sofyandi, Herman, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama ed., Vol. Cetakan Pertama), Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2016. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Penerbit ALFABETA
- Suwatno. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Westra, Pariatra, 2015. Manajemen Personalia. Penerbit Liberti, Jogjakarta
- Wijayaningsih, Ratih. 2016. Pengertian Semangat Kerja dan Unsur-Unsur Semangat Kerja
- Wahjosumidjo. 2015. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta : Ghalia Indonesia

Lampiran-lampiran

Lampiran 1: Kuesioner/Angket penelitian

DAFTAR KOESIONER

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr.(i).....
Di.
Gorontalo.-

Hal : **Pemohonan Pengisian Kuesioner**

Saya yang bertanda tangan dibawah, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Semangat kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo

Oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara (i) perlu kami informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S-1) Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,2022

Hormat Saya

Sri Verenita Kasim

Bagian I : Identitas Responden

Petunjuk : Beri tanda \surd pada kotak jawaban yang dianggap paling benar dan isi tempat yang telah dikosongkan.

A. Data Responden

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin: ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Alamat :
4. Pekerjaan :
5. Instansi :
6. Jabatan di Instansi :
7. Masa Kerja : ☐ <5th ☐ 5-10th ☐ 10-15th ☐ >15th
8. Jumlah Bawahan :..... Orang
9. Alamat Instansi :

B. Pendidikan Terakhir : ☐ SMU ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3

C. Pendidikan dan latihan yang pernah diikuti:

1.
2.
3.

D. Pengalaman kerja

1.
2.
3.

PETUNJUK ANGKET

Bagian II : Petunjuk Pegisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Ada lima alternatif jawaban yaitu:
 - 5** = Selalu
 - 4** = Sering
 - 3** = Kadang-kadang
 - 2** = Jarang
 - 1** = Tidak Pernah

Kepemimpinan (X₁)

1	Pemimpin memiliki kemampuan mendorong pegawai bekerja sesuai target
	a. Selalu memiliki kemampuan
	b. Sering memiliki kemampuan
	c. Kadang-kadang memiliki kemampuan
	d. Jarang memiliki kemampuan
	e. Tidak pernah memiliki kemampuan

2	Pemimpin merupakan kepribadian yang tegas dalam arahan melaksanakan tugas
	a. Selalu kepribadian yang tegas
	b. Sering kepribadian yang tegas
	c. Kadang-kadang kepribadian yang tegas
	d. Jarang kepribadian yang tegas
	e. Tidak pernah kepribadian yang tegas

3	Pemimpin memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas
	a. Selalu memiliki pengalaman
	b. Sering memiliki pengalaman
	c. Kadang-kadang memiliki pengalaman
	d. Jarang memiliki pengalaman
	e. Tidak pernah memiliki pengalaman

4	Pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi dengan bawahannya
	a. Selalu memiliki kemampuan berkomunikasi
	b. Sering memiliki kemampuan berkomunikasi
	c. Kadang-kadang memiliki kemampuan berkomunikasi
	d. Jarang memiliki kemampuan berkomunikasi
	e. Tidak pernah memiliki kemampuan berkomunikasi

Komunikasi (X₂)

1	Kemudahan memperoleh informasi tentang tugas yang dilaksanakan
	a. Selalu mudah memperoleh informasi
	b. Sering mudah memperoleh informasi
	c. Kadang-kadang mudah memperoleh informasi.
	d. Jarang mudah memperoleh informasi
	e. Tidak pernah mudah memperoleh informasi

2	Intensitas komunikasi sangat diperlukan dalam kelancaran pelaksanaan tugas
	a. Selalu sangat diperlukan
	b. Sering sangat diperlukan
	c. Kadang-kadang sangat diperlukan
	d. Jarang sangat diperlukan
	e. Tidak pernah sangat diperlukan

3	Komunikasi langsung sangat efektif dalam melaksanakan tugas
	a. Selalu sangat efektif
	b. Sering sangat efektif
	c. Kadang-kadang sangat efektif
	d. Jarang sangat efektif
	e. Tidak pernah sangat efektif

4	komunikasi yang baik memudahkan seseorang memahami pesan yang disampaikan
	a. Selalu memahami pesan yang disampaikan
	b. Sering memahami pesan yang disampaikan
	c. Kadang-kadang memahami pesan yang disampaikan
	d. Jarang memahami pesan yang disampaikan
	e. Tidak pernah memahami pesan yang disampaikan

5	Terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan pesan yang diterima
	a. Selalu terjadi perubahan sikap
	b. Sering terjadi perubahan sikap
	c. Kadang-kadang terjadi perubahan sikap
	d. Jarang terjadi perubahan sikap
	e. Tidak pernah terjadi perubahan sikap

Semangat Kerja Pegawai (Y)

1	Presensi, merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya
	a. Selalu merupakan kehadiran pegawai
	b. Sering merupakan kehadiran pegawai
	c. Kadang-kadang merupakan kehadiran pegawai
	d. Jarang merupakan kehadiran pegawai
	e. Tidak pernah merupakan kehadiran pegawai

2	Disiplin merupakan ketaatan seseorang pegawai terhadap suatu peraturan yang berlaku
	a. Selalu merupakan ketaatan seseorang pegawai
	b. Sering merupakan ketaatan seseorang pegawai
	c. Kadang-kadang merupakan ketaatan seseorang pegawai
	d. Jarang merupakan ketaatan seseorang pegawai
	e. Tidak pernah merupakan ketaatan seseorang pegawai

3	Kerjasama sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok
	a. Selalu sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok
	b. Sering sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok
	c. Kadang-kadang sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok
	d. Jarang sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok
	e. Tidak pernah sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok
4	Tanggung jawab merupakan keharusan untuk melaksanakan kegiatan selayaknya
	a. Selalu merupakan keharusan
	b. Sering merupakan keharusan
	c. Kadang-kadang merupakan keharusan
	d. Jarang merupakan keharusan
	e. Tidak pernah merupakan keharusan
5	Produktivitas kerja digunakan untuk menghasilkan jasa
	a. Selalu digunakan untuk menghasilkan jasa
	b. Sering digunakan untuk menghasilkan jasa
	c. Kadang-kadang digunakan untuk menghasilkan jasa
	d. Jarang digunakan untuk menghasilkan jasa
	e. Tidak pernah digunakan untuk menghasilkan jasa

Lampiran 2: Data ordinal dan data interval

Data Ordinal dan Interval Variabel X1

Resp	1	2	3	4	Resp	1	2	3	4	Total
1	5	5	4	4	1	3.713	3.902	2.867	2.108	12.590
2	4	4	4	4	2	2.373	2.513	2.867	2.108	9.860
3	5	5	5	5	3	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
4	5	4	5	4	4	3.713	2.513	4.125	2.108	12.459
5	4	3	3	4	5	2.373	1.561	1.916	2.108	7.957
6	5	4	5	4	6	3.713	2.513	4.125	2.108	12.459
7	5	5	5	5	7	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
8	5	5	5	5	8	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
9	5	4	4	4	9	3.713	2.513	2.867	2.108	11.200
10	5	4	4	4	10	3.713	2.513	2.867	2.108	11.200
11	5	5	5	5	11	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
12	5	5	5	5	12	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
13	5	5	5	5	13	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
14	5	5	5	5	14	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
15	5	5	5	5	15	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
16	4	4	4	4	16	2.373	2.513	2.867	2.108	9.860
17	4	4	4	4	17	2.373	2.513	2.867	2.108	9.860
18	5	5	5	5	18	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
19	4	4	3	4	19	2.373	2.513	1.916	2.108	8.909
20	4	4	3	4	20	2.373	2.513	1.916	2.108	8.909
21	4	4	4	3	21	2.373	2.513	2.867	1.000	8.752
22	4	4	3	4	22	2.373	2.513	1.916	2.108	8.909
23	4	4	4	4	23	2.373	2.513	2.867	2.108	9.860
24	4	4	3	4	24	2.373	2.513	1.916	2.108	8.909
25	4	4	4	4	25	2.373	2.513	2.867	2.108	9.860
26	5	4	4	4	26	3.713	2.513	2.867	2.108	11.200
27	5	5	5	5	27	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
28	5	5	4	4	28	3.713	3.902	2.867	2.108	12.590
29	5	4	5	3	29	3.713	2.513	4.125	1.000	11.351
30	5	5	4	3	30	3.713	3.902	2.867	1.000	11.482
31	4	4	4	3	31	2.373	2.513	2.867	1.000	8.752
32	5	4	4	4	32	3.713	2.513	2.867	2.108	11.200
33	5	4	5	3	33	3.713	2.513	4.125	1.000	11.351
34	5	5	4	3	34	3.713	3.902	2.867	1.000	11.482
35	5	4	5	3	35	3.713	2.513	4.125	1.000	11.351
36	5	5	4	4	36	3.713	3.902	2.867	2.108	12.590
37	5	5	4	4	37	3.713	3.902	2.867	2.108	12.590
38	5	4	5	3	38	3.713	2.513	4.125	1.000	11.351
39	5	5	4	3	39	3.713	3.902	2.867	1.000	11.482

40	4	3	5	3	40	2.373	1.561	4.125	1.000	9.059
41	2	2	3	3	41	1.000	1.000	1.916	1.000	4.916
42	5	5	3	3	42	3.713	3.902	1.916	1.000	10.531
43	5	4	4	3	43	3.713	2.513	2.867	1.000	10.092
44	4	4	4	4	44	2.373	2.513	2.867	2.108	9.860
45	4	5	5	5	45	2.373	3.902	4.125	3.307	13.708
46	2	2	3	4	46	1.000	1.000	1.916	2.108	6.024
47	4	4	4	5	47	2.373	2.513	2.867	3.307	11.059
48	5	5	5	5	48	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
49	5	5	5	5	49	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
50	5	5	5	5	50	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
51	5	5	5	5	51	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
52	3	2	5	5	52	1.619	1.000	4.125	3.307	10.052
53	2	5	5	5	53	1.000	3.902	4.125	3.307	12.335
54	4	4	4	5	54	2.373	2.513	2.867	3.307	11.059
55	3	5	2	5	55	1.619	3.902	1.000	3.307	9.829
56	5	5	5	5	56	3.713	3.902	4.125	3.307	15.048
57	4	4	4	5	57	2.373	2.513	2.867	3.307	11.059
58	3	5	2	5	58	1.619	3.902	1.000	3.307	9.829

Data Ordinal dan Interval Variabel X2

Resp	1	2	3	4	5	Resp	1	2	3	4	5	Total
1	4	2	4	4	4	1	2.37	1.00	2.55	4.07	3.77	13.76
2	4	3	4	4	4	2	2.37	2.03	2.55	4.07	3.77	14.79
3	5	3	3	3	3	3	3.77	2.03	1.00	2.67	2.42	11.89
4	5	4	4	4	3	4	3.77	3.03	2.55	4.07	2.42	15.83
5	4	4	4	4	4	5	2.37	3.03	2.55	4.07	3.77	15.79
6	5	4	4	3	3	6	3.77	3.03	2.55	2.67	2.42	14.43
7	5	5	4	4	4	7	3.77	4.22	2.55	4.07	3.77	18.37
8	5	5	4	3	4	8	3.77	4.22	2.55	2.67	3.77	16.98
9	5	5	4	4	4	9	3.77	4.22	2.55	4.07	3.77	18.37
10	5	5	5	5	5	10	3.77	4.22	4.26	5.43	5.26	22.94
11	5	5	4	4	4	11	3.77	4.22	2.55	4.07	3.77	18.37
12	4	4	3	3	3	12	2.37	3.03	1.00	2.67	2.42	11.49
13	5	5	4	3	4	13	3.77	4.22	2.55	2.67	3.77	16.98
14	5	5	5	5	5	14	3.77	4.22	4.26	5.43	5.26	22.94
15	5	5	4	4	4	15	3.77	4.22	2.55	4.07	3.77	18.37
16	4	4	3	3	3	16	2.37	3.03	1.00	2.67	2.42	11.49
17	4	4	4	3	4	17	2.37	3.03	2.55	2.67	3.77	14.39
18	4	4	3	3	3	18	2.37	3.03	1.00	2.67	2.42	11.49
19	4	3	4	4	4	19	2.37	2.03	2.55	4.07	3.77	14.79
20	4	3	4	3	4	20	2.37	2.03	2.55	2.67	3.77	13.39

21	3	3	3	3	3	21	1.00	2.03	1.00	2.67	2.42	9.12
22	4	4	4	4	4	22	2.37	3.03	2.55	4.07	3.77	15.79
23	3	3	3	3	3	23	1.00	2.03	1.00	2.67	2.42	9.12
24	3	3	3	3	3	24	1.00	2.03	1.00	2.67	2.42	9.12
25	3	3	3	3	3	25	1.00	2.03	1.00	2.67	2.42	9.12
26	4	4	4	4	4	26	2.37	3.03	2.55	4.07	3.77	15.79
27	4	4	4	4	4	27	2.37	3.03	2.55	4.07	3.77	15.79
28	3	3	3	3	3	28	1.00	2.03	1.00	2.67	2.42	9.12
29	4	4	4	3	4	29	2.37	3.03	2.55	2.67	3.77	14.39
30	4	4	4	3	3	30	2.37	3.03	2.55	2.67	2.42	13.04
31	4	4	3	3	3	31	2.37	3.03	1.00	2.67	2.42	11.49
32	3	3	3	3	3	32	1.00	2.03	1.00	2.67	2.42	9.12
33	4	4	4	4	4	33	2.37	3.03	2.55	4.07	3.77	15.79
34	3	3	3	4	3	34	1.00	2.03	1.00	4.07	2.42	10.52
35	4	4	3	3	3	35	2.37	3.03	1.00	2.67	2.42	11.49
36	4	2	3	3	4	36	2.37	1.00	1.00	2.67	3.77	10.81
37	4	2	3	2	3	37	2.37	1.00	1.00	1.00	2.42	7.79
38	4	4	4	3	3	38	2.37	3.03	2.55	2.67	2.42	13.04
39	4	4	4	2	3	39	2.37	3.03	2.55	1.00	2.42	11.37
40	4	4	4	4	4	40	2.37	3.03	2.55	4.07	3.77	15.79
41	4	5	5	4	3	41	2.37	4.22	4.26	4.07	2.42	17.34
42	4	4	3	3	3	42	2.37	3.03	1.00	2.67	2.42	11.49
43	4	4	4	4	3	43	2.37	3.03	2.55	4.07	2.42	14.44
44	5	4	4	3	3	44	3.77	3.03	2.55	2.67	2.42	14.43
45	4	4	4	3	3	45	2.37	3.03	2.55	2.67	2.42	13.04
46	4	5	4	3	3	46	2.37	4.22	2.55	2.67	2.42	14.24
47	4	4	4	3	2	47	2.37	3.03	2.55	2.67	1.00	11.62
48	5	5	4	4	4	48	3.77	4.22	2.55	4.07	3.77	18.37
49	5	5	4	3	4	49	3.77	4.22	2.55	2.67	3.77	16.98
50	5	5	4	4	4	50	3.77	4.22	2.55	4.07	3.77	18.37
51	5	5	4	3	4	51	3.77	4.22	2.55	2.67	3.77	16.98
52	5	5	4	4	4	52	3.77	4.22	2.55	4.07	3.77	18.37
53	4	3	4	3	3	53	2.37	2.03	2.55	2.67	2.42	12.05
54	4	4	4	3	2	54	2.37	3.03	2.55	2.67	1.00	11.62
55	5	5	4	4	4	55	3.77	4.22	2.55	4.07	3.77	18.37
56	5	5	4	3	4	56	3.77	4.22	2.55	2.67	3.77	16.98
57	4	3	4	3	3	57	2.37	2.03	2.55	2.67	2.42	12.05
58	4	4	4	3	2	58	2.37	3.03	2.55	2.67	1.00	11.62

Data Ordinal dan Interval Y

Resp	1	2	3	4	5	Resp	1	2	3	4	5	Total
1	5	4	4	5	4	13	3.71	2.84	3.07	3.88	3.12	16.61
2	5	4	4	4	4	13	3.71	2.84	3.07	2.69	3.12	15.43
3	5	4	4	4	4	13	3.71	2.84	3.07	2.69	3.12	15.43
4	5	5	4	4	3	12	3.71	4.12	3.07	2.69	2.06	15.65
5	4	3	3	5	4	11	2.34	1.85	1.96	3.88	3.12	13.15
6	5	5	4	4	3	12	3.71	4.12	3.07	2.69	2.06	15.65
7	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
8	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
9	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
10	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
11	5	5	5	4	5	15	3.71	4.12	4.39	2.69	4.34	19.24
12	4	3	4	5	4	12	2.34	1.85	3.07	3.88	3.12	14.26
13	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
14	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
15	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
16	4	4	4	4	4	12	2.34	2.84	3.07	2.69	3.12	14.07
17	4	4	4	4	4	12	2.34	2.84	3.07	2.69	3.12	14.07
18	4	4	4	4	5	13	2.34	2.84	3.07	2.69	4.34	15.29
19	4	4	4	3	3	11	2.34	2.84	3.07	1.84	2.06	12.16
20	4	3	3	3	3	10	2.34	1.85	1.96	1.84	2.06	10.06
21	3	3	3	3	3	9	1.51	1.85	1.96	1.84	2.06	9.23
22	4	4	3	3	3	10	2.34	2.84	1.96	1.84	2.06	11.05
23	4	4	3	3	3	10	2.34	2.84	1.96	1.84	2.06	11.05
24	2	3	3	3	3	8	1.00	1.85	1.96	1.84	2.06	8.72
25	4	4	2	2	2	8	2.34	2.84	1.00	1.00	1.00	8.18
26	5	4	4	4	4	13	3.71	2.84	3.07	2.69	3.12	15.43
27	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
28	4	4	4	4	4	12	2.34	2.84	3.07	2.69	3.12	14.07
29	4	4	5	3	2	11	2.34	2.84	4.39	1.84	1.00	12.41
30	4	2	4	4	4	12	2.34	1.00	3.07	2.69	3.12	12.23
31	4	3	4	4	4	12	2.34	1.85	3.07	2.69	3.12	13.08
32	4	4	4	2	2	10	2.34	2.84	3.07	1.00	1.00	10.26
33	4	4	5	4	4	13	2.34	2.84	4.39	2.69	3.12	15.38
34	4	4	3	3	4	11	2.34	2.84	1.96	1.84	3.12	12.10
35	2	4	4	4	4	10	1.00	2.84	3.07	2.69	3.12	12.72
36	4	4	4	2	4	12	2.34	2.84	3.07	1.00	3.12	12.37
37	2	4	4	2	4	10	1.00	2.84	3.07	1.00	3.12	11.03
38	2	4	4	4	4	10	1.00	2.84	3.07	2.69	3.12	12.72
39	4	4	4	4	4	12	2.34	2.84	3.07	2.69	3.12	14.07
40	5	4	4	4	4	13	3.71	2.84	3.07	2.69	3.12	15.43
41	5	2	2	4	4	11	3.71	1.00	1.00	2.69	3.12	11.52

42	4	4	4	3	4	12	2.34	2.84	3.07	1.84	3.12	13.22
43	2	5	4	3	4	10	1.00	4.12	3.07	1.84	3.12	13.15
44	4	3	3	4	3	10	2.34	1.85	1.96	2.69	2.06	10.91
45	4	5	4	4	4	12	2.34	4.12	3.07	2.69	3.12	15.34
46	4	2	4	2	3	11	2.34	1.00	3.07	1.00	2.06	9.48
47	4	4	4	2	4	12	2.34	2.84	3.07	1.00	3.12	12.37
48	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
49	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
50	5	5	5	5	5	15	3.71	4.12	4.39	3.88	4.34	20.43
51	4	5	5	5	5	14	2.34	4.12	4.39	3.88	4.34	19.06
52	5	5	4	5	3	12	3.71	4.12	3.07	3.88	2.06	16.83
53	4	4	4	4	4	12	2.34	2.84	3.07	2.69	3.12	14.07
54	5	3	3	4	3	11	3.71	1.85	1.96	2.69	2.06	12.27
55	5	4	4	4	4	13	3.71	2.84	3.07	2.69	3.12	15.43
56	5	5	5	5	3	13	3.71	4.12	4.39	3.88	2.06	18.15
57	5	4	4	4	4	13	3.71	2.84	3.07	2.69	3.12	15.43
58	5	5	5	5	3	13	3.70	4.11	4.38	3.87	2.06	18.14

Lampiran 3: Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dan Realibilitas

Correlations						
		x11	x12	x13	x14	x1tot
x11	Pearson Correlation	1	.571**	.508**	-.036	.738**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.787	.000
	N	58	58	58	58	58
x12	Pearson Correlation	.571**	1	.268*	.369**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.000		.042	.004	.000
	N	58	58	58	58	58
x13	Pearson Correlation	.508**	.268*	1	.242	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.042		.067	.000
	N	58	58	58	58	58
x14	Pearson Correlation	-.036	.369**	.242	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.787	.004	.067		.000
	N	58	58	58	58	58
x1tot	Pearson Correlation	.738**	.783**	.729**	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	
	Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.655	.653	4

Correlations

		x21	x22	x23	x24	x25	x2tot
x21	Pearson Correlation	1	.682**	.550**	.319*	.476**	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.015	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x22	Pearson Correlation	.682**	1	.560**	.356**	.342**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.006	.009	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x23	Pearson Correlation	.550**	.560**	1	.541**	.457**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x24	Pearson Correlation	.319*	.356**	.541**	1	.618**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.015	.006	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x25	Pearson Correlation	.476**	.342**	.457**	.618**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58
x2tot	Pearson Correlation	.797**	.801**	.786**	.716**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	
	Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.817	.828	5

Correlations

		y11	y12	y13	y14	y15	ytot
y11	Pearson Correlation	1	.326*	.340**	.530**	.256	.660**
	Sig. (2-tailed)		.012	.009	.000	.052	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y12	Pearson Correlation	.326*	1	.675**	.430**	.397**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.012		.000	.001	.002	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y13	Pearson Correlation	.340**	.675**	1	.533**	.560**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.000	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y14	Pearson Correlation	.530**	.430**	.533**	1	.589**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y15	Pearson Correlation	.256	.397**	.560**	.589**	1	.739**
	Sig. (2-tailed)	.052	.002	.000	.000		.000
	N	58	58	58	58	58	58
ytot	Pearson Correlation	.660**	.738**	.809**	.831**	.739**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

Reliability

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha	
	Based on	
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.810	.812	5

Lampiran 4: Korelasi antara variabel**Regression****Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Semangat Kerja	14.8743	3.60181	58
Kepemimpinan	11.6462	2.51840	58
Komunikasi	14.1866	3.43258	58

Correlations

		Semangat Kerja	Kepemimpinan	Komunikasi
Pearson Correlation	Semangat Kerja	1.000	.697	.731
	Kepemimpinan	.697	1.000	.260
	Komunikasi	.731	.260	1.000
Sig. (1-tailed)	Semangat Kerja	.	.000	.000
	Kepemimpinan	.000	.	.024
	Komunikasi	.000	.024	.
N	Semangat Kerja	58	58	58
	Kepemimpinan	58	58	58
	Komunikasi	58	58	58

Lampiran 5: Uji Hipotesis

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komunikasi, Kepemimpinan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.900 ^a	.810	.803	1.59874	.810	117.154	2	55	.000

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	598.886	2	299.443	117.154	.000 ^a
	Residual	140.579	55	2.556		
	Total	739.465	57			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.959	1.190		-2.486	.016
	Kepemimpinan	.777	.087	.543	8.923	.000
	Komunikasi	.619	.064	.590	9.693	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Lampiran 6: R tabel dan F tabel

R-Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

F-Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 3637/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala KESBANGPOL Kota Gorontalo

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

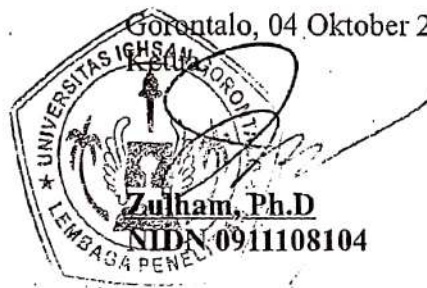
Nama : Zulham, Ph.D
NIDN : 0911108104
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

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

Nama Mahasiswa : Sri Verenita Kasim
NIM : E2118032
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Lokasi Penelitian : KANTOR DINAS KELAUTAN, PERIKANAN DAN
PERTANIAN KOTA GORONTALO
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI KERJA
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
DINAS KELAUTAN, PERIKANAN, DAN PERTANIAN KOTA
GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 04 Oktober 2021



+



PEMERINTAH KOTA GORONTALO
DINAS KELAUTAN PERIKANAN DAN PERTANIAN

Jalan Brigjen Piola Isa No. 133 telp/fax (0435) 823348 Gorontalo

Gorontalo, 11 November 2022

No : 800/DKPP-Sekr/1535/XI/2022
Lamp : -
Hal : Pemberitahuan

Kepada Yth,
Ketua Lembaga Penelitian Fakultas Ekonomi
Universitas Ichsan Gorontalo
Di -

Gorontalo

Menindak lanjuti Surat Permohonan dari Ketua Lembaga Penelitian Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo Nomor: 3637/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/X/2021 Tanggal 04 Oktober 2021 Perihal Pengambilan Data Awal, dan surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Gorontalo Nomor. 070/KESBANGPOL/2303 Tanggal 05 Oktober 2021 perihal surat keterangan ADVIS, maka bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Sri Verenita Kasim
NIM : E2118032
Program Studi : S1 Manajemen
Lokasi penelitian : Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian
Judul penelitian : **“ Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan Perikanan dan Pertanian Kota Gorontalo ”**

Telah melaksanakan penelitian pada tanggal 06 Oktober 2021 s.d 30 Maret 2022

Demikian Surat Pemberitahuan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

PIH KEPALA DINAS
DINAS KELAUTAN
PERIKANAN DAN PERTANIAN
HARIYANTO HIOLA, S.Pi
PEMBINA
NIP. 19740526 200003 1 002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

FAKULTAS EKONOMI

SK. MENDIKNAS NOMOR 84/D/O/2001 STATUS TERAKREDITASI BAN-PT.DIKTI

Jalan : Achmad Nadjamuddin No.17 Telp/Fax.(0435) 829975 Kota Gorontalo. www.fe.unisan.ac.id

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

No. 214/SRP/FE-UNISAN/XI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN : 09281169010
Jabatan : Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : Sri Verenita Kasim
NIM : E2118032
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kelautan, Perikanan Dan Pertanian Kota Gorontalo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 23.%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan,

DR. Musafir, SE., M.Si
NIDN. 0928116901

Gorontalo, 10 November 2022
Tim Verifikasi,

Muh. Sabir M, SE., M.Si
NIDN. 0913088503

PAPER NAME

TURNITIN SKRIPSI VERENITA.docx

AUTHOR

Sri verenita kasim

WORD COUNT

14503 Words

CHARACTER COUNT

85399 Characters

PAGE COUNT

85 Pages

FILE SIZE

268.8KB

SUBMISSION DATE

Nov 8, 2022 11:16 PM GMT+8

REPORT DATE

Nov 8, 2022 11:19 PM GMT+8**● 23% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 22% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 4% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)

Summary

BIOGRAFI PENULIS



1. IDENTITAS PRIBADI

Nama : Sri Verenita Kasim

Nim : E.21.18.032

TTL : *Gorontalo 27 Desember 1999*

Jenis Kelamin : Perempuan

Tinggi Badan : 165 Cm

Berat Badan : 55 Kg

Agama : Islam

Alamat : Jl. G Tilong Kabila Lingkungan 1, Kelurahan
Biawu Kec.Kota Selatan Kota Gorontalo

No.HP/ IG : 081776083402 / @verenitakasim

Orang Tua :

Ayah : Adha Kasim

Ibu : Kristina Gani

Prodi : *S1 Manajemen*

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo

Angkatan : 2018

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

- a) *Sekolah Dasar Negeri Bumbulan Kecamatan Paguat (2007-2012)*
- b) Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kota Gorontalo (2013- 2015)
- c) Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kota Gorontalo (2016 -2018)

III. Kegiatan yang pernah diikuti

- a) Kelompok Penari SMP N 2 Kota Gorontalo
- b) Kelompok Penari SMA N 1 Kota Gorontalo
- c) Panitia Volly Ball Kompleks Biawu
- d) Anggota Karang Taruna Kelurahan Biawu
- e) *Sales Promotion Regulator Elpigi*
- f) Admin Toko Rezota Indofashion
- g) Modeling Toko Rezota Indofashion