

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN SEKRETARIAT DINAS PERTANIAN PROVINSI GORONTALO

Feren Silangen¹, Rahmisyari², Syamsul³

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

*Email korespondensi : rifaldysunge00@gmail.com, arfanutiarahman@ung.ac.id, rifadli@ung.ac.id

ABSTRACT

This study aims to find out to what extent the effect of leadership style (X1) and work motivation (X2) on apparatus work spirit (Y) at the Secretariat Division of the Gorontalo Provincial Agriculture Office. The sampling technique used in this study is simple random sampling. The main data collection is done through a list of statenzents that are tested with validity tests and reliability tests. The analysis technique used is the path analysis technique. The first test results show that simultaneously the leadership style variable (X1) and work motivation (X2) affect apparatus work spirit at the Secretariat Division of the Gorontalo Provincial Agriculture Office, which is 0.638 or 63.8%. The results of hypothesis Jestng indicate that leadership style (X1) partially affects apparatus work spiritO) at Secretariat Division of the Gorontalo Provincial Agriculture Office (Y), namely 0.385, while the partial effect of work motivation (X2) on apparatus vvorjg spiritfY)²j/. is 0.251.

Keyword : Leadership Style, Work Motivation, Work Spirit

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan (XI) dan motivasi kerja (X2) terhadap semangat kerja pegawai (Y) Pada Bagian Sekertariat Dinas Penanian Provinsi gorontalo Gorontalo. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel acak sederhana, sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui tes validity dan reliability test. Sedangkan teknik analysis yang digunakan yaitu teknik analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa secara simultan variabel Gaya kepemimpinan (XI) dan motivasi kerja (X2) beipengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pada Bagian Sekertarian Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo yaitu sebesar 0.638 atau 63,8%. Hasil pengujian hipotesis secara parsial gaya kepemimpinan (XI) berpengaruh terhadap terhadap semangat kerja pegawai (Y) Pada Dinas Penanian Provinsi Gorontalo. (Y) yakni sebesar 0.385, sedangkan motivasi kerja (X2) terhadap semangat kerja pegawai (Y) yakni sebesar 0.251.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan organisasi. Bagaimanapun juga organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Maka faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan organisasi, (Handoko, 2011)

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi.maka semua tugas _ tugas yang diberikan kepadanya bisa diselesaikan tepat pada waktu yang ditentukan, atau kemungkinan lebih cepat dari yang ditentukan. Untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal maka pimpinan perlu memberikan dorongan kepada para pegawai agar mereka memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya, sehingga organisasi dapat berkembang dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tingginya semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai dapat bekerja dengan perasaan yang nyaman.

LANDASAN TEORI

Kajian Pustaka

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan (2011:170), Kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. kepemimpinan adalah bagaimana seseorang sebagai pemimpin dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang lainnya (Tarlis, 2017)

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu keharusan bahwa

suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Luthan, (Boihaki, 2019) Mutu, produk atau hasil kegiatan proyek harus memenuhi spesifikasi dan kriteria yang telah dipersyaratkan. Memenuhi persyaratan mutu berarti mampu memenuhi tugas yang dimaksudkan atau sering disebut sebagai *fit for the intended use*. (Husen, 2011 dalam Medonca, 2015)

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang — orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnya

Tipe-Tipe Kepemimpinan

1. Tipe Kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa diperintah.

2. Tipe Kepemimpinan Kendali Bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai symbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

3. Tipe kepemimpinan Demokrasi

Tipe kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-

orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreatifitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan didalam unit masing-masing

Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sebagai contoh seseorang yang membaca. Sebagai contoh seseorang yang membaca. Kemudian kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya (misalnya kegiatan belajar), maka yang dimaksud dengan motivasi intrinsik ini adalah ingin mencapai tujuan yang terkandung di dalam perbuatan belajar itu sendiri. Sebagai contoh konkret, seorang siswa itu melakukan belajar, karena betul-betul ingin mendapat pengetahuan, nilai atau keterampilan agar dapat berubah tingkah lakunya secara konstruktif, tidak karena tujuan yang lain-lain. "intrinsic motivations are inherent in the learning situations and meet pupil-needs and purposes". Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikaitkan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Seperti tadi dicontohkan bahwa seorang belajar, memang benar-benar ingin mengetahui segala sesuatunya, bukan karena ingin pujian atau ganjaran. (Prihartanta, 2015)

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Sebagai contoh itu seseorang itu belajar, karena tahu besok paginya akan ujian dengan harapan akan mendapatkan nilai baik, sehingga akan dipuji oleh pacarnya, atau temannya. Jadi yang penting bukan karena belajar ingin mengetahui sesuatu, tetapi ingin mendapatkan nilai

yang baik, atau agar mendapat hadiah. Jadi kalau dilihat dari segi tujuan kegiatan yang dilakukannya, tidak secara langsung bergayut dengan esensi apa yang dilakukannya itu. Oleh karena itu motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang didalamnya aktivitas belajar dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajar (Prihartanta, 2015)

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

1. Faktor yang berhubungan dengan keuangan

Seperti gaji atau upah, bonus, dan insentif. Gaji merupakan salah satu unsur motivasi bagi pegawai yang menunjukkan pengakuan secara resmi dan sosial terhadap pekerjaan mereka. Pegawai bisa mendapatkan kompensasi yang berkaitan uang dalam bentuk gaji atau upah, dan makanan, maka kemungkinan mereka tidak mau bekerja seperti biasa atau bahkan dapat meninggalkan profesinya. Oleh sebab itu, sistem pemberian kompensasi pegawai yang baik akan meningkatkan kehadiran dan sistem pelayanan pegawai, sebaliknya jika tidak teratur atau sering dipotong juga dapat menurunkan motivasi pegawai untuk bekerja

2. Faktor yang berhubungan dengan non-keuangan

- a. Status pekerjaan, yaitu dengan memberikan status atau sebutan jabatan yang lebih tinggi yang telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Misalnya, dalam melakukan pengangkatan pegawai dari pegawai kontrak menjadi pegawai tetap, yang hal itu dapat memotivasi pegawai.
- b. Penghargaan (rewards), yaitu hal yang sering digunakan sebagai alat untuk menentukan penyesuaian gaji dan untuk memperbaiki kinerja personel, dan dengan adanya penghargaan terhadap pegawai, maka dapat memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaannya terutama bila penghargaan tersebut datang dari atasan tertinggi.
- c. Hukuman (punishment), yaitu hal yang dapat membuat pegawai menjadi termotivasi untuk tidak melakukan kesalahan atau pelanggaran yang sanksinya dengan pemberian hukuman

kepada mereka, misalnya pegawai diberikan sanksi atau hukuman jika terlambat datang ke tempat kerja.

- d. Beberapa faktor yang lain seperti kondisi tempat kerja, hubungan yang baik antar anggota organisasi, atasan yang baik, tersedianya pelatihan, promosi, mutasi dan fasilitas kesejahteraan juga dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk bekerja optimal.

METODOLOGI PENELITIAN

Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) serta semangat kerja pegawai (Y) yang dilakukan pada bagian Sekeflariat Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016;68), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey, dimana penelitian survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian Hipotesis. Sedangkan menurut Sugiyono (2016;85), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel

Informasi dari sebagian populasi dikumpulkan langsung di tempat kejadian secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti, dimana yang menjadi unit analisisnya adalah para individu pada daerah objek penelitian yang kesemuanya mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Tahapan Penelitian

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk menetapkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Matriks definisi operasional variabel penelitian

akan diperlihatkan pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 1. Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan	Kemampuan kerjasama dan hubungan yang baik	a. Membina kerjasama dengan bawahan b. Menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas Yang menjadi tanggung jawab masing-masing	Ordinal
	2. Kemampuan yang efektivitas	a. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan b. Menyelesaikan tugas tepat waktu	
	Kepemimpinan Yang partisipatif	a. Pengambilan keputusan secara musyawarah Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada keadaan	
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	a. Menggunakan waktu Sisa untuk keperluan pribadi b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target	
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang	a. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas b. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan	
Motivasi kerja (X2)	1. Motivasi yang berhubungan dengan keuangan	1. Gaji 2. Upah 3. Bonus 4. Insentif	Ordinal
	2. Motivasi yang berhubungan dengan non keuangan	1. Status Pekerjaan 2. Penghargaan 3. Hukuman 4. Faktor luar	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Semangat Kerja (Y)	Kurangnya perilaku agresif	a. Konsentrasi kerja. b. Ketelitian.	Ordinal
	Bekerja dengan menyenangkan	Perasaan bangga b. Kepuasan pegawai	
	Penyesuaian diri dengan rekan kerja	Perlakuan yang baik dengan rekan kerja b. Perlakuan yang baik dengan pimpinan	
	Keterlibatan ego dalam bekerja	a. Tanggung jawab b. Lancarnya aktivitas	

Tabel 2. Matriks Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pernyataan	Kategori	Bobot
Sangat setuju/ selalu	C	5
Setuju/ sering		4
Kurang setuju/ kadang-kadang		3
Tidak setuju/ jarang		2
Sangat tidak setuju/ tidak pernah		1

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Karakteristik Responden

Dari 62 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin, umur dan tingkat pendidikan,

1. Jenis Kelamin.

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

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
Laki — laki	39	62,9
Perempuan	23	37,1
Total	62	100

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 39 orang atau sekitar 62,9%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 23 orang atau 37,1 %. Hal ini menunjukkan responden laki-laki dominan dari pada responden perempuan

2. Umur Responden.

Umur responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan 60 tahun, ini dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
20 - 30	11	17,7
31 —40	28	45,2
41 - 50	15	24,2
51 -60	8	12,9
Jumlah	62	100

usia responden berada pada interval 20 — 30 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 17,7%, usia antara 31 — 40 sebanyak 28 orang atau sekitar 45,2% kemudian disusul usia 45,2 antara 41 -50 orang sebanyak 15 orang atau sekitar 24,2% dan usia antara 51-60 tahun sebanyak 8 orang atau sekitar 12,9%

3. Tingkat Pendidikan.

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

Tabel 5. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentasi (%)
SMU	22	35,5
Sarjana	39	62,9
Magister	1	
Total	62	100

Jenjang pendidikan dari 62 responden, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMU sebesar 22 orang atau sekitar 35,5% kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 39 orang atau 62,9% dan Magister sebanyak 1 orang atau sekitar 1,6%.

Prosedur Penelitian

1. Uji validitas

Untuk mengetahui sah atau validnya suatu alat ukur, maka digunakan uji validitas. Dikatakan valid suatu angket jika pernyataan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan tidak dipakai dalam

penelitian/gugur Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut :

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

Dimana r Angka korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variable X

Y = skor pertanyaan (ke-n) Variabel Y

N = jumlah responden

2. Uji Reabilitas

Untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk maka dilakukan suatu uji yang disebut uji reliabilitas. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk melihat keandalan atau tidak andal suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien alpha dan apabila koefisien. alphanya lebih besar dari 0.60 maka semua pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel). Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Alpha Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{st} \right\}$$

Keterangan :

k = jumlah instrument pertanyaan

$\sum s_i^2$ = jumlah varian dalam setiap instrument

S = Varian keseluruhan instrumen

3. Konversi Data

Untuk mengukur variabel-variabel tersebut akan dilakukan penyebaran kuisisioner responden. Data yang terkumpul adalah data dengan skala ordinal, sedangkan untuk menganalisis dalam penelitian ini diperlukan data dengan ukuran skala interval. Menurut Riduwan (2005: 130), untuk menaikkan data ordinal menjadi data interval

Hasil Penelitian

1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden Tentang Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	Bobot	Variabel Gaya Kepemimpinan											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor		F	Skor		F	Skor		F	Skor	
			25	8	1	5	2	o	o	0	2	10	3
2	4	14	56	23	20	80	32	22	88	35	20	80	32
3	3	37	111	59	26	78	42	40	120	65	39	117	63
			12	10	15	30	24	o	0	o	1	2	2
5	1	o	o	o	o	0	o	o	o	0	0	0	0
Jumlah		62	204	100	62	193	100	62	208		62	209	100
Ket		Sedang			Sedang			Sedang			Sedang		

NO	Bobot	Variabel Gaya Kepemimpinan											
		Item 5			Item 6			Item 7			Item 8		
		F	Skor		F	Skor		F	Skor		F	Skor	
									35	12	11	55	18
2	4	15	60	24	21	84	33	44	176	70	36	144	58
3	3	45	135	72	40	120	65	10	30	16	15	45	24
4	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	0	0	0
5	1	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	0	0
Jumlah		62	202	100	62	206	100	62	243	100		244	100
Ket		Sedan			Sedan			Tin			Ting		

NO	Bobot	Variabel Gaya Kepemimpinan					
		Item 9			Item 10		
		F	Skor		F	Skor	
			35	12	o	o	o
2	4	40	160	65	22	88	35
3	3	13	39	23	40	120	65
4	2	0	0	o	o	o	o
5	1	o	o	o	o	o	o
Jumlah		62	234	100	62	208	100
Ket		Tin			Sedan		

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan jawaban responden penelitian tentang motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja

No	Bobot	Variabel Motivasi Kerja											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor		F	Skor		F	Skor		F	Skor	
1	5	1	5	2	11	55	18	6	30		5	25	9
2	4	14	56	24	31	124	50	20	80	33	31	124	50
3	3	42	126	68	19	57	32	27	81	44	18	54	30
4	2	4	8	6	0	0	0	8	16	13	7	14	11
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
Jumlah		62	195	100	62	236	100	62	207	100	62	217	100
Ket		Sedan			Tin			Sedan			Tin gi		

No	Bobot	Variabel Motivasi K'a											
		Item 5			Item 6			Item 7			Item 8		
		F	Skor		F	Skor		F	Skor	%	F	Skor	%
1	5	4	20	6	4	20	7	2	10	3	2	10	3
2	4	16	64	27	18	72	29	23	92	39	19	76	32
3	3	39	117	64	26	78	42	36	108	58	40	120	65
4	2	2	4	3	13	26	22	0	0	0	0	0	
5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Jumlah		62	205	100	62	196	100	62	210		62	206	100
Ket		Sedang			Sedang			Sedang			Sedang		

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positive dan significant antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. Hal ini memberikan penjelasan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang efektif yang diterapkan oleh pimpinan disertai dengan motivasi kerja pegawai maka semangat kerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Dukungan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rio Marpaung, 2013) berjudul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai dinas Penanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak.

Hasil penelitian ini yang telah dilakukan ditemukan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih kecil dibanding dengan variabel gaya kepemimpinan. Hasil dari jawaban responden rata-rata — rata-rata memiliki skor yang sedang, permasalahan menurunnya motivasi kerja pegawai Dinas Pertanian, khususnya dibagian sekretariat disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah gaji, status pekerjaan, penghargaan, hukuman, serta faktor lain sehingga pegawai melakukan pekerjaannya kurang termotivasi untuk meningkatkan kerjasama dalam bekerja. adalah kebijakan organisasi terutama mengenai peluang dan kesempatan untuk maju bagi pegawai kurang terbuka sehingga pegawai sulit untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya sebagai bentuk aktualisasi diri pada pegawai dan juga masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja, hal ini mungkin disebabkan oleh rasa kurangnya pemberian penghargaan dari pimpinan serta ditemukan bentuk pengawasan yang dilakukan terhadap pekerjaan masih bersifat kaku maka pegawai tidak memiliki rasa kebebasan yang positif dalam bekerja.

3. Semangat Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil jawaban dari 62 orang responden tentang semangat kerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

No	Bobot	Variabel Semant t KeraPe awai											
		Item 1			Item 2			Item 3			Item 4		
		F	Skor		F	Skor		F	Skor		F	Skor	
1	5	18	90	29	o	0	o	12	60	19	8	40	13
2	4	23	92	37	18	72	29	32	128	52	24	96	39
3	3	21	63	34	44	132	71	17	51	27	30	90	48
4	2	o	0	o	o	o	o	1	2	2	0	o	o
5	1	o	0	o	o	o	o	o	o	o	0	o	o
Jumlah		62	245	100	62	204	100	62	241	100	62	226	100
Ket		Tin			Sedan			Tin			Ting		

No	Bobot	Variabel Seman tKe aPe wai											
		Item 5			Item 6			Item 7			Item 8		
		F	Skor		F	Skor		F	Skor		F	Skor	
1	5	8	40	13	19	95	31	17	85	27	14	70	23
2	4	28	112	45	36	144	58	40	160	65	40	160	65
3	3	26	78	42	7	21	11	5	15	8	8	24	12
4	2	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o	o
5	1	0	0	o	o	o	o	o	o	o	o	o	
Jumlah		62	230	100	62	260	100	62	260	100	62	254	100
Ket		Tin			Tin			Tin			Tin i		

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja pegawai Bagian Sekertariat Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji F secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai
2. Gaya kepemimpinan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat pegawai. Hal bahwa menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan itu baik maka, akan meningkatkan semangat kerja pegawai
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Hal bahwa menunjukkan bahwa semakin pegawai memiliki motivasi kerja yang baik, maka akan meningkatkan semangat kerja pegawai

SARAN

Dari kesimpulan di atas, untuk mencapai maksud dan tujuan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo, maka disarankan kepada pimpinan:

1. Mengacu pada hasil penelitian ini, dari variabel bebas maka diketahui variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih kecil

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, L. , & Andriani, D. (2020). Pengaruh Stres , Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT . HSKU (Harapan Sejahterah Karya Utama) Sidoarjo Effects of Stress , Conflict and the Work Environment Against the Employee
- Arikunto, 2003. Metodologi penelitian. Penerbit Gramedia. Jakarta.
- Bernardin, H. John, 1998. Human Resources Management: And Experiential Approach. Boston: MC. Graw Hill.
- Boihaki, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja pegawai Dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Pertanian Kabupaten Pidie. Jurnal Sains Riset, 8(1), 37-43.
<https://doi.org/10.47647/jsr.v8i1.30>
- Dhannati Djaharuddin, Farhan Djufri, Andi Ismail, Maburur, S. H. (2017). Pengaruh Beban kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat kerja. Jurnal Lmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi, April 2017.
- Davis K. dan Newstrom W. 1985. Human Behavior at work: Organizational, sevent edition. MC. Graw Hill Inc. Terjemahan Agus Dharma. Perilaku dalam Organisasi. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 12(3), 107.
<https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>
- Gibson, Ivancevic, dan Donnely. 1997. Organisasi dan Manajemen. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Handoko, T. Hani, 2000. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- [Http://digilib.petra.ac.id/2005](http://digilib.petra.ac.id/2005), 29 januari 2010.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Penerbit PT. bumi Aksara, Jakarta.
- Hatmawan, A. A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Sena Lingkung Kerja

Terhadap stres pegawai PT. PLN (Persero)
Area Madiun Rayon Magetan. *Assets: Jurnal
Akuntansi Dan Pendidikan*, 4(1), 91.
<https://doi.org/10.25273/jap.1.678>

Handayani, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja
dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja
pada PT Bumi Karsa Makasar. *Riset Edisi*,
3(004), 004.

Kuncoro, Mudrajad, 2003. *Metode Riset untuk
Bisnis & Ekonomi*. Penulis
Erlangga. Jakarta.

Manullang, M, 1996. *Dasar-dasar manajemen*.
Penerbit Ghalia, Jakarta

Mangkunegara, A.A.Prabu, 2001. *Manajemen
Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Penerbit Remaja Rosdakarya Offset.
Bandung.