

## **Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo**

**Abdul Latif**

**Lukmanul Hakiem Ajuna**

**Oktaria Fritasmi Lahay**

**IAIN Sultan Amai Gorontalo**

*E-mail: abdullatif1003@gmail.com*

### *Abstract*

*The study aims to find out how much influence the type of leadership on employee morale at the Gorontalo city regional secretariat, sampling technique with a minimal sample so that the sample size is 54 people. Collecting basic data through a list of questions tested through two stages, namely the validity test and the reliability test for each question item contained in the questionnaire. The analytical method used is path analysis. Leadership types in the form of autocratic type, charismatic type and democratic type are proven to have a positive and significant effect on employee morale, the simultaneous effect of leadership type variables on employee morale is 60.9%. The calculation shows that there are still effects of other variables outside the leadership type variable that affect employee morale around 39.1%. The partial influence of the leadership type sub variable on employee morale shows that the democratic type sub variable is the variable with the greatest influence, which is 46.6%. Furthermore, the autocratic type is a sub variable that influences the second rank after the democratic type of employee morale which is 28.6%. This contribution shows a very low effect compared to the other sub variables. The third sub variable of the type of leadership that influences morale is the charismatic type. The magnitude of the influence of charismatic type on morale is 19.8%.*

**Keywords:** *Leadership type, work spirit*

### **A. PENDAHULUAN**

Sekretariat Daerah Kota Gorontalo yang merupakan organisasi perangkat daerah berdasarkan Peraturan Daerah Kota Gorontalo Nomor: 17 tahun 2000 merupakan unsur staf pemerintah kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Walikota. Sekretariat Daerah Kota mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana, serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah kota. Selain itu Sekretariat Daerah Kota mempunyai fungsi; (1) mengkoordinasikan perumusan kebijakan Pemerintah Daerah Kota; (2) menyelenggarakan administrasi pemerintahan; (3) mengelola sumber daya aparatur, keuangan, prasarana dan

sarana Pemerintah Daerah Kota; (4) melaksanakan tugas lain yang diberikan Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila pegawai tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Kenyataan yang terjadi sebagai wujud perilaku yang menunjukkan rendahnya semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dikemukakan oleh Asisten III Bidang Administrasi Aparatur pada acara pembinaan pegawai di aula kantor Walikota Gorontalo dapat dilihat pada tingginya tingkat absensi pegawai atau tidak bekerja, pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya tidak dapat diselesaikan, teknik pengarsipan dan pemrosesan berkas yang tidak akurat, dan penggunaan fasilitas seperti komputer tidak efisien.

Cara yang ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja adalah bagaimana peran kepemimpinan dalam menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik. Peningkatan semangat kerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi organisasi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan dalam sebuah organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawainya. Variabel yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (2010:167) Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

Penelitian yang dilakukan Angka Priatna dan Fariz Ferdiansyah (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan semangat kerja pada suatu organisasi, Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah membuat para pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan

anggotanya. Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai dimensi yang lebih luas karena menyangkut penilaian intern dalam individu pegawai itu sendiri. Penelitian tersebut juga didukung Muhammad Alfahmi, (2016) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja karyawan.

Seorang pemimpin mempunyai berbagai tipe kepemimpinan yang berkaitan dengan gaya seorang pemimpin serta pembawaan dan karakter masing-masing dalam mempengaruhi para bawahan agar tujuan segera tercapai, sesuai dengan kemampuan pemimpin itu sendiri. Para pemimpin dapat digolongkan dalam berbagai tipe atau bentuk yang ditemukan oleh para peneliti salah satunya menurut Menurut Siagian (2009:75-81), membagi tipe kepemimpinan menjadi Tipe Otokratik, tipe karismatik, tipe demokratis.

Berdasarkan uraian di atas, maka dianggap perlu untuk mengulas lebih dalam lagi mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, karena kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting. Bagaimana tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo, sehingga dapat berdampak positif terhadap terciptanya semangat kerja dari para pegawainya. Adapun judul karya ilmiah yang diulas oleh penulis adalah “Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo”. Fokus dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui besarnya pengaruh tipe kepemimpinan berupa tipe otokratis, tipe kharismatik, dan tipe demokratis secara simultan dan secara parsial terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

## **B. LANDASAN TEORI**

Istilah kepemimpinan dibentuk dari kata pemimpin dengan awalan ke dan akhiran an yang artinya berbuat ataupun cara yang berhubungan erat dengan kemampuan memimpin. Istilah kepemimpinan sebagai terjemahan dari bahasa Inggris ”*leadership*”, yang banyak ditemukan dalam kehidupan sehari-hari seperti melalui televisi, radio, serta alat komunikasi lain.

Disamping istilah di atas, maka selanjutnya penulis akan menguraikan pengertian kepemimpinan menurut para ahli. *Leadership* (kepemimpinan) menurut Terry (2012:152) Kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin mereka.. Selanjutnya menurut Robbins S. (Fahmi, 2012:58) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Hal

ini didukung oleh pendapat Griffin R (2012:58) pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan ; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Lebih Lanjut Goerge P. Terry (Sukarna, 2011:83) “Kepemimpinan ialah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar berusaha dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama.” Hersey & Blachard (Harbani Pasolong, 2013:5), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Selain itu, Menurut Hasibuan (2011:170), “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Sejarah telah membuktikan bahwa peristiwa-peristiwa penting yang terjadi banyak di pengaruhi oleh kehendak dari para seseorang pemimpin. Pemimpin dalam kiprahnya mewujudkan tujuan organisasi dapat ditentukan oleh tipe-tipe kepemimpinan yang dimilikinya. Tipe-tipe tersebut berkaitan dengan gaya seorang pemimpin serta pembawaan dan karakter masing-masing. Para pemimpin dapat digolongkan dalam berbagai tipe atau bentuk yang ditemukan oleh para peneliti salah satunya ialah Siagian (2009:75-81), tipe kepemimpinan dibawah ini adalah sebagai berikut :

a. Tipe Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah dikenal sebagai pemimpin yang sangat egois. Pemimpin melihat peranannya sebagai sumber dari segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Kekuasaan yang tidak perlu dibagi pada orang lain dalam organisasi. Sebab sering kali ia bertindak sebagai diktator terhadap anggota yang dipimpinya. Pemimpin ini tidak pernah melibatkan anggota atau bawahan dalam pembentukan atau penyusunan program, senang berada di tangannya.

b. Tipe Kharismatik

Pemimpin ini mempunyai kemampuan yang hebat diluar kemampuan orang-orang biasa. Para pengikut sering tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin ini. Pemimpin kharismatik mampu menguasai pengikutnya karena mereka diliputi oleh kepercayaan yang luar biasa. Melalui pemimpin yang kharismatik ini mereka mengharapkan kebahagiaan dirinya.

c. Tipe Demokratis

Seorang pemimpin yang demokratis selalu berunding dengan bawahannya sebelum mengambil keputusan. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dengan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan.

Semangat kerja, menurut Menurut Siagian (2010: 57) semangat kerja adalah “sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan”. Selain itu, Hasibuan (2011:94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya maka perusahaan tersebut dapat memperoleh banyak keuntungan, karena dengan adanya semangat kerja karyawan yang tinggi pekerjaan yang dilakukan karyawan akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sehingga perusahaan akan dengan mudah mencapai tujuan perusahaan.

Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan serta implementasi visi dan misi kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo mewajibkan semua pegawai untuk bekerja sama, proaktif dalam upaya pencapaian tujuan dari organisasi yang tercermin dalam semangat kerja pegawai. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka pegawai itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi.

Karakteristik semangat kerja pegawai menurut Nawawi (1990;62) dapat diketahui dari tiga indikator, yaitu disiplin, kerja sama, dan kepuasan kerja. Disiplin merupakan suatu keadaan tertib karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan yang ada serta melaksanakan dengan senang hati. Pegawai yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya, kepatuhan pegawai pada peraturan karena sadar akan fungsi peraturan tersebut untuk mencapai keberhasilan adalah mencerminkan disiplin yang positif. Dalam pengertian disiplin tersimpul dua faktor yang penting, yaitu faktor waktu dan faktor perbuatan.

Semangat kerja pegawai menjadi faktor yang perlu menjadi perhatian pimpinan. Karena dengan semangat kerja yang tinggi maka pegawai akan bekerja lebih berkualitas. Seorang pemimpin mempunyai berbagai tipe dalam mempengaruhi para bawahan agar tujuan segera tercapai, sesuai dengan karakteristik pemimpin itu sendiri menurut Siagian (1994:46) adalah Tipe Otokratik, tipe karismatik, tipe demokratis.

Tipe-tipe yang dimiliki oleh pimpinan tersebut diharapkan memberikan pengaruh kepada pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja seperti penelitian yang dilakukan Saptanto (1997 ; 75) pada suatu organisasi, ditunjukkan bahwa semangat kerja yang tercermin dalam perilaku sehari-hari pegawai memang mempunyai korelasi yang positif dengan peran kepemimpinan yang dijalankan dalam organisasi yang bersangkutan, dan selain dipengaruhi oleh peran kepemimpinan, semangat kerja yang juga dipengaruhi oleh motivasi, komunikasi, lingkungan kerja. Kepemimpinan mempunyai dimensi yang lebih luas karena menyangkut penilaian intern dalam individu pegawai itu sendiri. Penelitian tersebut juga didukung Thomson dalam Nitisemito (1992:56), yang mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan dan semangat kerja karyawan.

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan analisis eksplanatif. Analisis eksplanatif adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel, yang dilanjutkan uji verifikasi yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan data empiris

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo yang berjumlah 117 orang dan sampel sebanyak 54 orang setelah dengan menggunakan sampel minimal (Sugiono 1999:67)

Penelitian ini menggunakan data data Primer yaitu data-data yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dan data sekunder, yaitu data yang berupa informasi-informasi tertulis yang berhubungan dengan penelitian ini, seperti literatur-literatur berupa buku-buku, majalah, Koran.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini digunakan angket sebagai alat pengumpul data utama yang berisi sejumlah pernyataan tertulis untuk menjangkau tanggapan responden. Pernyataan yang dirumuskan adalah indikator-indikator yang merupakan pengembangan setiap dimensi-dimensi dari variabel penelitian, baik variabel X tipe kepemimpinan maupun variabel Y semangat kerja. Angket disebarkan kepada ke seluruh

responden yang selanjutnya diminta tanggapan mereka sesuai kondisi yang dirasakan dan dialami sehari-hari dalam menjalankan tugas di sekretariat daerah kota Gorontalo. Setelah data terkumpul kemudian ditabulasi sesuai item soal berdasarkan skor jawaban yang diberikan responden.

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik dan yang lebih penting lagi adanya alat ukur yang valid dan andal (*reliable*). Untuk dapat meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang valid dan andal, maka instrumen tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data objektif.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Untuk mengetahui uji validitas ini menggunakan korelasi *product moment*. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga alat ukur ini valid untuk sah dan dapat dipergunakan dalam analisis data. Taraf signifikansi ditentukan 3%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari  $r$  tabel pada taraf signifikansi 0,03 berarti butir pertanyaan tersebut valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS.

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

Dimana:

$r$  = Angka korelasi

$X$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

$Y$  = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

$n$  = Jumlah responden

$XY$  = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung

uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2005 : 45) dengan rumusan sebagai berikut :

$$a = \left( \frac{K}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

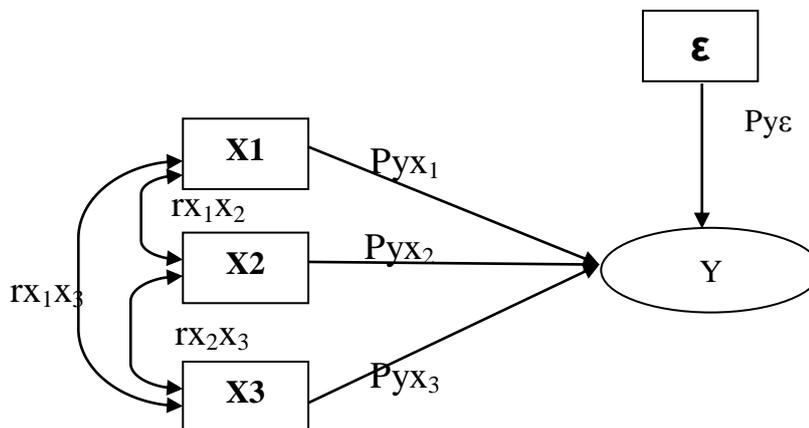
$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrument

S = varians keseluruhan instrument

Suatu variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Ghozali, 2005:46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Hipotesis ini digambarkan dalam sub struktur 1 yang memperlihatkan pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  terhadap semangat kerja (Y) Dengan demikian secara diagramatik, hipotesis tersebut merupakan pengaruh ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), ( $X_3$ ), terhadap variabel (Y).

### Struktur Pengaruh $X_1, X_2, X_3$ , terhadap Y



Keterangan :

$X_1$  = Tipe Otokratis

$X_2$  = Tipe Kharismatik

$X_3$  = Tipe Demokratis

Y = Semangat kerja

$r_{X1,i}X1,j$  = Besarnya Koefisien Korelasi antara Variabel eksogenus

$$\begin{aligned} P_{yX_1.i} &= \text{Besarnya Koefisien Jalur Antara Variabel Y dengan } X_1 \\ P_{y\varepsilon} &= \text{Besarnya koefisien jalur antara } \varepsilon \text{ dengan Y} \end{aligned}$$

Struktur penelitian tersebut terlihat bahwa variabel Y bukan hanya dipengaruhi oleh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  akan tetapi ada variabel lain yang ikut berpengaruh yang dinyatakan dengan simbol  $\varepsilon$  (variabel yang tidak diukur atau diteliti)

## D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

#### a. Pengaruh Tipe Kepemimpinan (Secara Simultan) Terhadap Semangat Kerja di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo

Hipotesis penelitian pertama adalah: "Tipe kepemimpinan berupa tipe otokratis, tipe kharismatik, dan tipe demokratis berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Statistik uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel tipe kepemimpinan (secara simultan) terhadap semangat kerja pegawai adalah uji F. besarnya f hitung berdasarkan tabel anova didapatkan f hitung sebesar 25.983

Untuk pengujian hipotesis nilai F-hitung di atas dibandingkan dengan F-daftar pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dengan derajat bebas pembilang  $v_1 = 4$  dan derajat bebas penyebut  $v_2 = 49$ . yaitu  $F = 2.58$ . atau dengan membandingkan Nilai signifikansi untuk variabel tipe kepemimpinan (X) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi alpha (0,05). Berdasarkan kriteria uji hipotesis karena  $F\text{-hitung} > F\text{-daftar}$  dan nilai sg lebih besar dari alfa 0,05, maka  $H_0$  ditolak sehingga hipotesis penelitian yaitu Tipe kepemimpinan berupa tipe otokratis, tipe kharismatik, dan tipe demokratis berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo *diterima*.

#### b. Tipe otokratis berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo

Hipotesis penelitian kedua adalah: "Tipe kepemimpinan berupa tipe otokrati berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo

Pengaruh secara parsial dari masing-masing bebas terhadap variabel terikat dijelaskan diatas akan dilakukan pengujian untuk membuktikan pengaruh signifikan dari setiap variable bebas dengan membandingkan nilai t-hitung dan t-daftar pada taraf nyata  $\alpha$

= 0.05 dan derajat bebas  $db = n - k - 1$  yaitu 49 atau dengan membandingkan Nilai signifikansi dengan alpha (0,05).. Hasil perbandingan secara rinci masing-masing variabel bebas, dan variabel terikat secara jelas tercantum berikut.

c. Pengujian Hipotesis dari Variabel  $X_1, X_2, X_3$ , terhadap Variabel Semangat Kerja (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.315	2.439		1.359	.180
	x1	.582	.207	.286	2.812	.007
	x2	.337	.200	.198	1.784	.048
	x3	.712	.172	.466	4.129	.000

a. Dependent Variable: y

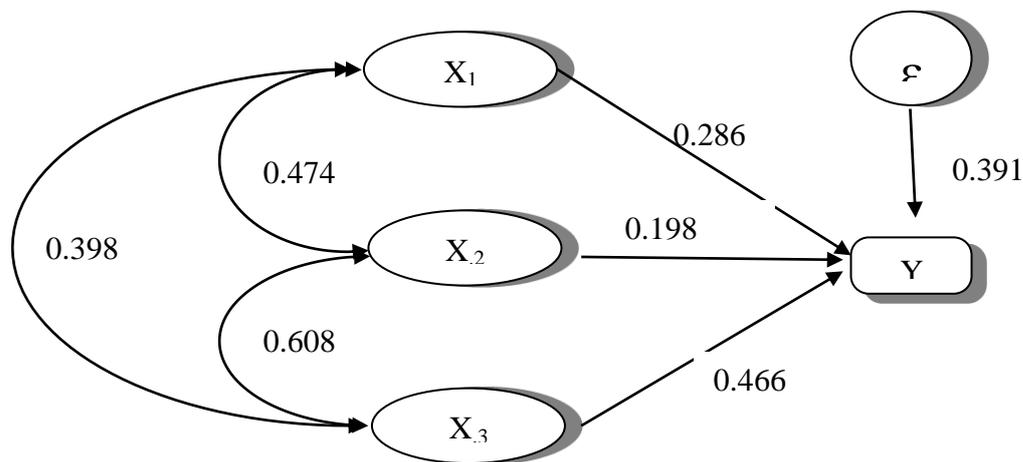
Sumber : Hasil Olahan 2019

Berdasarkan Tabel di atas terlihat bahwa nilai t-hitung masing-masing pengaruh antara variabel X dengan variabel Y dapat dibandingkan antara t-daftar pada taraf nyata  $\alpha = 0.05$  dan derajat bebas  $db = 49$ . terlihat bahwa dari hasil perbandingan untuk variabel tipe otokratis dimana t hitung sebesar 2.812 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1.6766 dan nilai sig sebesar 0,007 lebih kecil dari alfa 0,05, maka pengaruhnya signifikan, variabel tipe kharismatik dimana t hitung sebesar 1.784 lebih besar dari pada t tabel sebesar 1.6766 dan nilai sig sebesar 0,048 lebih kecil dari alfa 0,05, maka pengaruhnya signifikan, variabel tipe demokratis dimana t hitung sebesar 4.129 lebih besar dari t tabel sebesar 1.6766, dan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari alfa 0,05 maka pengaruhnya signifikan,

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan *path analisis* (analisis jalur) dapat dikemukakan bahwa tipe kepemimpinan (secara simultan) berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo sebesar 60,9%. Pengaruh secara parsial dari dimensi-dimensi tipe kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai di sekretariat daerah kota Gorontalo menunjukkan bahwa tipe demokratis ( $X_3$ ) merupakan sub variabel yang lebih besar pengaruhnya yakni 46,6%, kemudian disusul sub variable tipe otokratis ( $X_1$ ) sebesar 28,6%, sub variabel yang terendah pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai adalah sub variabel tipe kharismatik ( $X_2$ ) sebesar 19,8%,

Gambaran secara jelas pengaruh secara parsial, baik langsung maupun tidak langsung dapat ditunjukkan melalui struktur path sebagai berikut:

Struktur Pengaruh Secara Langsung & Tidak Langsung.



Berdasarkan perhitungan tersebut menunjukkan bahwa sekitar 39,1% variabel yang mempengaruhi semangat kerja disebabkan oleh variabel lain di luar variabel tipe kepemimpinan. Variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap semangat kerja antara lain motivasi, komunikasi, lingkungan kerja dan lain-lain.

## 2. Pembahasan

Organisasi merupakan wadah tempat penyelenggaraan kerja. Organisasi adalah satu sistem struktur yang mengakomodasikan orang-orang yang mempunyai fungsi dan tugas masing-masing, dan dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi terbentuk dikarenakan manusia ingin mewujudkan tujuan yang diinginkannya yang tidak dapat diraihinya secara sendiri-sendiri.

Sejarah telah membuktikan bahwa peristiwa-peristiwa penting yang terjadi banyak di pengaruhi oleh kehendak dari para seseorang pemimpin. Pemimpin dalam kiprahnya mewujudkan tujuan organisasi dapat ditentukan oleh tipe-tipe kepemimpinan yang dimilikinya. Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dengan sejumlah pegawai yang melakukan aktivitas di dalamnya perlu diperhatikan berbagai faktor yang memungkinkan mereka dapat bekerja lebih baik. Salah satu faktor yang dimaksud adalah tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan tersebut berkaitan dengan gaya seorang pemimpin serta pembawaan dan karakter masing-masing. Para pemimpin dapat digolongkan dalam berbagai tipe atau

bentuk seperti tipe otokratis, tipe kharismatik, tipe demokratis yang merupakan variabel independen yang diprediksi dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Analisis statistik yang telah dilakukan menunjukkan bahwa sub variabel dari tipe kepemimpinan tersebut berpengaruh positif dan signifikan, secara simultan atau bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Secara sendiri-sendiri pengaruh tipe kepemimpinan yang meliputi tipe otokratis, tipe kharismatik, dan tipe demokratis berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

Pengaruh secara simultan variabel tipe kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai diperoleh angka sebesar yaitu 60,9%. Perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa masih ada pengaruh variabel lain di luar variabel tipe kepemimpinan yang berpengaruh terhadap semangat pegawai sekitar 39,1%. Cara yang ditempuh untuk meningkatkan semangat kerja adalah bagaimana peran kepemimpinan dalam menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang baik. Peningkatan semangat kerja pegawai dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting. Pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan bagi organisasi dan sebaliknya pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian bagi organisasi. Oleh karena itu, seorang pimpinan dalam sebuah organisasi harus dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawainya. Variabel yang mempengaruhi turunnya atau melemahnya semangat kerja menurut Nitisemito (2010:167) Gaya kepemimpinan yang buruk akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam bekerja, karena apabila pemimpin terlalu otoriter dan hanya mementingkan kepentingan perusahaan tanpa memperdulikan karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menurun.

Penelitian yang dilakukan Angka Priatna dan Fariz Ferdiansyah (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan semangat kerja pada suatu organisasi, Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah membuat para pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan anggotanya

Pengaruh secara parsial dari sub variabel tipe kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai memperlihatkan bahwa sub variabel tipe demokratis merupakan variabel

yang paling besarnya pengaruhnya, yakni sebesar 46,6%. Hal ini menggambarkan bahwa tipe demokratis yang membuat pegawai bersemangat dalam bekerja. Seperti hasil tanggapan responden untuk variabel ini menyatakan kewenangan pimpinan berdasarkan kesepakatan dengan jumlah 215, komunikasi yang berjalan sering dua arah dengan jumlah 208, pegawai sering diberi kesempatan menyampaikan pendapat dengan jumlah 221, penyampaian tugas ke bawahan sering bersifat permintaan dengan jumlah 218, dapat disimpulkan bahwa penerapan tipe demokratis pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo rata-rata sebesar 215 berada pada 61 – 80 % dengan kategori tinggi. Kepemimpinan Tipe demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan pada pengikutnya. Tipe ini menekankan pada rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik antara karyawan. Kekuatan organisasi tipe demokratis pada partisipasi aktif dari setiap karyawan. Pendapat ini sejalan dengan Siagian (1994:46) yang mengatakan seorang pemimpin yang demokratis selalu berunding dengan bawahannya sebelum mengambil keputusan. Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dengan teman kerja dalam usaha mencapai tujuan.

Selanjutnya tipe tipe otokratis merupakan sub variabel yang berpengaruh pada peringkat kedua setelah tipe demokratis terhadap semangat kerja pegawai yaitu sebesar 28,6%. Kontribusi ini menunjukkan pengaruh yang sangat rendah dibanding dengan sub variabel yang lain. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semangat kerja pegawai rendah apabila pimpinan menerapkan tipe otokratis dalam memimpin, tipe otokratis dilaksanakan berdasarkan pada kekuatan dan paksaan yang mutlak harus dipenuhi. Pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal, dia menjadi raja. Setiap perintah ditetapkan tanpa konsultasi, kekuasaan sangat absolut. Pengaruhnya yang sangat rendah ini disebabkan karena pelaksanaan kegiatan

atau aktivitas selalu terpusat termasuk sangat tinggi dengan jumlah 252, Pimpinan selalu membuat semua keputusan termasuk sangat tinggi dengan jumlah 253, pendapat dari bawahan sering diabaikan oleh pimpinan termasuk tinggi dengan jumlah 219, setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai sering mendapat pengarahan langsung dari pimpinan termasuk tinggi dengan jumlah 217, Maka dapat disimpulkan bahwa penerapan tipe otokratis rata-rata sebesar 235,25 pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo berada pada 81 – 100 % dengan kategori sangat tinggi.

Hal ini sejalan dengan pendapat siagian (1994:46) mengatakan seorang pemimpin yang otokratik adalah dikenal sebagai pemimpin yang sangat egois. Pemimpin melihat

peranannya sebagai sumber dari segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Kekuasaan yang tidak perlu dibagi pada orang lain dalam organisasi. Sebab sering kali ia bertindak sebagai diktator terhadap anggota yang dipimpinya. Pemimpin ini tidak pernah melibatkan anggota atau bawahan dalam pembentukan atau penyusunan program, senang berada di tangannya.

Sub Variabel ketiga dari tipe kepemimpinan yang berpengaruh terhadap semangat kerja adalah tipe kharismatik. Besarnya pengaruh tipe kharismatik terhadap semangat kerja adalah 19,8%. Tipe kharismatik pimpinan di sekretariat daerah kota Gorontalo dalam hal ini walikota memiliki kepemimpinan tipe kharismatik karena pimpinan memiliki kekuatan energi, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya. Pemimpin ini mempunyai keistimewaan tertentu misalnya mempunyai kebutuhan gaib, manusia super, berani dan sebagainya. Tanggapan dari responden mengenai tipe kharismatik yang diterapkan oleh pimpinan dapat dilihat pada tanggapan responden mengenai keputusan pimpinan konsisten. termasuk tinggi dengan jumlah 226, Dalam mengambil suatu tindakan atau keputusan pimpinan sangat percaya diri termasuk sangat tinggi dengan jumlah 234, Pimpinan dalam bertindak terhadap suatu keputusan yang sulit sangat berani mengambil resiko termasuk sangat tinggi dengan jumlah 236, dan resiko dari keputusan pimpinan yang diambil dipertanggung jawabkan termasuk tinggi dengan jumlah 222. Maka dapat disimpulkan penerapan tipe kharismatik rata-rata sebesar 229,5 pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo berada pada 81 – 100 % dengan kategori sangat tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat siagian (1994:46) mengatakan Pemimpin ini mempunyai kemampuan yang hebat diluar kemampuan orang-orang biasa. Para pengikut sering tidak dapat menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin ini. Pemimpin kharismatik mampu menguasai pengikutnya karena mereka diliputi oleh kepercayaan yang luar biasa. Melalui pemimpin yang kharismatik ini mereka mengharapkan kebahagiaan dirinya

Berdasarkan temuan penelitian maka variabel tipe kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo, sedangkan pengaruh secara parsial atau secara sendiri-sendiri menunjukkan bahwa semua sub variabel berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Sub variabel yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap terhadap semangat kerja adalah tipe demokratis.

## E. SIMPULAN

Berdasarkan analisis statistik dengan menggunakan path analisis (analisis jalur) yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara simultan menunjukkan bahwa sub variabel tipe kepemimpinan seperti tipe otokratis, tipe kharismatik, dan tipe demokratis ternyata terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Semangat kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dapat ditingkatkan dengan cara menerapkan tipe-tipe kepemimpinan tersebut berdasarkan situasi dan kondisi pegawai.
2. Tipe kepemimpinan berupa tipe otokratis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dengan kategori sangat rendah.
3. Tipe kepemimpinan berupa tipe kharismatik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dengan kategori sangat rendah.
4. Tipe kepemimpinan berupa tipe demokratis berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pada Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dengan kategori rendah

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Angka Priatna dan Fariz Ferdiansyah. E-ISSN 2502-5678. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi). Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 6-11. 6.
- Hasibuan (2011:170 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Fahmi, 2012, *Manajemen kepemimpinan teori dan Aplikasi*, Bandung Alfabeta
- Muhammad Alfahmi, “*Pengaruh Pengawasan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Tanjung Balai Asahan*”,

- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Griffin, Ricky W, 2010. *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara
- Veithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Hadari Nawawi, (2003) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Komptitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP