

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DPRD KABUPATEN BANYUASIN**



Skripsi Oleh :

KEVIN KASIH PRATAMA

19110027

Manajemen

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih
Gelar Sarjana Ekonomi*

UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

2023

UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Kevin Kasih Pratama
NIM : 19110027
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Proposal Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin



Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Skripsi

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I :

Dra. Hj. Delimawati, M.Si

Pembimbing II :

Rusma Rizal, S.E., M.Si

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang

Nenny Octarinie, S.E., M.M.

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Kevin Kasih Pratama
NIM : 19110027
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin”

Pembimbing :

Ketua : Dra. Hj. Delimawati, M.Si

Anggota : Rusma Rizal, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian :

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikisi kelulusan dan gelar kesarjanaan

Palembang, Juli 2023

Pembuat pernyataan,

Materai 10.000

Kevin Kasih Pratama
NIM. 19110027

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO :

- ❖ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, dan hanya kepada Allah kamu berharap agar dilancarkan segala urusan.
- ❖ Memulai dengan penuh keyakinan, menjalankan dengan penuh keikhlasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan.
- ❖ Hidup tidak menghadiahkan sebuah keberhasilan kepada manusia tanpa bekerja keras dan doa.

“Belajarliah untuk menerima segala sesuatu yang terjadi, sampai akan ada saatnya kau menyadari bahwa ternyata yang terjadi itu adalah sebagian dari yang terbaik untukmu”

Kupersembahkan Kepada:

Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, mendoakan dan mengorbankan segalanya untuk keberhasilanku.

Pasanganku, Adik-adik saudara kandungku dan kesayanganku.

Diriku sendiri.

Semua teman – teman yang telah menyemangati.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	1
3.1. Landasan Teori.....	1
3.1.1. Kepemimpinan	1
3.1.2. Semangat Kerja	8
3.1.3. Kinerja.....	11
3.2. Penelitian Terdahulu	20
3.3. Kerangka Pikir	21
3.4. Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22

3.1.	Objek Penelitian	22
3.2.	Ruang Lingkup Penelitian	22
3.3.	Desain Penelitian.....	22
3.4.	Jenis dan Sumber Data	23
3.5.	Populasi dan Sampel	24
3.6.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	25
3.7.	Teknik Analisis Data.....	26
1.	Uji Kualitas Data.....	26
2.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	27
3.	Uji Analisis Regresi Berganda	28
4.	Uji Statistik.....	28
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		30
4.1.	Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin	30
4.1.1.	Gambaran Umum	30
4.1.2.	Kewenangan Tugas Pokok	31
4.1.3.	Visi dan Misi	33
4.1.4.	Struktur Organisasi	35
4.2.	Hasil Penelitian	36
4.2.1.	Karakteristik Responden	36
4.2.2.	Distribusi Jawaban Responden.....	37
4.2.3.	Analisis dan Pembahasan	42
4.3.	Pembahasan.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		52
5.1.	Kesimpulan	52
5.2.	Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA		53
LAMPIRAN		46

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	20
Tabel 2 Komposisi Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian	24
Tabel 3 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 4 Nilai Jawaban dan Pembobotan Skala Likert.....	26
Tabel 5 Karakteristik Responden	36
Tabel 6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	37
Tabel 7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja.....	39
Tabel 8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	41
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan	43
Tabel 10 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X_2)	44
Tabel 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	45
Tabel 12 Hasil Uji Realibilitas	45
Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	46
Tabel 14 Hasil Uji Regresi Berganda.....	47
Tabel 15 Hasil Uji t (Uji Sederhana).....	48
Tabel 16 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir.....	21
------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	47
Lampiran 2 Jawaban Responen Variabel Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai	49
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	51
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel Semangat Kerja.....	54
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai	56
Lampiran 6 Uji Koefisien.....	58
Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda.....	58
Lampiran 8 Uji statistic t (Uji Parsial)	58
Lampiran 9 Uji statistic fiser (Uji Simultan).....	59

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin

Oleh :

Kevin Kasih Pratama

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling dalam pengambilan data. Data diperoleh dari 40 responden pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji kualitas data, uji koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda dan uji statistik. Hasil dari analisis ini kesimpulannya bahwa gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil uji signifikansi parsial (uji statistik t) dari analisis dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Semangat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji signifikansi simultan (uji statistik f) menunjukkan bahwa: 3) Gaya kepemimpinan dan semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW dan para sahabatnya. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin)”. Adapun penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Palembang.

Penulis sangat menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik moril ataupun materil, penulisan skripsi ini tidak terwujud dengan baik. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terimakasih kepada:

1. Orang tua tercinta, ayahanda Hendri James Agusdy dan ibunda Tuti Ganawati yang telah memberikan dukungan terbaiknya baik berupa moril maupun materil dan doa yang selalu menyertai untuk penulis. Segala sesuatu yang kalian berikan tidak akan tergantikan oleh apapun.
2. Segenap keluarga besar yang telah menyemangati penulis dengan doa yang tiada henti. Terutama kepada pasanganku Ayu Wulandari, S.E., adikku Niken Karenina Henty dan kesayanganku Nuha Almira Maritza beserta keluarga besarku yang lain.
3. Bapak Johansyah, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Palembang
4. Ibu Nenny Octarinie, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
5. Bapak Sugeng Mianto Fane, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
6. Ibu Rahayu, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan 2 Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
7. Bapak Usman Maliki, S.IP., M.M., selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.

8. Bapak Rusma Rizal, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
9. Ibu Zubaidah, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Palembang.
10. Ibu Dra. Hj. Delimawati, M.Si., selaku Ketua pembimbing skripsi I yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu dan saran yang berguna bagi penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
11. Bapak Rusma Rizal, S.E., M.Si., selaku Dosen pembimbing skripsi II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan ilmu dan masukan berharga bagi penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
12. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Palembang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.
13. Bapak Sopian Permana, S.H., M.Si, selaku Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan informasi dan data Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.
14. Teman-teman kelas Manajemen bersyukur menjadi salah satu bagian dari kalian. Terimakasih telah bersedia untuk membagi pengalaman, memberikan dukungan dan masukan terhadap penulis. Sukses untuk kita semua.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, dikarenakan terbatasnya ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Maka dari itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Palembang, Juli 2023

Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan, organisasi maupun instansi baik negeri ataupun swasta memerlukan manusia untuk mencapai tujuannya. Dalam kaitannya, sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Menurut anggapan penulis, bahwa kinerja yang optimal dapat tercapai apabila didukung oleh gaya kepemimpinan dan Semangat kerja.

Kinerja menurut Kasmir (2019:184) ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Organisasi membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik, cepat dan tepat. sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi. Atau dapat juga diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

Pendapat tersebut mengandung makna tersirat bahwa kinerja pegawai akan baik apabila dipimpin oleh kepemimpinan serta gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi bawahan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diperankan oleh seorang pemimpin (manajer) secara langsung ataupun tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan merupakan seni seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189) yaitu: keterampilan dan pengetahuan khusus, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, semangat kerja, kepemimpinan, gaya manajemen, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, loyalitas, komitmen. dan disiplin pekerjaan. Menurut hipotesa penulis bahwa pendapat Kasmir secara tersirat mengisyaratkan bahwa Semangat kerja dapat mempengaruhi baik langsung maupun secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai, karena kinerja pegawai yang optimal tidak mungkin terwujud jika para pegawai tidak memiliki Semangat kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan, apabila seorang pegawai memiliki Semangat kerja yang tinggi maka akan diperoleh kinerja yang baik karena tugas dari pekerjaan lebih cepat atau tepat waktu dalam penyelesaiannya. Namun, apabila Semangat kerja pegawai rendah maka akan berimbas pada kinerja yang juga akan menurun.

Berdasarkan pola pikir atau alur pikir yang telah penulis ungkapkan diatas, maka penulis tertarik untuk mengaplikasikannya ke dalam penelitian dengan tema gaya kepemimpinan dan Semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk maksud tersebut, penulis melakukan observasi, wawancara dan penyebaran angket serta melakukan studi kepustakaan terkait dengan variabel-variabel penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin. Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris DPRD di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin, diperoleh data dan fakta mengenai fenomena gaya kepemimpinan, Semangat kerja dan kinerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin nampaknya masih banyak terdapat kondisi yang belum ideal. Menurut wawancara yang dilakukan penulis terhadap Sekretaris DPRD Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin diperoleh data bahwa *gaya kepemimpinan masih kurang efektif. Indikasinya adalah lemahnya komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan bawahannya, kurangnya pengarahan dalam melakukan tugas dari pemimpin, serta kurangnya tanggung jawab pemimpin.* (sumber: Wawancara dengan Sekretaris DPRD di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin)

Permasalahan yang terjadi di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin adalah pergantian pimpinan atau rolling jabatan, di mana tentunya setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan negatif kinerja pegawai, pimpinan yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin masih kurang maksimal karena jarang pimpinan memberikan inisiatif berupa arahan serta Semangat ataupun bimbingan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi kantor ini. Seperti halnya inisiatif yang jarang diberikan pimpinan kepada pegawai, dorongan Semangat kerja yang diberikan pimpinan juga kurang maksimal sehingga pegawai cenderung bermalas-malasan dalam bekerja. Hubungan atasan dan bawahan pun tercipta kurang harmonis dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pimpinan dan pegawainya

Selanjutnya, dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap Sekretaris DPRD Kabupaten Banyuasin diperoleh data bahwa *Semangat kerja masih kurang optimal. Indikasinya adalah banyaknya tugas-tugas yang diberikan menumpuk kepada para pegawai setiap harinya namun tidak memperhatikan kondisi dari para pegawai. Kondisi ini menyebabkan beberapa pegawai kurang Semangat dalam bekerja sehingga pekerjaan mereka pun menjadi tidak efektif.* (sumber: Wawancara dengan Sekretaris DPRD Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin)

Kinerja pegawai yang ada pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin bisa dibilang kurang baik, hal ini bisa kita lihat dari hasil pekerjaan yang ada. Hal ini diakibatkan karena pimpinan sering kali pimpinan memberikan sebuah pekerjaan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, kuantitas pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin masih rendah sehingga belum mencapai standar yang ditentukan, dan para pegawai cenderung lebih santai dan membuang-buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya, para pegawai kantor sering kali pulang terlebih dahulu, melakukan pekerjaan lain diluar dari rencana ataupun tugas pokok pekerjaan mereka sehingga membuat kinerja para pegawai menjadi kurang baik padahal biaya yang berupa gaji yang mereka dapatkan sudah cukup untuk ukuran kerja

para pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif serta Semangat kerja pegawai yang rendah menyebabkan kinerja pegawai menjadi belum optimal. Indikasinya berdasarkan pengamatan penulis ditemukan fakta bahwa kualitas pekerjaan menjadi menurun, kehadiran pegawai dalam bekerja tidak mengalami peningkatan secara signifikan dan kemampuan pegawai dalam bekerja sama masih kurang baik.

Berdasarkan fenomena yang telah penulis uraikan diatas, maka dapat dirumuskan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin).”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis ungkapkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin ?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah penulis ungkapkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.
2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah penulis ungkapkan, maka manfaat dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagi Pihak Pemerintah

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin khususnya kepada pemimpin dalam memperhatikan dan melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan menggunakan variabel gaya pemimpin dan semangat kerja.

- b. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- c. Bagi Pihak Penulis

Sebagai upaya menambah pengetahuan dan mendalami masalah sumber daya manusia serta mendekatkan teori dan praktek di dunia kerja sesungguhnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Untuk memperoleh pengertian yang komprehensif dan integral terhadap hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mencoba membuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.
2. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.
3. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin.

5.2. Saran

Berdasarkan implikasi yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk pimpinan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin:
Disarankan, bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pimpinan mau merumuskan kebijakan yang dapat menimbulkan bagi peningkatan semangat kerja pegawai antara lain memberikan motivasi dan imbalan yang sesuai dengan sumbangsih pegawai terhadap organisasi.
2. Untuk akademisi
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Khususnya dalam aspek gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi P, 2021, "*Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator*", Edisi ke2 ZANAFI PUBLISHING, Bandung.
- Arifin, Syamsul, 2022, "*Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*", Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, , 2022, "*Sikap Manusia, Teori, dan Pengukurannya*", Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Busro, Muhammad, 2018, "*Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*", Cetakan Pertama Prenadamedia Group, Jakarta.
- Chaniago, Aspizain, 2018, "*Pemimpin dan Kepemimpinan*". Cetakan Pertama Lentera Ilmu Cendekia, Jakarta.
- Fahmi, 2019, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Alfabeta, Bandung.
<http://repository.unsada.ac.id/1514/7/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>.
Diakses pada tanggal 25 April 2023.
- Febriani, R dan Nurtjahjanti, H, , 2019, "*Hubungan keadilan organisasi dalam merit paydengan Semangat kerja pegawai PT (Persero) Angkasa Pura I kantor cabang bandara Ahmad Yani Semarang*", Semarang.
- Fadude, Fikri Djafar. Hendra N. Tawas dan Jane Grace Poluan. 2019. "*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung*". Jurnal EMBA. Vol. 7 No. 1 Januari 2019
- Herlambang, Susatyo, 2019, "*Perilaku Organisasi : Cara Mudah Mempelajari Perilaku Manusia dalam Sebuah Organisasi*", Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Ilyas, Yaslis, 2022, "*Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*", Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, Depok.

- Kasmir, 2019, “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*”. PT RAJA GRAFINDO PERSADA, Bandung.
- Mangkunegara, P.A, 2021, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marsam, 2020, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*”, Cetakan Pertama : CV. Penerbit Qiara Media, Pasuruan.
- Moehariono, 2022, “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mujiatun, Siti, 2019, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Pendidikan Sinar Husni*”, Vol. 11, No. 01, April 2019.
- Nawawi, Hadari, 2021 , “*Manajemen Strategik Non Profit Bidang Pemerintahan*”, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, S. Alex, 2022, “*Manajemen Personalia*”, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurhendar, Siti, 2020, “*Pengaruh Stress Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV. Aneka Ilmu Semarang)*”, Semarang.
- Riberu, J, 2021 “*Dasar-Dasar Kepemimpinan*”, CV. Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta, 1992. Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy, “*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*”, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sariadi, Sarly, 2019 , “*Gaya Kepemimpinan dan Semangat Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat TNI AL Lantamal VIII di Manado*”, Vol. 1, No. 4, Desember 2019.
- Umam, Khoirul, 2019 “*Perilaku Organisasi*”. CV Pustaka Setia, Bandung.
- Veithzal, Rivai dan Sagala, Jauvani, 2020 “*Manajemen Sumber Daya Manusia*

untuk Perusahaan”, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Wilson, Bangun, 2022 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Erlangga, Bandung.

Wirawan, 2019 *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian”*, Salemba Empat, Jakarta.

<http://www.muslihin.com/2013/11/penelitian/memahami-definisi-operasional-dalam-penelitian.php> diakses pada tanggal 20 Februari 2023

<http://www.zakapedia.com/2013/10/pengertian-wawancara-dan-jenis-wawancara.html> diakses pada tanggal 20 Februari 2023

LAMPIRAN

MATRIK PERBAIKAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Kevin Kasih Pratama
NIM : 19110027
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Banyuasin
Pembimbing : Dra. Hj. Delimawati, M.Si
Rusma Rizal, S.E., M.Si

No	Dosen Penguji	Saran-saran	Keterangan	Tanda Tangan

Palembang, Maret 2023
Ketua Program Studi Manajemen

Rusma Rizal, S.E.,M.Si.

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KAB. BANYUASIN)

A. KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

No.	Pernyataan	Reponden				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemimpin mau menerima saran dari pegawai					
2.	Pemimpin tidak mengatur pegawai sesuai dengan keinginannya					
3.	Pemimpin tidak berperilaku bahwa kekuasaan dan jabatannya penting bagi kepatuhan pegawainya					
4.	Pemimpin mewujudkan keinginan masing-masing pegawainya					
5.	Pemimpin memberikan tanggung jawab kepada pegawainya					
6.	Pemimpin memberikan bantuan kepada pegawainya					
7.	Pemimpin menerima saran dari pegawainya					
8.	Pemimpin menselaraskan aktivitasnya dengan tujuan organisasi					
9.	Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahannya tanpa mengurangi tanggung jawab dan partisipasinya					

B. KUESIONER SEMANGAT KERJA

No.	Pernyataan	Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu fokus dalam melakukan pekerjaan					
2.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian					
3.	Saya tidak pernah bolos kerja tanpa alasan yang jelas					
4.	Saya tidak merasa tertekan terhadap kebijakan yang ada selama bekerja disini					

5.	Saya selalu merasa puas dengan hasil pekerjaan saya					
6.	Saya selalu merasa bangga dengan hasil pekerjaan saya					
7.	Saya merasa nyaman dalam lingkungan tempat saya bekerja					
8.	Saya tidak pernah terlibat konflik dengan pimpinan dan rekan kerja Saya					
9.	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan					
10.	Saya tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang diberikan					

C. KUESIONER KINERJA PEGAWAI

No.	Pernyataan	Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Hasil kerja/ volume yang dicapai pegawai ini sesuai dengan yang direncanakan					
2.	Pegawai ini selalu menyelesaikan tugas sesuai standar kualitas yang ada di kantor					
3.	Pekerjaan yang tidak selesai akan menghambat pekerjaan lain					
4.	Pegawai ini selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
5.	Pegawai ini mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lain					
6.	Pegawai ini memiliki rasa disiplin yang tinggi					

Lampiran 2 Jawaban Responen Variabel Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai

Respon	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	Total
1	4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	40
3	5	4	5	4	4	5	4	1	1	33
4	1	1	1	1	2	2	2	2	1	13
5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	38
6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
7	2	3	5	4	4	4	4	4	5	35
8	4	4	2	4	4	2	4	4	4	32
9	3	4	4	4	4	4	3	2	4	32
10	4	2	3	2	4	4	4	4	4	31
11	1	3	5	4	5	4	5	5	4	36
12	4	2	3	4	4	3	4	4	4	32
13	4	2	1	2	2	1	2	3	3	20
14	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
15	1	3	4	4	4	4	4	4	4	32
16	3	4	2	4	5	4	4	2	4	32
17	4	5	4	4	5	5	5	4	4	40
18	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36
19	4	3	4	2	4	5	4	3	5	34
20	4	4	4	4	5	4	4	4	5	38
21	4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
23	3	2	4	4	4	4	4	3	4	32
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
25	5	5	5	5	4	5	3	4	4	40
26	4	4	4	4	5	3	4	4	5	37
27	4	5	4	3	4	4	5	4	4	37
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	3	3	4	3	3	4	4	5	4	33
30	5	4	5	4	3	4	2	4	5	36
31	4	4	2	3	4	3	4	2	4	30
32	4	4	5	4	5	5	5	4	5	41
33	3	4	2	4	5	3	4	4	4	33
34	3	3	3	4	4	4	4	4	3	32
35	4	4	4	5	3	2	2	3	3	30
36	5	4	3	4	4	2	2	4	5	33
37	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
38	4	4	2	4	3	4	5	4	4	34
39	4	5	4	4	4	5	4	5	4	39
40	4	4	4	5	4	4	5	4	4	38

Jaw
aba
n
Res
pon
den
Var
iabe
l
Gay
a
Kep
emi
mpi
nan

Jawaban Responden Variabel Semangat Kerja

Respon n	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	26
2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
10	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
11	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
12	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
14	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	40
15	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	41
16	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	39
17	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	37
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
20	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	39
21	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	41
22	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
25	4	4	5	5	4	4	2	3	4	4	39
26	5	4	5	4	4	5	3	4	4	4	42
27	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	37
30	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
31	4	4	3	2	4	4	4	3	5	5	38
32	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	47
33	4	4	5	5	3	4	2	4	4	4	39
34	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	44
35	4	3	2	3	4	5	5	4	4	4	38
36	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	41
37	4	4	3	5	5	4	5	3	4	3	40
38	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43
39	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	36
40	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	39

Jawaban Responden Variabel Kinerja

Respon	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
1	2	2	2	3	2	2	13
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	3	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	5	4	4	4	5	5	27
8	5	4	4	4	4	4	25
9	4	4	4	5	4	4	25
10	4	4	4	5	4	4	25
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	4	3	4	2	19
13	5	3	2	3	4	2	19
14	4	4	4	5	4	4	25
15	4	4	4	5	2	4	23
16	4	4	2	4	4	3	21
17	5	5	3	4	4	4	25
18	4	4	4	5	5	5	27
19	4	4	4	4	3	3	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	4	3	4	3	4	21
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	2	3	21
25	4	4	4	4	4	3	23
26	4	4	5	4	4	4	25
27	4	4	4	5	4	4	25
28	5	3	2	4	4	5	23
29	5	4	4	4	3	3	23
30	4	5	4	4	5	4	26
31	5	5	4	3	5	5	27
32	4	4	5	4	4	5	26
33	4	3	4	2	4	4	21
34	4	5	3	4	5	4	25
35	4	4	4	5	4	5	26
36	3	4	2	4	4	4	21
37	4	3	3	4	3	4	21
38	5	5	5	5	4	3	27
39	4	4	4	4	3	4	23
40	4	5	4	3	4	5	25

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.534**	.144	.273	.042	.132
	Sig. (2-tailed)		<.001	.375	.088	.795	.416
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.534**	1	.380*	.638**	.449**	.401*
	Sig. (2-tailed)	<.001		.016	<.001	.004	.010
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.144	.380*	1	.516**	.401*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.375	.016		<.001	.010	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.273	.638**	.516**	1	.451**	.278
	Sig. (2-tailed)	.088	<.001	<.001		.003	.082
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.042	.449**	.401*	.451**	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.795	.004	.010	.003		.003
	N	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.132	.401*	.658**	.278	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.416	.010	<.001	.082	.003	
	N	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	-.101	.264	.241	.244	.573**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.536	.099	.134	.129	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.069	.224	.298	.281	.204	.213
	Sig. (2-tailed)	.672	.164	.062	.079	.206	.188
	N	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.230	.339*	.303	.305	.431**	.251
	Sig. (2-tailed)	.153	.032	.057	.056	.006	.118
	N	40	40	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.434**	.747**	.707**	.697**	.673**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.005	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40

Correlations

	P7	P8	P9	total
--	----	----	----	-------

P1	Pearson Correlation	-.101	.069	.230	.434**
	Sig. (2-tailed)	.536	.672	.153	.005
	N	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.264	.224	.339*	.747**
	Sig. (2-tailed)	.099	.164	.032	<.001
	N	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.241	.298	.303	.707**
	Sig. (2-tailed)	.134	.062	.057	<.001
	N	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.244	.281	.305	.697**
	Sig. (2-tailed)	.129	.079	.056	<.001
	N	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.573**	.204	.431**	.673**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.206	.006	<.001
	N	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.563**	.213	.251	.697**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.188	.118	<.001
	N	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	1	.314*	.271	.566**
	Sig. (2-tailed)		.049	.090	<.001
	N	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.314*	1	.552**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.049		<.001	<.001
	N	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.271	.552**	1	.637**
	Sig. (2-tailed)	.090	<.001		<.001
	N	40	40	40	40
total	Pearson Correlation	.566**	.548**	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	
	N	40	40	40	40

** . 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	N of Items
------------------	------------

.809	9
------	---

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel Semangat Kerja

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.292	.208	.173	.321*	.448**
	Sig. (2-tailed)		.067	.198	.287	.043	.004
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.292	1	.316*	.298	.359*	.458**
	Sig. (2-tailed)	.067		.047	.061	.023	.003
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.208	.316*	1	.510**	-.068	.186
	Sig. (2-tailed)	.198	.047		<.001	.676	.250
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.173	.298	.510**	1	.131	.218
	Sig. (2-tailed)	.287	.061	<.001		.420	.177
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.321*	.359*	-.068	.131	1	.366*
	Sig. (2-tailed)	.043	.023	.676	.420		.020
	N	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.448**	.458**	.186	.218	.366*	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.250	.177	.020	
	N	40	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	-.013	.148	-.280	-.164	.424**	.291
	Sig. (2-tailed)	.937	.364	.080	.313	.006	.068
	N	40	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.184	.407**	.110	.138	.218	.391*
	Sig. (2-tailed)	.256	.009	.498	.397	.176	.013
	N	40	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.135	.342*	.081	.055	-.144	.211
	Sig. (2-tailed)	.406	.031	.619	.736	.377	.190
	N	40	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.312*	.396*	.188	.092	.190	.441**
	Sig. (2-tailed)	.050	.011	.246	.572	.241	.004
	N	40	40	40	40	40	40

Total	Pearson Correlation	.525**	.737**	.431**	.458**	.509**	.723**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	.006	.003	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40

Correlations

		P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	-.013	.184	.135	.312*	.525**
	Sig. (2-tailed)	.937	.256	.406	.050	<.001
	N	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.148	.407**	.342*	.396*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.364	.009	.031	.011	<.001
	N	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	-.280	.110	.081	.188	.431**
	Sig. (2-tailed)	.080	.498	.619	.246	.006
	N	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	-.164	.138	.055	.092	.458**
	Sig. (2-tailed)	.313	.397	.736	.572	.003
	N	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.424**	.218	-.144	.190	.509**
	Sig. (2-tailed)	.006	.176	.377	.241	<.001
	N	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.291	.391*	.211	.441**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.068	.013	.190	.004	<.001
	N	40	40	40	40	40
P7	Pearson Correlation	1	.325*	.068	.311	.411**
	Sig. (2-tailed)		.041	.676	.051	.008
	N	40	40	40	40	40
P8	Pearson Correlation	.325*	1	.197	.352*	.620**
	Sig. (2-tailed)	.041		.223	.026	<.001
	N	40	40	40	40	40
P9	Pearson Correlation	.068	.197	1	.436**	.395*
	Sig. (2-tailed)	.676	.223		.005	.012
	N	40	40	40	40	40
P10	Pearson Correlation	.311	.352*	.436**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.051	.026	.005		<.001

	N	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.411**	.620**	.395*	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	<.001	.012	<.001	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	10

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6
P1	Pearson Correlation	1	.408**	.203	.122	.365*	.283
	Sig. (2-tailed)		.009	.208	.455	.020	.077
	N	40	40	40	40	40	40
P2	Pearson Correlation	.408**	1	.408**	.315*	.442**	.405**
	Sig. (2-tailed)	.009		.009	.048	.004	.010
	N	40	40	40	40	40	40
P3	Pearson Correlation	.203	.408**	1	.261	.149	.259
	Sig. (2-tailed)	.208	.009		.103	.359	.107
	N	40	40	40	40	40	40
P4	Pearson Correlation	.122	.315*	.261	1	.008	.249
	Sig. (2-tailed)	.455	.048	.103		.961	.121
	N	40	40	40	40	40	40
P5	Pearson Correlation	.365*	.442**	.149	.008	1	.439**
	Sig. (2-tailed)	.020	.004	.359	.961		.005
	N	40	40	40	40	40	40
P6	Pearson Correlation	.283	.405**	.259	.249	.439**	1
	Sig. (2-tailed)	.077	.010	.107	.121	.005	
	N	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.596**	.762**	.614**	.499**	.635**	.713**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.001	<.001	<.001
	N	40	40	40	40	40	40

Correlations

		Total
P1	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	40
P2	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	40
P3	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	40
P4	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	40
P5	Pearson Correlation	.635**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	40
P6	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	40
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	40

** . 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	N of Items
.703	6

Lampiran 6 Uji Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.498 ^a	.248	.207	2.394

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan

Lampiran 7 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.729	5.404		1.060	.296
	Gaya Kepemimpinan	.052	.074	.102	.712	.481
	Semangat Kerja	.398	.115	.493	3.450	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 8 Uji statistic t (Uji Parsial)

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.729	5.404		1.060	.296
	Gaya Kepemimpinan	.052	.074	.102	.712	.481
	Semangat Kerja	.398	.115	.493	3.450	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 9 Uji statistic fiser (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.870	2	34.935	6.093	.005 ^b
	Residual	212.130	37	5.733		
	Total	282.000	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan