

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN OKU TIMUR

Subarjono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara, OKU Timur, Sulsel

Email : subarjonopaulina@gmail.com

Abstract : *An organization will succeed or fail which is largely determined by the leader. This can be seen how a leader behaves and acts. One of the important elements of leadership in relation to morale is leadership style. Leadership style is the way a leader influences the behavior of subordinates so that they are willing to cooperate and work productively to achieve organizational goals. High morale can be seen from the number of attendance, good cooperation, and harmonious relationships. The problem faced by the East OKU Education Office is how the influence of leadership style on employee morale, while the purpose of this study is to analyze and prove the effect of leadership style on employee morale at the East OKU Education Office. The hypothesis proposed is that there is a strong relationship between leadership style and employee morale at the East OKU Education Office. The data collection technique was done by means of interviews, observation, documentation, and questionnaires as well as literature study. From the calculation results obtained the number $r = 0.249$. after consultation with the conservative standard it turns out that 0.249 lies between 0.200 - 0.399 which is included in the low correlation. Then to answer the hypothesis test proposed in the previous chapter has a relationship or not, then tested with the hypothesis test and obtained to $= 0.704$, so when connected with the t value at the confidence level of 0.95, which means that the error rate of 0.05 is t count smaller. from t table (0.704 is smaller than 1.860), then the hypothesis proposed is NOT PROVEN, namely rejecting the alternative hypothesis (H_a) and accepting the null hypothesis (H_0).*

Key Word : *Leadership Style, Work Spirit*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang potensial dalam suatu organisasi kantor pemerintah maupun swasta merupakan unit penentu pada organisasi dalam pencapaian tujuan, oleh sebab itu pemimpin harus dapat memikirkan cara untuk menunjang disiplin. Kedisiplinan yang efektif dan efisien dapat memberikan pengaruh yang positif bagi kelancaran pekerjaan organisasi. Jika hal ini diabaikan maka menyebabkan dampak negatif dalam melaksanakan aktivitas serta akan menghambat tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya. Sumber daya manusia ini bisa dikelola dan diatur perlu untuk dipimpin oleh seorang pemimpin dan memiliki motivasi berupa semangat dalam bekerja. Pemimpin adalah figur seseorang yang bijaksana, berani mengambil keputusan dan yang paling penting berwibawa dan bisa memimpin untuk mencapai tujuan bersama sedangkan kepemimpinan adalah bakat dan atau sifat yang harus dimiliki seorang pemimpin. Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi

akan meningkatkan kehidupan perusahaan. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang mereka dengan pekerjaannya.

Begitu pentingnya sumber daya manusia maka organisasi perlu memberikan semangat kerja kepada pegawai, sehingga dapat merangsang pegawai untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Permasalahan Dan Ruang Lingkup

Permasalahan

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah “. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur”.

Ruang Lingkup

1. Ruang Lingkup Objek
Objek penelitian adalah pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur.
2. Ruang Lingkup Permasalahan
Ruang lingkup masalah hanya dibatasi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.
3. Ruang Lingkup Daerah Penelitian
Penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur.

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur serta menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

Kegunaan Penelitian

Bagi Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur sebagai masukan dalam pemecahan permasalahan dimasa yang akan datang serta memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dengan alternatif yang dapat digunakan untuk perkembangan dan kemajuan pada masa yang akan datang.

Kerangka Konseptual

Setiap organisasi memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan organisasi. Sasaran – sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Misalnya modal, mesin, atau peralatan, sumber daya manusia, dan sebagainya, diantara aspek tersebut yang paling penting adalah aspek sumber daya manusia.

Kepemimpinan seorang atasan sangat mempengaruhi perilaku bawahan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu yang dipengaruhi adalah semangat kerja para pegawainya. Semangat kerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi, maka Semangat kerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Pengertian Kepemimpinan menurut Malayu SP. Hasibuan (2010; hlm,170) adalah
:
”cara seorang pimpinan mempengaruhi seorang bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja produktif untuk mencapai tujuan organisasi”

Sedangkan pengertian semangat kerja menurut Malayu SP. Hasibuan (2010 ; 94):
“ . Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal .”

Kepemimpinan akan terasa cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi pegawai. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan semangat seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya pegawai dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh cara kepemimpinan dari atasannya, pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja, menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

B. LANDASAN TEORI

Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memanfaatkan kekuatan yang tersedia untuk memimpin para pegawainya. Likret, (1961) dalam Handoko, (2009) mengemukakan dua kategori gaya dasar ini, orientasi pegawai dan orientasi tugas, menyusun suatu model empat tingkat efektifitas manajemen.

- a. Sistem 1, manajer membuat semua keputusan yang berhubungan dengan kerja dan memerintah para bawahan untuk melaksanakannya. Standar dan metode pelaksanaannya juga secara kaku ditetapkan oleh manajer.
- b. Sistem 2, manajer tetap menentukan perintah-perintah, tetapi memberi bawahan kebebasan untuk memberikan komentar terhadap perintah-perintah tersebut. Bawahan juga diberi berbagai fleksibilitas untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dalam batas-batas dan prosedur-prosedur yang telah ditetapkan.
- c. Sistem 3, manajer menetapkan tujuan-tujuan dan memberikan perintah-perintah setelah hal-hal itu didiskusikan terlebih dahulu dengan bawahan. Bawahan dapat membuat keputusan-keputusan mereka sendiri tentang cara pelaksanaan tugas. Penghargaan lebih digunakan untuk memotivasi bawahan daripada ancaman hukuman.
- d. Sistem 4, tujuan-tujuan ditetapkan dan keputusan-keputusan kerja dibuat oleh kelompok. Bila manajer yang secara formal membuat keputusan, mereka melakukan setelah mempertimbangkan saran-saran dan pendapat-pendapat dari para anggota kelompok. Untuk memotivasi bawahan, manajer tidak hanya menggunakan penghargaan-penghargaan ekonomis tetapi juga mencoba memberikan kepada bawahan perasaan dibutuhkan dan penting.

Semangat Kerja

Suatu perusahaan atau organisasi pasti akan selalu berupaya meningkatkan Semangat kerja dari pegawainya dan untuk dapat meningkatkan produktifitas yang lebih tinggi lagi instansi perlu menimbulkan semangat dan kegairahan kerja dari para pegawai. Kecendrungan anggota organisasi berusaha lebih keras mencapai tujuan dan sasaran organisasi termasuk perasaan terikat. Semangat kerja adalah gejala kelompok yang melibatkan kerjasama dan perasaan memiliki.

Oleh karna itu sudah sewajarnya bila instansi selalu berusaha agar para pegawai mempunyai moral kerja yang tinggi sekali, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat dan kegairahan kerja akan dapat meningkat dan pekerjaan lebih cepat diselesaikan,

kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan yang berarti bukan saja produktifitas kerja yang dapat ditingkatkan tetapi juga ongkos perunit akan diperkecil. Sewaktu kita memberikan semangat pada orang lain, kita juga akan terpengaruh dengan sendirinya. Semangat bukanlah datang dari negeri tak bertuan, tetapi setiap kali datang, semangat dapat menyelesaikan masalah kehidupan, karena semangat merupakan salah satu emosi terbesar, yang secara otomatis akan membuat kita memiliki pandangan yang positif. Jadi, tentu saja setiap orang bisa mendapatkan semangat itu tanpa harus mengeluarkan uang untuk membayarnya. Sebaliknya dengan semangat kita bisa mendapatkan hasil yang luar biasa.

Indikasi turunnya semangat kerja ini penting diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan pengetahuan tentang indikasi ini akan dapat diketahui sebab turunnya semangat kerja. Dengan demikian organisasi akan dapat mengambil tindakan - tindakan pencegahan atau pemecahan masalah seawal mungkin.

Menurut Alex. S. Nitisemito, (2009 ; 160) pengertian semangat kerja adalah :
“ Melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik serta adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan”.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari kegiatan penelitian. Data dikumpulkan dari responden dengan wawancara atau mengisi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan.

2. Data Sekunder

Yaitu suatu data yang diperoleh dari luar penelitian yang berasal dari buku-buku kuliah yang ada hubungannya dengan penelitian.

Pengumpulan Dan Pengolahan Data

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai macam literatur, buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian yang langsung datang ke objek penelitian untuk melihat dan meneliti secara langsung. Dilakukan dengan cara :

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur.

b. Quisioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur.

c. Interview

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung peneliti dengan pimpinan dan pegawai yang dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

d. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dengan melihat dokumen atau catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dengan tidak menggunakan angka-angka sebagai dasar pertimbangan, tetapi dengan menggunakan kalimat-kalimat yang menjelaskan tentang keadaan Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur.

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur.

Alat analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah menggunakan rumus Korelasi Product Moment yang rumusnya sebagai berikut yaitu :

$$r = \frac{n \sum xi.yi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum Xi^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{n \cdot \sum Yi^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Anto Dajan, 2008 : hlm 376)

Keterangan :

\sum = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

X = Variabel kepemimpinan (variabel bebas)

Y = Variabel semangat kerja (variabel terikat)

n = Banyaknya sample

X² = Hasil kuadrat variabel bebas

Y² = Hasil kuadrat variabel terikat

Xy = Hasil perkalian antara variabel bebas dan terikat

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara kepemimpinan (x) dan semangat kerja (y), untuk itu penulis menggunakan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2009 : hlm. 183)

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara kepemimpinan (x) dengan semangat kerja (Y) maka harus mengetahui kadar presentase (%) dengan menggunakan rumus :

$$KP = r^2 \times 100\%.$$

Setelah diketahui kadar persentase yang dipengaruhi maka ada faktor lain yang mempengaruhi dengan menggunakan rumus :

$$100\% - KP$$

Untuk menguji hipotesis yang telah diuraikan dapat atau tidaknya diterima, maka penulis menggunakan rumus :

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

(Riduwan, 2010 hlm : 229)

Keterangan :

t = Pengujian koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sample

“ t ” dapat dicari dengan melihat tabel “ t ” dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n – 2), apabila $t > t (n - 2)$ maka H_a di terima dan H_o di tolak tetapi apabila $t < t (n - 2)$ maka H_a di tolak dan H_o di terima.

Sebelum dimasukkan ke dalam rumus yang telah ditentukan sebelumnya, maka hasil penelitian dari angket yang telah disebarkan kepada responden, ditabulasikan ke dalam bentuk tabel dengan penilaian dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden sebagai berikut :

- a. Alternatif jawaban A di beri score 3
- b. Alternatif jawaban B di beri score 2
- c. Alternatif jawaban C di beri score 1

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Untuk analisis ini dipergunakan alat bantu tabel dan rumus koefisien korelasi, dengan langkah awalnya yaitu tabel yang diperoleh dari jawaban angket penelitian mengenai pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur. Dengan demikian langkah kerjanya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Variabel (X) Kepemimpinan

No	Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	3	2	17
3	3	2	3	2	2	3	15
4	2	3	2	3	3	2	15
5	3	3	3	3	3	3	18
6	3	2	3	2	2	3	15
7	3	3	3	3	3	2	17
8	2	3	2	3	3	3	16
9	3	3	3	3	3	2	17

10	3	2	3	3	2	2	15
n= 10	Jumlah						163

Sumber : Data Diolah

Variabel (Y) Semangat Kerja

No	Pertanyaan						Jumlah
	1	2	3	4	5	6	
1	3	2	2	3	3	3	16
2	3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	3	2	3	16
4	3	2	2	2	2	3	14
5	3	1	3	3	3	2	15
6	2	3	3	3	2	3	16
7	3	2	3	2	3	2	15
8	2	1	2	2	3	3	13
9	3	2	3	3	2	3	16
10	1	3	3	2	3	3	15
N= 10	Jumlah						154

Sumber : Data Diolah

Korelasi Variabel X (Kepemimpinan) dan Variabel Y (Semangat Kerja)

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	18	16	324	256	288
2	17	18	289	324	306
3	15	16	225	256	240
4	15	14	225	196	210
5	18	15	324	225	270
6	15	16	225	256	240
7	17	15	289	225	255
8	16	13	256	169	208
9	17	16	289	256	272
10	15	15	225	225	225
∑	163	154	2671	2388	2514

Sumber : Data Diolah

Data hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n &= 10 & X^2 &= 2671 \\
 X &= 163 & Y^2 &= 2388 \\
 Y &= 154 & X.Y &= 2514
 \end{aligned}$$

1. Koefisien Korelasi

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

$$r = \frac{10 \cdot 2514 - (163)(154)}{\sqrt{10 \cdot 2671 - (163)^2} \times \sqrt{10 \cdot 2388 - (154)^2}}$$

$$r = \frac{25140 - 25102}{\sqrt{26710 - 26569} \times \sqrt{23880 - 23716}}$$
$$r = \frac{38}{\sqrt{141} \times \sqrt{164}}$$
$$r = \frac{38}{11,88 \times 12,81}$$
$$r = \frac{38}{152,1828}$$
$$r = 0,249$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh hasil $r = 0,249$, setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif, maka untuk mengetahui erat atau kuat tidaknya pengaruh tersebut ternyata $r = 0,249$ terletak diantara $0,200 - 0,399$, maka termasuk korelasi rendah.

Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang rendah antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur.

2. Kadar Prosentase

$$\begin{aligned} Kp &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0,249)^2 \times 100 \% \\ &= 0,062 \times 100 \% \\ &= 6,2 \% \end{aligned}$$

3. Uji Hipotesis

$$t = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$
$$t = \frac{0,249 \cdot \sqrt{10-2}}{\sqrt{1-0,062}}$$
$$t = \frac{0,249 \cdot \sqrt{8}}{\sqrt{0,938}}$$
$$t = \frac{0,249 \cdot 2,828}{0,973}$$
$$t = 0,704$$

Dari hasil perhitungan tersebut ternyata diperoleh $t_o = 0,704$ maka apabila dihubungkan dengan t nilai pada tingkat kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05 adalah t hitung lebih kecil dari t tabel (0,704 lebih kecil dari 1,860), maka hipotesis yang diajukan adalah TIDAK TERBUKTI yaitu menolak hipotesis alternatif (H_a) dan menerima hipotesis nol (H_o).

Dengan demikian berdasarkan perhitungan dengan melalui uji hipotesis yang telah dirumuskan pada BAB sebelumnya yaitu : terdapat pengaruh yang rendah antara pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Korelasi antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur yang diperoleh angka $r = 0,249$. setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata $0,249$ terletak antara $0,200 - 0,399$ yang termasuk pada korelasi rendah. Sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh yang rendah antara gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur.

Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = $1,860$, sedangkan (t) hitung = $0,704$ yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung lebih kecil dari (t) tabel, sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya tidak terbukti, karena korelasi yang ada adalah rendah.

Saran

Dengan berpedoman pada pembahasan bab-bab sebelumnya maka penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan pada Kantor Dinas Pendidikan OKU Timur dalam langkah selanjutnya.

Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

Pimpinan seharusnya agar lebih memperhatikan keadaan pegawainya, terutama masalah kepemimpinan yang diberikan dan perlunya ditinjau kembali faktor lain yang dapat meningkatkan usaha, karena masih ada $93,8\%$ lagi faktor lain dapat meningkatkan kemandirian instansi tersebut. Dengan Penelitian ini kiranya dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk mengadakan penelitian selanjutnya dan masukan bagi instansi dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan untuk pegawai dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, Sudhir. 2009. *Human Resource Management*, Tata McGraw-Hill, United State of America.
- Angka Priatna, dan Fariz Ferdiansyah. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja PNS Pada Kementerian Agama Kabupaten Bogor*. JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi) Volume 1 No. 1 Tahun 2015, Hal. 6-11
- Basu Swastha, *Pengantar Bisnis Modern*, Yogyakarta : Liberty, 2008
- Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Malayu SP Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bandung : Bumi Aksara, 2011
-, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2010
- Mayer, Paul J. 2008. *5 Pilar Kepemimpinan*. Nafiri Gabriel, Jakarta.

- Pradnyana, I.G.G.O., Mahanavami, G.A., dan Widari, N.L.P.D. 2016. *Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic di Kuta Badung.* Jurnal Bisnis dan kewirausahaan Vol.12 No.1. 2016
- Rosiana Miliani Kaunang, Tommy Parengkuan, dan Jantje Sepang. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sulut Tenggo.* Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2148 – 2157
- Sugiyono. 2010. *Statistik Untuk Penelitian.* Alfabeta: Bandung.
- Sumarsono, HM.Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Pertama, Kencana, Jakarta.
- Veithzal Riva'i, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi,* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010