

Pengaruh Latar Belakang Pekerjaan Orang Tua Terhadap Minat Berwirausaha Siswa (Studi Persepsi pada Siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Kotawaringin Timur)

Mohammad Zainul

Optimalisasi Pembinaan Dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karja karyawan Pada CV. Asnan Jaya di Banjarbaru

Lamsah

Analisis Hubungan Kualitas Jasa Pelayanan dengan Kepuasan Pelanggan Kentucky Fried Chicken (KFC) Kantor Pos di Banjarmasin

Mutia Harnida

Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan

Fariansyah Hasan Basri

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin

Sulastini

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kotabaru

Syahrani

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertambangan Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan

M. Harlie

Pengaruh Kebijakan Ketepatan Kredit Terhadap Kinerja Finansial pada Bank Perkreditan Rakyat " Badan Kredit Kecamatan " di Kabupaten Banjar

H. M. Alfani

At-Tadbir Vol.9 No.2 Juli 2012 – Desember 2012

PELINDUNG

H. M. Alfani

M. Zainul

PIMPINAN UMUM

Hj. Sulastini

DEWAN REDAKSI

Hj. Rahmi Widyanti

Hj. Kurniaty

H.M. Hariie

Khuzaini

Fariansyah Hassan Basrie

PENYUNTING PELAKSANA

Husnurrofiq

STAF REDAKSI

Hairul

Muamar Hidayat

PENERBIT

Penjilidan Buku dan Jurnal
Universitas Islam Kalimantan

Alamat Redaksi : Jl. Adhyaksa No.2 Kayu Tangi Banjarmasin

DAFTAR ISI

At-Tadbir Vol.9 No.2 Juli 2012 – Desember 2012

Pengaruh Latar Belakang Pekerjaan Orang Tua Terhadap Minat Berwirausaha Siswa (Studi Persepsi pada Siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kabupaten Kotawaringin Timur) <i>Mohammad Zainul</i>	1 - 14
Optimalisasi Pembinaan Dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja Karja karyawan Pada CV. Asnan Jaya di Banjarbaru <i>Lamsah</i>	15 -45
Pengaruh Kepemilikan Manajerial, Kepemilikan Institusional dan Komite Audit Terhadap Ketepatan Waktu Penyerahan Laporan Keuangan pada Perusahaan Publik yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia <i>Mutia Harnida</i>	46 - 58
Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan <i>Fariansyah Hasan Basri</i>	59 - 80
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin <i>Sulastini</i>	81 - 89
Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kotabaru <i>Syahrani</i>	90 - 112
Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertambangan Kabupaten Tabalong Kalimantan Selatan <i>M. Harlie</i>	113 - 124
Pengaruh Kebijakan Ketepatan Kredit Terhadap Kinerja Finansial pada Bank Perkreditan Rakyat " Badan Kredit Kecamatan " di Kabupaten Banjar <i>H. M. Alfani</i>	125 - 157

LEMBAR
HASIL PENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU PEER REVIEW
KARYA ILMIAH : JURNAL ILMIAH

Judul Jurnal Ilmiah (artikel) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin

Penulis Jurnal Ilmiah : Sulastini
 Identitas Jurnal Ilmiah : a. Nama Jurnal : AT-TADBIR
 b. Nomor/Volume : 2/9
 c. Edisi (bulan/tahun) : ISSN 1979-1127/Desember 2012
 d. Penerbit : Ekonomi Manajemen
 e. Jumlah Halaman : 1-14

Kegiatan Publikasi Jurnal Ilmiah :
 (beri V pada kategori yang tepat)

<input type="checkbox"/>	Jurnal Ilmiah Internasional
<input type="checkbox"/>	Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
<input checked="" type="checkbox"/>	Jurnal Ilmiah Nasional Tidak Terakreditasi

Hasil Penilaian *Peer Review*

Komponen Yang Dinilai	Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah 10			Nilai Akhir Yang Diperoleh
	Internasional	Nasional Terakreditasi	Nasional Tidak Terakreditasi	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
a. Kelengkapan Unsur isi buku (10%)			1,00	0,90
b. Ruang lingkup dan Kedalaman pembahasan (30%)			3,00	2,70
c. Kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi (30%)			3,00	2,70
d. Kelengkapan unsur dan kualitas penerbit (30%)			3,00	2,70
Total = (100%)			10,00	9,00

Reviewer 2,

(Prof. Dr. Ir. H. Idiannor Mahyudin, M.S)
 NIP.19590409 198103 1 002

LEMBAR
HASIL PENILAIAN SEJAWAT SEBIDANG ATAU *PEER REVIEW*
KARYA ILMIAH : JURNAL ILMIAH

Judul Jurnal Ilmiah (artikel) : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin

Penulis Jurnal Ilmiah : Sulastini
 Identitas Jurnal Ilmiah : a. Nama Jurnal : AT-TADBIR
 b. Nomor/Volume : 2/9
 c. Edisi (bulan/tahun) : ISSN 1979-1127/Desember 2012
 d. Penerbit : Ekonomi Manajemen
 e. Jumlah Halaman : 1-14

Kegiatan Publikasi Jurnal Ilmiah :
 (beri V pada kategori yang tepat)

Jurnal Ilmiah Internasional
 Jurnal Ilmiah Nasional Terakreditasi
 Jurnal Ilmiah Nasional Tidak Terakreditasi

Hasil Penilaian *Peer Review*

Komponen Yang Dinilai	Nilai Maksimal Jurnal Ilmiah 10			Nilai Akhir Yang Diperoleh
	Internasional <input type="checkbox"/>	Nasional Terakreditasi <input type="checkbox"/>	Nasional Tidak Terakreditasi <input checked="" type="checkbox"/>	
a. Kelengkapan Unsur isi buku (10%)			1,00	1,00
b. Ruang lingkup dan Kedalaman pembahasan (30%)			3,00	3,00
c. Kecukupan dan kemutahiran data/informasi dan metodologi (30%)			3,00	2,50
d. Kelengkapan unsur dan kualitas penerbit (30%)			3,00	2,50
Total = (100%)			10,00	9,00

Reviewer 1,

(Prof.Dr.H.M.Ma,ruf Abdullah.,M.M)
 NIP.19490830197104000 1
 Unit Kerja : IAIN Banjarmasin

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAHAN KOTAMADYA BANJARMASIN

Sulastini

(Universitas Islam KaLimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad AL-Banjary)
Jl. Adhiyaksa- Banjarmasin

Abstrak

Adanya komitmen Pemerintah melalui pelenggaraan Pemerintahan Kotamadya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan yang lebih menekankan pada peningkatan akuntabilitas dan kinerjanya mulai dari staf pelaksana sampai tingkat pimpinan sehingga terdapat sistem kepegawaian yang andal, terbuka, dan tanggap terhadap aspirasi serta tuntutan masyarakat. Dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* 64 orang bagian pelayanan di Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai, antara pimpinan dan pegawai merupakan dua pihak yang saling mempengaruhi, tidak terkecuali pula semangat kerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh juga pada kinerja pemerintahan. Kemampuan manajerial sangat diperlukan pimpinan karena akan berdampak pada kejelasan, kemudahan, keselarasan kerja, dan kecepatan pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, kinerja Pegawai, Pemerintahan

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia menjadi masalah pada hampir semua Pegawai Negeri Sipil (PNS), kualitas ini dipengaruhi oleh selain tidak meratanya distribusi di daerah dan rendahnya tingkat kesejahteraan, juga disebabkan masih rendahnya tingkat pendidikan, lemahnya disiplin, kurangnya inisiatif untuk berprestasi dan cenderung bersikap ingin dilayani bukan melayani. Penempatan pegawai yang tidak didasari dengan job

analisis, tidak didasarkan pada kompetensinya dan juga kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, yang kesemuanya ini akan mempengaruhi akuntabilitas dan kinerjanya yang akhirnya tidak mencapai *Good Governance*.

Dari berbagai kenyataan di lapangan, dapat diketahui bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mempengaruhi keberhasilan atau prestasi suatu organisasi yang telah tertuang dalam suatu rencana kerja. Kualitas sumber daya

manusia dipengaruhi oleh aspek pendidikan, aspek keterampilan dan aspek kepribadian, dan pada akhirnya orang akan dari kinerja yang berhasil diperlihatkan. Adanya keseimbangan antara aspek-aspek tersebut akan membawa dampak yang positif bagi produktifitas pegawai dan keberhasilan organisasi dalam membawa misinya.

Sementara itu tuntutan terhadap pegawai saja untuk memiliki kinerja yang baik adalah tidak adil, karena dalam pekerjaannya akan selalu bersentuhan dengan faktor-faktor lingkungannya termasuk bagaimana peran pemimpin. Seorang pimpinan menginginkan agar pegawainya dapat menjalankan pekerjaan dengan baik, begitu juga sebaliknya, seorang pegawai akan bekerja dengan baik apabila segala kebutuhannya terpenuhi secara layak atau bisa dikatakan ketika imbalan yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan apa yang telah dikorbankannya, dalam hal ini akan tercapai kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, begitu pula sebaliknya jika kepuasan kerja tidak tercapai maka semangat kerja dapat menurun, hingga berpengaruh pula terhadap menurunnya kinerja.

Secara ideal kondisi hubungan kerja yang harmonis baik secara vertikal maupun horisontal akan turut berpengaruh dalam

menciptakan semangat kerja yang maksimal. Demikian juga dengan aspek kepuasan kerja yang dirasakan para pegawai semakin baik, maka akan semakin berpengaruh secara lebih tinggi terhadap terciptanya semangat kerja, hal ini dikarenakan dengan adanya tugas yang diberikan mudah dipahami sesuai dengan bakat dan latar belakang pendidikan, kemudian lingkungan kerja yang dirasakan pekerja yang aman atau menyenangkan hal yang sama juga dapat terlihat jika aspek pemenuhan materi atau ekonomi seperti gaji, bonus dan tunjangan lainnya, serta aspek jaminan yang dirasakan pekerja semakin memuaskan maka akan semakin mendukung terhadap terciptanya semangat kerjat yang semakin tinggi.

Semangat kerja para pegawai Kotamadya Banjarmasin sampai kini terlihat relatif stabil, walaupun ada sebagian yang kurang bersemangat yang disebabkan oleh kondisi hubungan kerja antara atasan dan karyawan, adanya kepuasan kerja, suasana kerja, aspek pemenuhan kebutuhan materi atau ekonomi yang memadai serta peran pemimpin yang mampu menciptakan semangat kerja.

Dalam melakukan kegiatan operasional Pemerintah Kotamadya Banjarmasin memerlukan manajemen yang baik dalam memberikan layanan terhadap

masyarakat. Karena kebutuhan pelayanan merupakan salah satu kebutuhan yang sangat vital, maka pihak Kotamadya Banjarmasin diharapkan dalam memberikan layanan harus sesuai dengan prosedur yang berlaku baik dari segi manajemen, peraturan pemerintah serta keinginan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan dalam penilaian ini dapat dirumuskan sebagai berikut " Bagaimana hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin "

Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Sebab kepemimpinan yang sukses, menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil melaksanakan dengan sukses pula. Ini berarti bahwa pimpinan yang berhasil menurut Martoyo (2000, 163) menyangkut dalam 3 (tiga) hal ; (1) Mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba dalam proses pengelolaan organisasi.(2) Berhasil mengoreksi kelemahan-kelemahan yang timbul.(3) Sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Seperti dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (2001, 152) kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias mencapai tujuan. Menurut Rivai (2003, 2) kepemimpinan secara luas didefinisikan sebagai proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Kepemimpinan harus melekat pada seorang manajer, karena pada dasarnya kepemimpinan atau *leadership* merupakan inti daripada manajemen. Sedangkan inti kepemimpinan itu sendiri adalah "*human relation*" atau "hubungan antar manusia". Kepemimpinan merupakan motor penting bagi sumber-sumber dan alat-alat suatu organisasi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi, sehingga dapatlah dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin dalam organisasi yang bersangkutan. Seorang pemimpin yang baik adalah seseorang yang tidak melaksanakan dengan sendiri tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan,

menentukan kebijaksanaan dan menyerahkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijaksanaan yang telah digariskan.

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu kondisi psikologis manusia atau dalam hal ini karyawan pada suatu perusahaan yang termotivasi untuk melakukan sesuatu terbaik demi terciptanya tujuan perusahaan secara maksimal. Untuk membahas tentang semangat kerja maka berikut ini pendapat Davis dan Newstrom (2001, 130) memberikan penjelasan mengenai semangat kerja: *Morale mean the attitude of individuals and group toward their work environment and toward voluntary cooperation to the full extent of their ability in the best interest of the business.*

Kesediaan seseorang untuk melakukan aktivitas kerja dan menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang disebut semangat kerja, tidak timbul dengan sendirinya sehingga perlu diketahui apakah penyebabnya, dalam hal ini selanjutnya akan dibahas faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja. Nitisemito (2004, 164) memberi penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi

tinggi rendahnya semangat kerja dalam suatu organisasi yaitu :

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para pekerja bawahannya.
2. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
3. Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi apalagi dengan mereka yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerja.
4. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
5. Adanya kepuasan tingkat ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasa adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam pekerjaan.

Dapat dikatakan bahwa semangat kerja yang rendah ditandai adanya suatu kegelisahan. Berkaitan dengan masalah

kegelisahan, menurut Nitisemito (2004, 134) ada beberapa tanda-tanda kegelisahan yaitu: *strikes* (pemogokan), *labour turnover* (perpindahan pegawai), *absenteeism and taediness* (absensi dan keterlambatan), *disciplinary* (masalah disiplin), *repreition of output* (berkurang-nya hasil), dan *grievances* (keluhan).

Hubungan Kepemimpinan dengan Semangat Kerja

Sebagaimana telah dikemukakan di atas, bahwa kepemimpinan adalah inti manajemen, ini berarti manajemen akan dapat mencapai sasarnya apabila ada kepemimpinan. Sedangkan kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Menurut Martoyo (2000, 175) pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Jika pemimpin menginginkan agar kinerja bawahannya perlu ditingkatkan, maka pemimpin harus mampu memberikan dorongan agar bawahannya lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja.

Semangat kerja mutlak dibutuhkan bagi setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang semestinya dan

semaksimal mungkin. Para karyawan akan bersedia mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk kepentingan perusahaan jika adanya hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik. Pimpinan harus berani bertidak melakukan perubahan.

Menurut Hasibuan (2007, 169) kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilakunya.

METODE

Penelitian dilakukan menggunakan pengisian kuesioner dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dari populasi pegawai 329 orang, digunakan 64 orang sampel yaitu pegawai bagian pelayanan.

Rumus Korelasi *Product Moment Pearson* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

keterangan:

r_{xy} = nilai r hitung atau koefisien korelasi x dan y

$\sum xy$ = Jumlah koefisien korelasi x dan y

$\sum xy^2$ = Jumlah koefisien produk x

$\sum y^2$ = Jumlah koefisien produk y

Untuk menguji masing-masing hipotesis penelitian adalah dengan cara menentukan hipotesis statistik beserta dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika sig. (2-tailed) < 0,05, maka H_0 ditolak yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai Kotamadya Banjarmasin.
- b. Jika sig. (2-tailed) > 0,05, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai Kotamadya Banjarmasin.

HASIL

Hasil perhitungan validitas dan reliabilitas variabel kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 1 dan validitas dan reliabilitas variabel semangat kerja dapat dilihat pada Tabel 2 berikut. Berdasarkan hasil perhitungan validitas dan reliabilitas untuk variabel kepemimpinan sebagaimana disajikan pada Tabel 1, bahwa dari 20 item pernyataan yang terdapat dalam variabel kepemimpinan memperlihatkan semua butir instrumen yang digunakan memiliki nilai "r"

yang lebih besar dari nilai r kritis (0,30) yang berarti semua butir instrumen adalah "valid", sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel di atas lebih besar dari 0,6, berarti variabel penelitian yang digunakan sudah *reliable*

Tabel 1: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Kepemimpinan

Item	r	Hasil	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	0,3543	Valid	0,9358	Reliable
2	0,5375	Valid		
3	0,5951	Valid		
4	0,6304	Valid		
5	0,9013	Valid		
6	0,7581	Valid		
7	0,7296	Valid		
8	0,6228	Valid		
9	0,7598	Valid		
10	0,4325	Valid		
11	0,8204	Valid		
12	0,4224	Valid		
13	0,6117	Valid		
14	0,6293	Valid		
15	0,7687	Valid		
16	0,7517	Valid		
17	0,5446	Valid		
18	0,5395	Valid		
19	0,7438	Valid		
20	0,7077	Valid		

Sumber: Data diolah, 2008

Berdasarkan Tabel 2, bahwa dari 20 item pernyataan yang terdapat dalam variabel semangat kerja memperlihatkan semua butir instrumen yang digunakan memiliki nilai "r" yang lebih besar dari nilai r kritis (0,30) yang berarti semua butir instrumen adalah "valid", sedangkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel

diatas lebih besar dari 0,6, berarti variabel penelitian yang digunakan sudah *reliable*.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel Semangat Kerja

Item	r	Hasil	Cronbach's Alpha	Ket
1	0,6103	Valid	0,8934	Reliable
2	0,6333	Valid		
3	0,5928	Valid		
4	0,5341	Valid		
5	0,4034	Valid		
6	0,5899	Valid		
7	0,5776	Valid		
8	0,6259	Valid		
9	0,3977	Valid		
10	0,3391	Valid		
11	0,4631	Valid		
12	0,4331	Valid		
13	0,6512	Valid		
14	0,6031	Valid		
15	0,4644	Valid		
16	0,3519	Valid		
17	0,4336	Valid		
18	0,6922	Valid		
19	0,6169	Valid		
20	0,6473	Valid		

Sumber: Data diolah, 2008

Untuk menganalisa hubungan kedua variabel tersebut digunakan koefisien korelasi pearson spearman yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 3 berikut.

Tabel 3: Hasil Korelasi

Correlations

	KP	SK
KP Pearson Correlation	1	.654**
Sig. (2-tailed)		.000
N	32	32
SK Pearson Correlation	.654**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan Tabel 3 memperlihatkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,654 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin. Korelasi sebesar (+) 0,654 menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat dengan semangat kerja pegawai pada Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin pada tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Menurut Sugiyono (2004, 183) jika nilai r antara 0,60 sampai dengan 0,799 maka hubungan antar variabel adalah kuat. Tanda + (positif) tersebut menunjukkan arah yang sama, artinya jika kepemimpinan itu baik maka semangat kerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis nul (H_0) yang menyatakan diduga tidak terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pada Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin di tolak. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan ada hubungan antara kepemimpinan dengan semangat kerja pada Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin di terima.

Hasil analisis data secara deskriptif, mengindikasikan bahwa kepemimpinan pada Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin cukup baik akan tetapi masih menunjukkan ada gejala bahwa pegawai yang ada masih belum termotivasi secara maksimal sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja mereka. Selanjutnya hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada hubungan signifikan secara positif antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan. Dari pengujian hipotesis ini diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan dalam suatu instansi akan berdampak pada peningkatan semangat kerja pegawai, demikian pula sebaliknya. Hasil ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2007, 169) bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integritas yang serasi dan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis data secara deskriptif, mengindikasikan bahwa kepemimpinan pada Pemerintahan Kotamadya Banjarmasin tergolong baik, tetapi masih

ada sebagian kecil pegawai yang ada belum termotivasi secara maksimal dari hasil kepemimpinan yang ada sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja di masa mendatang.

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan semangat kerja karyawan. Dari pengujian hipotesis ini diketahui bahwa semakin baik kepemimpinan suatu perusahaan akan berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan, demikian pula sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Davis, Keith dan John. W. Newstrom. 2001. *Perilaku Dalam Organisasi, Terjemahan*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yowono, Arie Prabawati, dan Winong Rosari, Andi. Yogyakarta.
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2004. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Robbins, Stephen. P, 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen.P dan Timothy A. Judge, 2007. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Diterjemahkan oleh Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Santosa, Slamet, 2004. *Dinamika Kelompok*, Bumi Aksara, Jarta, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang.P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buni Aksara Jakarta.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE. YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Thoha, Miftah, 2008. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.