

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PEMERINTAH KOTA MEDAN**

**Erlando Purba<sup>1)</sup> Marudut Sianturi<sup>2)</sup> Dearlina Sinaga<sup>3)</sup>**

erlando.purba@gmail.com<sup>1)</sup> dearlinasinaga@gmail.com<sup>3)</sup>

**Universitas Darma Agung<sup>1,2,3)</sup>**

### **ABSTRAK**

Kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti yaitu gaya kepemimpinan dan semangat kerja. Gaya kepemimpinan menentukan kinerja pegawai, karena pada dasarnya seorang pemimpin diberi kewenangan untuk dapat menggerakkan bawahannya dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Semangat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa semangat kerja akan menyebabkan pegawai cenderung mengabaikan pekerjaannya.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan.

Populasi penelitian ini berjumlah 474 orang pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, diperoleh sebanyak 83 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. Semakin baik semangat kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. Sebesar 67,20 % variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara serempak, sedangkan sisanya 32,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi dan disiplin kerja.

Disarankan agar Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan perlu memperbaiki gaya kepemimpinannya dengan gaya demokratis, dimana memberikan kewenangan pegawai untuk membuat keputusan pada bidang kerja masing-masing, serta menghindari hubungan diluar pekerjaan dengan bawahan. Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan perlu memperbaiki semangat kerja pegawainya dengan cara menerapkan tindakan disiplin untuk meningkatkan kehadiran kerja, serta menerapkan motivasi positif agar lebih bersemangat melaksanakan pekerjaan dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

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

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORKING MOTIVATION ON  
EMPLOYEES PERFORMANCE OF *DINAS PERHUBUNGAN*  
*PEMERINTAH KOTA MEDAN***

**Erlando Purba<sup>1)</sup> Marudut Sianturi<sup>2)</sup> Dearlina Sinaga<sup>3)</sup>**

erlando.purba@gmail.com<sup>1)</sup> dearlinasinaga@gmail.com<sup>3)</sup>

**ABSTRACT**

Working performance can be influenced by several factors, such as leadership style and working motivation. Leadership style determines the employee performance since the leader has the authority to direct his/her subordinates in carrying out organizational tasks. Thus, the work motivation may also affect employee performance, for in its absence, the poor of employees working enthusiasm tend to ignore their tasks.

The purpose of this study is to determine the effect of leadership style on employees performance, the effect of working motivation and simultaneously the effect of leadership style and working motivation on the employees performance of Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan Officers.

Population of this study are 474 officers of Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. The number of sample are 83 officer, determined by using Slovin formula. The techniques of data collecting are questionnaires, interviews and documentation studies. While data analysis technique used are classic assumption test, multiple regression, t-test, F-test and coefficient of determination. The results showed that the leadership style variable partially has a positive and significant effect on the employees performance. The better the leadership style, the higher the employee's performance. The working motivation variable partially has a positive and significant effect on employees performance. The better the working motivation, the higher the employee's performance. Both leadership style and work spirit variables simultaneously have a significant effect on employees performance. Mostly (67.20%) of employees performance variation can be explained by leadership style and work spirit simultaneously, while the remaining 32.80% is explained by other factors, such as competency and working discipline variables.

It is recommended that the Head of Dinas Perhubungan Pemerinah Kota Medan need to improve his leadership in term of democratic style, which gives the authority of employees to make decisions on their respective fields of work, as well as avoiding relationships outside of work with subordinates. The Head of the Dinas Perhubungan Pemerinah Kota Medan should improve the employees' working motivation by implementing working ethics to increase working attendance, as well as applying the positive motivation for higher working enthusiasm by giving awards to outstanding employees.

**Keywords: leadership style, work motivation, employees performance**

## A. Pendahuluan

Fungsi utama suatu instansi publik atau instansi pemerintah adalah memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya ditengah masyarakat. Fungsi tersebut hanya dapat dilaksanakan melalui pegawai yang handal sebagai faktor penggerak sumber daya lainnya dalam organisasi. Tanpa pegawai yang handal maka keberadaan sumber daya lainnya akan sia-sia karena tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, setiap pimpinan instansi akan berupaya memiliki pegawai yang handal, serta selalu memberi dorongan kepada pegawai agar berupaya menunjukkan kinerja yang tinggi dengan cara bekerja secara tepat waktu dengan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, baik standar kuantitas maupun standar kualitas hasil kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2010:82), kinerja adalah ukuran mengenai seberapa baik pegawai dapat mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar. Dalam setiap instansi terdapat titik acuan yang dapat digunakan sebagai dasar atau pedoman untuk menentukan tingkat kinerja pegawai, yang disebut dengan standar hasil kerja. Pegawai mempunyai kinerja yang baik apabila pegawai berhasil mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan.

Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan merupakan dinas terkait dalam bidang pra dan sarana lalu lintas. Dinas perhubungan melakukan pengawasan seperti surat tanda uji kendaraan (STUK), izin-izin parkir dan izin angkutan kendaraan niaga.

Dalam melakukan pengawasan-pengawasan terhadap surat-surat maupun izin tersebut dilakukan oleh petugas lapangan dengan melakukan pemeriksaan surat-surat /izin kendaraan (razia) untuk memastikan

apakah izin sesuai dengan peruntukannya dan masa berlaku dari surat-surat kendaraan tersebut. Kendala dalam melakukan pengawasan sering terjadi dikarenakan adanya kepentingan-kepentingan pribadi dari petugas maupun atasan. Pemasalahan juga datang dari pelanggaran-pelanggaran SOP (Standart Operational Procedure) dari pengawasan di lapangan. Akibatnya berdampak terhadap pendapatan asli daerah dari pengurusan surat-surat/izin dari Dinas Perhubungan Kota Medan.

Dinas perhubungan tersebut dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Pemerintah Kota Medan memperoleh pendapatan dari dinas perhubungan, yang disebut dengan pendapatan retribusi parkir, retribusi terminal dan Pengujian Kendaraan Bermotor (PKB). Oleh karena itu kinerja Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan dapat dilihat dari realisasi anggaran pendapatan retribusi, seperti tertera pada Tabel 1.

Tabel 1. Realisasi Anggaran Pendapatan Retribusi Pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan Tahun 2015 – 2017

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persen Realisasi (%)
2015	44.108.500.000	28.115.795.750	63,74
2016	46.843.200.000	29.414.745.514	62,79
2017	49.162.000.000	30.988.434.399	63,03
Rata-rata	46.704.566.667	29.506.325.221	63,18

Sumber: Dishub Pemerintah Kota Medan

Dari Tabel 1 terlihat bahwa selama 3 tahun terakhir anggaran pendapatan retribusi pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan tidak pernah terealisasi secara penuh. Rata-rata jumlah anggaran pendapatan retribusi adalah Rp. 46.704.566.667 per tahun, sementara realisasinya hanya Rp.29.506.325.221 per tahun, sehingga proporsi rata-rata realisasi anggaran hanya sebesar 63,18%. Keadaan tersebut menjadi gambaran bahwa kinerja Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan masih

tergolong rendah, dimana para pegawai belum sepenuhnya mampu melaksanakan tugas-tugasnya untuk memaksimalkan pendapatan dari retribusi.

Kinerja tersebut dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti yaitu gaya kepemimpinan dan semangat kerja. Gaya kepemimpinan menentukan kinerja pegawai, karena pada dasarnya seorang pemimpin diberi kewewenangan untuk dapat menggerakkan bawahannya dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Gaya kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu dan kelompok yang terorganisir dalam usaha menentukan dan mencapai tujuan tersebut. Jelas bahwa tanpa adanya pemimpin maka akan sulit untuk mencapai tujuan, karena individu dan kelompok yang terkait dalam pencapaian tujuan tersebut menjadi tidak terkoordinasi dengan baik. Individu dan kelompok akan bekerja tidak teratur sehingga kinerja yang dapat dicapai menjadi rendah.

Semangat kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena tanpa semangat kerja akan menyebabkan pegawai cenderung mengabaikan pekerjaannya. Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap pekerjaan dan seluruh lingkungan pekerjaannya. Seseorang dapat menjadi tidak bersemangat apabila bidang pekerjaan dan kondisi lingkungan pekerjaan, serta balas jasa yang diperoleh dari pekerjaan tidak sesuai dengan harapan. Sebagai akibatnya, pegawai akan sulit untuk fokus (serius) menangani pekerjaannya, dan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan pekerjaan tersebut juga menjadi tidak sesuai dengan harapan.

Pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, semangat pegawai untuk melakukan pekerjaan tergolong rendah. Pegawai lebih memilih untuk melakukan kegiatan lain (kegiatan pribadi) di luar kantor dibanding melakukan pekerjaannya

di kantor. Pekerjaan di kantor dilakukan jika waktu penyelesaian telah mendesak yang berarti bahwa pegawai tidak mempunyai niat untuk memulai pelaksanaan pekerjaan sejak lebih awal. Tingkat absensi pegawai juga tergolong tinggi, sehingga waktu yang digunakan pegawai untuk melakukan pekerjaannya di kantor lebih sedikit dibanding total hari kerja. Sebagian besar pegawai tidak betah untuk berada lebih lama di kantor melakukan pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan dan semangat kerja merupakan faktor pendukung bagi tercapainya kinerja karyawan yang tinggi. Apabila gaya kepemimpinan dan semangat kerja baik, maka kinerja karyawan yang tinggi dapat tercapai dan sebaliknya. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dan untuk memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan?
2. Apakah semangat kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan?

## C. Tinjauan Pustaka

### 1. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Selanjutnya, Rivai dan Mulyadi (2010:50) mengatakan, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Zainal, et al (2014:447), kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Pendapat lain, menurut Sutrisno (2011:149) bahwa Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah merupakan produksi atau hasil kerja yang dapat ditunjukkan dengan banyakk maupun mutunya setiap periode dibandingkan dengan target yang ditetapkan pimpinan organisasi. Itu berarti, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota organisasi dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

### 2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2010:189) bahwa kepe-

mimpinan atau leadership adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya". Kepemimpinan merupakan segmen (bagian) penting dari organisasi perusahaan dan industri dalam mana organisasi tersebut tersusun atas dasar pembagian fungsi-fungsi yang berbeda, yang harus dilaksanakan. Jadi ada perbedaan peranan atau tugas bagi setiap individu dalam organisasi yang menentukan adanya kepemimpinan. Dengan adanya bermacam-macam peranan dan tugas tersebut, terjadilah regulasi/pengaturan dan koordinasi yang dilakukan oleh pemimpin.

Perubahan yang kian cepat dan persaingan bisnis yang kian ketat menuntut berbagai organisasi untuk bergerak gesit, strategis, dan berfokus penuh pada bisnis masing-masing. Hampir semua aspek kerja dipengaruhi oleh, dan tergantung kepada kepemimpinan. Artinya, bahwa kepemimpinan berperan penting mewujudkan realisasi target yang ditetapkan organisasi, sekaligus mengalahkan pesaingnya secara kontiniu. (*sustainable competitive advantage*).

Menurut Pace dan Faules (2012:280) bahwa salah satu teori gaya kepemimpinan yang paling banyak didiskusikan adalah yang dikemukakan Blake dan Mouton (1964), yang semula disebut kisi manajerial (*managerial grid*) tapi kini disebut kisi kepemimpinan (1991), dimanakisi ini berasal dari hal-hal yang mendasari perhatian manajer: perhatiannya pada tugas atau pada hal-hal yang telah direncanakan untuk diselesaikan oleh organisasi, dan perhatian kepada orang-orang dan unsur-unsur organisasi yang mempengaruhi mereka".

Berdasarkan uraian di atas dikemukakan bahwa seorang manajer harus memperhatikan tugas dan hal yang dilakukan oleh pegawainya sehingga akan tampak seo-

rang pemimpin berperan menciptakan suasana yang baik di dalam organisasi yang dikelolanya.

### **3. Semangat Kerja**

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi menimbulkan semangat kerja para pegawai. Hal itu penting, sebab semangat kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Menurut Moekijat (2013:193) menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan". 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.

Selanjutnya menurut Gondokusumo (2014:23) bahwa semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama". Semangat kerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan 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.

Menurut Gondokusumo (2014:25) semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena:

- a. Semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas.
- b. Dengan semangat kerja yang tinggi dari buruh dan pegawai maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
- c. Dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan.
- d. Semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pegawai akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan pegawai akan pindah bekerja ke tempat lain.
- e. Semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri pegawai yang sifatnya abstrak, tetapi sangat esensial dalam dunia kerja. Semangat kerja dapat dibedakan menjadi dua dimensi, yaitu semangat kerja tinggi dan semangat kerja rendah. Semangat kerja pegawai yang tinggi akan membawa sumbangan positif bagi perusahaan. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan

tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat, dan inovatif. Sebaliknya, pegawai dengan semangat kerja rendah akan membawa perusahaan kepada kehancuran. Semangat kerja rendah dimulai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja. Selain itu karakteristiknya tidak jauh berbeda dengan sifat kekanak-kanakan dengan ciri-ciri bekerja tidak tenang, menunda pekerjaan, menghambat, bersifat menunggu perintah, tidak kreatif, dan bekerja dengan pola kaca mata kuda yang hanya dapat memandang dirinya tanpa mau bekerja sama dengan orang lain. Semangat kerja berada pada satu rentangan yang dapat bergerak dari suasana batin positif ke suasana batin negatif. Semangat kerja dengan berubah dari semangat kerja rendah menjadi semangat kerja tinggi atau sebaliknya sesuai dengan faktor yang mempengaruhi dan upaya untuk membangun semangat kerja.

## E. Metode Penelitian

### 1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan, yang berlokasi di Jalan Pinang Baris, Lalang, Medan Sunggal Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni 2018 sampai dengan Agustus 2018.

### 2. Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2012:115) menyatakan bahwa "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi

tersebut.

Populasi penelitian ini berjumlah 474 orang pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan.

Untuk penentuan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sebagai berikut (Sugiyono, 2012:122):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Di mana :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Standar error

Standar error ditentukan sebesar 10 %. Dari rumus tersebut di atas, maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{474}{1 + 474(0,1)^2}$$

$$n = \frac{474}{1 + 4,74} = 82,58 \text{ dibulatkan menjadi } 83$$

Untuk menentukan sampel dari masing-masing bidang dilakukan secara stratified random sampling.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

#### a. Kuesioner

Sugiyono (2012:199), "Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden". Peneliti memberikan kuesioner untuk diisi oleh responden sehubungan dengan pengaruh kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan.

#### b. Wawancara

Sugiyono (2012:194) menyatakan bahwa Wawancara adalah teknik pengumpulan

data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala Bagian Tata Usaha Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi adalah teknik pengambilan data yang diperoleh dari laporan yang sudah diolah sebelumnya berupa kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan.

4. Definisi Operasional Variabel

Terdapat dua variabel bebas (independent variable), yaitu kepemimpinan (X1) dan semangat kerja (X2) dan satu variabel terikat (dependent variable), yaitu kinerja (Y) dalam penelitian ini. Definisi operasional dari masing-masing variabel tersebut serta indikatornya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator-indikator	Skala
Kinerja (Y)	Suatu ukuran yang menunjukkan seberapa baik seseorang dapat memberikan hasil kerja jika dibandingkan dengan suatu standar hasil yang telah ditetapkan	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Likert
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Suatu upaya untuk mencapai tujuan dengan menggerakkan anggota organisasi secara terencana dan terorganisir	a. Memberikan kesempatan berpartisipasi aktif dalam pembuatan kebijakan b. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang c. Memberikan	Likert

		penjelasan kepada anggota tentang tujuan yang akan dicapai d. Mempunyai hubungan yang baik dengan bawahan e. Memberikan kebebasan untuk bekerjasama dengan orang lain	
Semangat Kerja (X <sub>2</sub> )	Suatu perilaku yang ditunjukkan seseorang sebagai ungkapan perasaan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja serta hasil-hasil yang dicapai	a. Produktif b. Tingkat absensi c. Kerjasama dengan instansi	Likert

4. Instrumen Penelitian

a. Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini dilakukan terlebih dahulu pengujian instrumen sebelum dibagikan kepada responden.

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat validitas atau kesahihan suatu instrumen, sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukurnya atau dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto, 2012:159). Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur (Singarimbun dan Efendi, 2009:135). Sedangkan menurut Sugiyono (2012:267), "Hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti".



Berdasarkan hasil pengujian statistik, maka validitas untuk setiap variabel penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No.	Butir Instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	Angket 1	,693	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Angket 2	,411	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Angket 3	,498	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Angket 4	,740	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Angket 5	,821	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Angket 6	,768	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Angket 7	,836	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Angket 8	,524	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Angket 9	,807	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Angket 10	,834	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 3 membuktikan bahwa hasil uji coba instrumen penelitian pada variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai  $r$  item correction  $> 0,30$  adalah sebanyak 10 butir pertanyaan sehingga disimpulkan bahwa sebanyak 10 butir instrumen variabel gaya kepemimpinan X1 dapat digunakan sebagai pengumpulan data penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Semangat Kerja

No.	Butir instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{table}$	Keterangan	Kesimpulan
1	Angket 1	,465	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Angket 2	,382	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Angket 3	,310	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Angket 4	,600	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Angket 5	,743	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Angket 6	,787	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja

No.	Butir instrumen	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{table}$	Keterangan	Kesimpulan
1	Angket 1	,857	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Angket 2	,766	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Angket 3	,944	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	Angket 4	,557	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Angket 5	,829	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Angket 6	,692	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	Angket 7	,886	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Angket 8	,303	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Angket 9	,762	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	Angket 10	,449	0,30	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

## 2) Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan	0,772	10
Semangat Kerja	0,758	6
Kinerja	0,779	10

Sumber: Pengolahan Data 2018 (SPSS)

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha variabel gaya kepemimpinan>nilai koefisien reliabilitas yaitu  $0,772 > 0,60$ , nilai Cronbach's Alpha variabel semangat kerja>nilai koefisien reliabilitas yaitu  $0,758 > 0,60$ , dan nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja>nilai koefisien reliabilitas yaitu  $0,779 > 0,60$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas ketiga variabel diatas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel telah reliabel dan layak dijadikan angket pengumpulan data penelitian.

## 3) Uji Asumsi Klasik

### a) Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas atau populasi. Pengujian normalitas distribusi data populasi dilakukan dengan menggunakan statistik Kolmogorov-Smirnov. Alat uji ini biasanya disebut dengan uji K-S yang tersedia dalam program SPSS versi 22.0 dengan menggunakan fungsi Explore.

### b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dimaksudkan untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data yang dimanipulasi dalam serangkaian analisis memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya. Khusus untuk studi korelatif yang sifatnya prediktif, model yang digunakan harus *fit* (cocok) dengan komposisi dan distribusi datanya. *Goodness of fit model* tersebut secara statistika dapat diuji setelah model prediksi diperoleh dari perhitungan. Bagaimana kecocokan model tersebut

untuk dapat dijadikan memprediksi homogenitas datanya. Model yang sesuai dengan keadaan data adalah apabila simpangan estimasinya mendekati 0. Untuk mendeteksi agar penyimpangan estimasi tidak terlalu besar, maka homogenitas variansi kelom-pok-kelompok populasi dari mana sampel diambil, perlu diuji.

c) Uji Heteroskedastisitas

Masalah yang mungkin terjadi dalam analisa regresi berganda adalah heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan. Mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menganalisis penyebaran titik-titik yang terdapat pada scatterplot yang dihasilkan dengan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

d) Uji Multikolinieritas

Asumsi tidak adanya hubungan linier (multikolinieritas) ini hanya berlaku untuk analisis regresi yang modelnya mempunyai fungsi linier ganda. Perlunya uji multikolinieritas adalah untuk menggambarkan bahwa pengujinya dapat melihat ada atau tidak adanya linieritas hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya.

**b. Pengujian Analisis Data lainnya**

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Permasalahan yang akan dibahas adalah sejauh mana pengaruh kepemim-

pinan dan semangat kerja terhadap kinerja dengan menggunakan analisis regresi berganda karena variabel dependen dipengaruhi dua variabel independen.

Rumus statistiknya adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ .  
(Sugiyono, 2012:277)

dimana:

- Y = Kinerja
- a = intercept
- X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan
- X<sub>2</sub> = Semangat Kerja
- b = Koefisien regresi.
- e = standard error.

Sedangkan untuk menganalisa model tersebut dilakukan pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 5\%$ .

2) Pengujian Hipotesis

a) Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependent dengan rumus (Ghozali, 2011:174):

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t : statistik uji korelasi (thitung)
- r : koefisien korelasi
- n : banyaknya sampel
- r<sup>2</sup> : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

Ho1:  $b_1 = 0$ ; artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha1:  $b_1 \neq 0$ ; artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ho2:  $b_2 = 0$ ; artinya semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha2:  $b_2 \neq 0$ ; artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_{a1}$ ,  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{01}$ ,  $H_{02}$  ditolak.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_{a1}$ ,  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{01}$ ,  $H_{02}$  diterima.

b) Uji-F (Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent (Ghozali, 2011:176).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

- t : statistik uji korelasi ( $t_{hitung}$ )
- r : koefisien korelasi
- n : banyaknya sampel
- $r^2$  : koefisien determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

Ho1 :  $b_1 = 0$ ; artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha1 :  $b_1 \neq 0$ ; artinya gaya kepemimpinan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ho2 :  $b_2 = 0$ ; artinya semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha2:  $b_2 \neq 0$ ; artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{table}$  maka  $H_{a1}$ ,  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{01}$ ,  $H_{02}$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{table}$  maka  $H_{a1}$ ,  $H_{a2}$  ditolak dan  $H_{01}$ ,  $H_{02}$  diterima.

c) Uji-F (Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependent (Ghozali, 2011:176).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-k-1)}{k(1-R^2)}$$

Keterangan:

- $R^2$  : Koefisien determinasi
- n : jumlah data responden
- k : jumlah variabel independen

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengujian hipotesis yang digunakan adalah:

Ho: $b_1, b_2=0$  artinya gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ha:  $b_1, b_2 \neq 0$  artinya gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{table}$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{table}$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

d) Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Pengujian R<sup>2</sup> digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel independen yang diteliti terhadap variasi naik turunnya variabel dependen. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis koefisien determinasi dimana langkah perhitungannya sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\% \text{ (Sarwono, 2012:72)}$$

Keterangan:

Kd = Kode koefisien

r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

Berdasarkan rumus diatas, maka kriteria pengambilan keputusan adalah jika  $0 \leq R^2 \leq 1$ , maka ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

**D. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

1. Deskripsi Data Penelitian

a. Karakteristik Responden

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	58	69,88
Wanita	25	30,12
<b>Jumlah</b>	<b>83</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 58 orang (69,88%) dan responden yang berjenis kelamin wanita

adalah sebanyak 25 orang (30,12%).

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 20 tahun	-	-
21 – 30 tahun	9	10,84
31 – 40 tahun	21	25,30
41 – 50 tahun	47	56,63
≥ 50 tahun	6	7,23
<b>Jumlah</b>	<b>83</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 8 dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini adalah berusia berkisar 41-50 tahun yaitu berjumlah 47 orang (56,63%), pegawai yang berusia berkisar 21-30 berjumlah 9 orang (10,84%), pegawai yang berusia 31-40 berjumlah 21 orang (25,30%), dan pegawai yang diatas 50 tahun yaitu sebanyak 6 orang (7,23%).

Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA Sederajat	15	18,07
D3	24	28,92
S1	40	48,19
S2	4	4,82
<b>Jumlah</b>	<b>83</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner

Dari Tabel 9 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah S1 (Sarjana) yaitu berjumlah 40 orang (48,19%). Kemudian, Diploma sebanyak 24 orang (28,92%), SMA berjumlah 15 orang (18,07%) dan S2 berjumlah 4 orang (4,82%).

b. Deskripsi Variabel Penelitian

1) Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang kuat untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat banyak gaya orang untuk melaksanakan kepemimpinannya,

tetapi pada dasarnya gaya tersebut tidak dapat terlepas dari watak atau sifat serta kebiasaan atau latar belakang dari pemimpin yang bersangkutan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan instansi adalah: pemberian kesempatan untuk aktif dalam pembuatan kebijakan, pembagian tugas yang disertai dengan pelimpahan wewenang, pemberian penjelasan kepada bawahan tentang tujuan organisasi, hubungan dengan bawahan serta pemberian kebebasan untuk bekerjasama antar bawahan. Tanggapan responden tentang gaya kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	9	11	33	40	27	32	4	5	10	12
Butir 2	7	9	25	30	36	43	9	11	6	7
Butir 3	20	24	31	37	21	25	8	10	3	4
Butir 4	16	19	32	39	19	23	6	7	10	12
Butir 5	16	19	34	41	15	18	6	7	12	15
Butir 6	16	19	32	39	24	29	4	5	7	8
Butir 7	17	20	30	37	24	29	6	7	6	7
Butir 8	0	0	28	35	31	37	17	20	7	8
Butir 9	16	19	29	35	24	29	8	10	6	7
Butir 10	15	18	37	45	17	20	6	7	8	10

Sumber: Hasil Angket

c. Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja

Semangat kerja adalah bagian yang tidak terpisahkan dari kinerja, karena pada dasarnya kinerja yang baik hanya dapat dicapai dengan semangat kerja yang tinggi. Semua unsur-unsur motivasi pada dasarnya ditujukan untuk mencapai semangat kerja yang tinggi, dengan harapan bahwa motivasi tersebut telah secara

efektif dapat mendorong pegawai untuk berusaha mencapainya. Indikator yang digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai semangat kerja pegawai pada penelitian ini adalah: keadaan produktif, tingkat kehadiran, serta kerjasama dengan instansi. Tanggapan responden tentang semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Tanggapan Responden terhadap Semangat Kerja pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	4	5	22	27	30	36	16	19	11	13
Butir 2	18	22	30	36	23	28	2	2	10	12
Butir 3	7	8	25	31	32	39	12	14	7	8
Butir 4	5	6	29	35	38	46	10	12	1	1
Butir 5	8	10	39	47	22	26	4	5	10	12
Butir 6	13	16	41	49	19	23	7	8	3	4

Sumber: Hasil Angket

d. Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan ukuran seberapa baik pegawai suatu instansi dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Pencapaian kinerja tersebut sangat penting bagi pegawai dan bagi organisasi secara keseluruhan, sehingga semua instansi akan berupaya agar pegawainya dapat mencapai kinerja yang tinggi. Bahkan terdapat beberapa instansi yang membuat pencapaian kinerja sebagai persyaratan untuk menaikan jabatan, dengan tujuan agar pegawai tidak mengabaikan pencapaian kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan dapat dilihat pada Tabel 4.6.

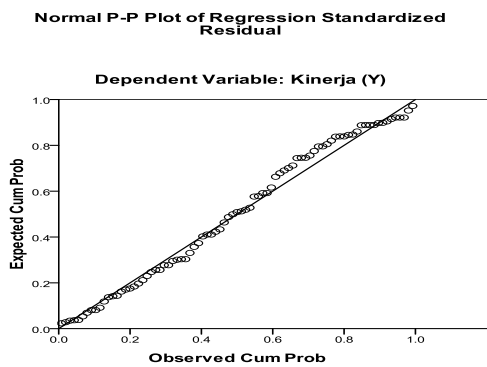
Tabel 12. Tanggapan Respoden terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan

Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%
Butir 1	30	36	30	36	12	14	4	5	7	8
Butir 2	20	24	14	17	42	51	4	5	3	4
Butir 3	34	41	26	31	9	11	7	8	7	8
Butir 4	33	40	20	24	13	16	13	16	4	5
Butir 5	33	40	28	34	12	14	3	4	7	8
Butir 6	24	29	12	14	28	34	16	19	3	4
Butir 7	27	33	8	10	37	45	8	10	3	4
Butir 8	35	42	26	31	8	10	4	5	10	12
Butir 9	24	29	32	39	13	16	7	8	7	8
Butir 10	27	33	32	39	17	20	4	5	3	4

Sumber: Hasil Angket

2. Uji Kelayakan Model/Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Normal P-P PLOT  
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		83
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,75655
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,085
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		1,297
Asymp. Sig. (2-tailed)		,071

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Gambar 1 menunjukkan bahwa P-P Plot menyebar di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal. Demikian juga menurut Tabel 13 bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) adalah 0,071 > sig- $\alpha$ (0,05) berarti persyaratan uji normalitas terpenuhi.

Berdasarkan grafik pada gambar 2, bahwa titik-titiknya menyebar secara merata yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga layak dipakai memprediksi variabel kinerja pegawai.

b. Uji Homogenitas

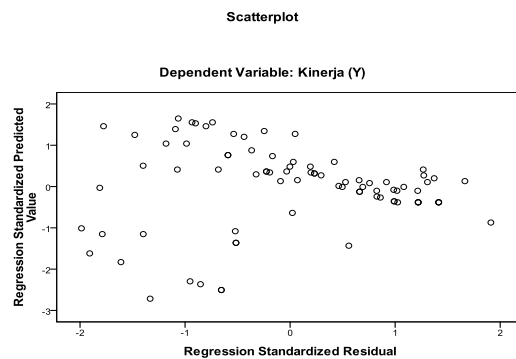
Tabel 14. Uji Homogenitas

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4307.834	2	2153.917	81.941	,000 <sup>a</sup>
	Residual	2102.889	80	26.286		
	Total	6410.723	82			

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X1)  
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 14 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 81,941 lebih besar dari nilai F tabel (db:80) sebesar 3,111, dengan demikian tidak terjadi homogenitas antara variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.



Sumber: Hasil Pengolahan Data (2018)

Gambar 2. Scatterplot

c. Uji Multikolenieritas

Tabel 15. Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model			
1	Gaya kepemimpinan (X1)	.255	3.924
	Semangat kerja (X2)	.255	3.924

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Menurut Tabel 15 menunjukkan tidak ada gejala multikolinieritas diaman hasil uji nilai VIF<10, yaitu gaya kepemimpinan VIF 3.924 dan semangat kerja VIF 3.924.

2. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan semangat kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 16. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	3.294	2.757		1.195	.236
	Gaya kepemimpinan (X1)	.508	.145	.446	3.517	.001
	Semangat kerja (X2)	.844	.266	.403	3.177	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Dari Tabel 16 dapat dibuat Persamaan umum pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 3.294 + 0.508 X_1 + 0.844 X_2 + \epsilon$$

Nilai konstanta 3.29 yang artinya bila nilai variabel  $x_1=0$ , dan nilai variabel  $X_2= 0$ , maka nilai  $Y = 3.294$ .

1) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah 0.508, artinya apabila bobot gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1 satuan, maka bobot kinerja juga akan meningkat sebesar 0.508 satuan.

2) Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja adalah 0.844, artinya apabila bobot semangat kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka bobot kinerja juga akan meningkat sebesar 0.844 satuan.

b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat berikut:

Tabel 4.17. Coefficients Uji t

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Model						
1	(Constant)	3.294	2.757		1.195	.236
	Gaya kepemimpinan (X1)	.508	.145	.446	3.517	.001
	Semangat kerja (X2)	.844	.266	.403	3.177	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

1) Nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar  $3.517 > 1.984$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Nilai t-hitung untuk variabel semangat kerja adalah sebesar  $3.177 > 1.984$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan F hitung dan F tabel pada tingkat signifikan ( $\alpha$ ) = 5 %. Hasil pengujian secara simultan dari program SPSS dapat dilihat pada Tabel 18.

Tabel 18. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4307.834	2	2153.917	81.941	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2102.889	80	26.286		
	Total	6410.723	82			

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Tabel 18 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai Fhitung sebesar 81.941 > F tabel sebesar 3,111 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian diambil keputusan maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan.

d. Pengujian Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R) berguna untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Sedangkan koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas gaya kepemimpinan dan semangat kerja pegawai. Berdasarkan print out SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 19. R Square

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 <sup>a</sup>	.672	.664	5.12700

a. Predictors: (Constant), Semangat kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 19 dapat dilihat:

- 1) Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.820

Artinya, hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja dengan kinerja pegawai adalah erat, karena nilai R mendekati nilai 1, dimana nilai R mendekati 1 maka hubungannya erat sedangkan menjauh dari 1 maka hubungannya renggang.

- 2) Koefisien determinasi R<sup>2</sup> adalah sebesar 0.672. Artinya 67.20 % variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara serempak, sedangkan sisanya 32.80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi dan disiplin kerja.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

- a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan

Pemimpin merupakan orang yang sangat berpengaruh dalam suatu organisasi, dimana pengaruh tersebut muncul dari jabatannya sebagai pemimpin. Pemimpin dapat mempengaruhi bahwannya untuk mencapai kinerja yang tinggi dengan berbagai cara sesuai dengan gaya kepemimpinannya.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Oleh karena itu instansi tersebut dapat berupaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan memperbaiki gaya kepemimpinan pada instansi.

Menurut Kartono (2010:189) bahwa kepemimpinan atau leadership adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya.



Menurut responden bahwa pemimpin mereka harus memperbaiki gaya kepemimpinan agar mereka lebih dibebaskan membuat keputusan yang berhubungan dengan bidang kerja masing-masing. Disamping itu, responden juga berharap agar pemimpin menghindari hubungan dengan bawahan untuk hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan sehari-hari.

Pembuatan keputusan tidak boleh dimonopoli oleh pimpinan agar keputusan yang dibuat dapat lebih tepat mengatasi permasalahan yang sedang dihadapi. Keputusan yang sepenuhnya merupakan hubungan dengan pekerjaan pegawai yang bersangkutan sebaiknya ditetapkan oleh pegawai yang menangani pekerjaan tersebut tanpa terlalu banyak campur tangan pihak lain, terkecuali pegawai tersebut meminta untuk dibantu. Wilayah pekerjaannya merupakan tanggungjawab penuh pegawai yang menanganinya, sehingga semua keputusan yang berhubungan dengan bidang kerja tersebut sebaiknya dibuat oleh pegawai yang bersangkutan. Walaupun demikian, pegawai memerlukan gaya kepemimpinan situasional yaitu gaya kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan situasi yang ada. Penggunaan situasi untuk menentukan apa saja hal yang akan dilakukan akan sangat penting agar suatu organisasi bisa berjalan dengan baik. Perubahan situasi akan menyebabkan perubahan kebutuhan yang ada pada pegawainya. Perbedaan tersebut menjadikan pemimpin harus memilih gaya kepemimpinan yang berbeda di situasi anak buah yang berbeda sehingga anak buah tersebut bisa bekerja secara lebih optimal.

Pimpinan juga sangat perlu menghindari hubungan dengan bawahan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, agar pimpinan dapat terhindar dari gambaran negatif dari bawahan, sekaligus

untuk menjaga kewibawaan pemimpin di depan bawahan. Apabila pimpinan tidak menjaga hubungan dengan bawahan, maka besar kemungkinan bahwa urusan pekerjaan akan campur aduk dengan urusan yang lain, sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi tidak sesuai dengan harapan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arifzan (2016) menunjukkan terdapat pengaruh positif yang signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian guna meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan perlu memperbaiki gaya kepemimpinannya dengan gaya demokratis, dimana memberikan kewenangan pegawai untuk membuat keputusan pada bidang kerja masing-masing, serta menghindari hubungan diluar pekerjaan dengan bawahan.

b. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan

Semangat kerja juga sangat penting dalam pencapaian kinerja, karena pegawai yang tidak bersemangat jelas tidak mungkin menghasilkan pekerjaan dengan baik. Hanya orang yang mampu bekerja dengan semangat yang tinggi dapat mencapai kinerja yang tinggi, sehingga semangat kerja harus dapat dipelihara dengan baik.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. Semakin baik semangat kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Oleh karena itu instansi tersebut harus dapat memperbaiki semangat kerja pegawainya, agar kinerjanya juga menjadi lebih baik.

Menurut Nitisemito (2010:156) bahwa semangat kerja adalah kesediaan pera-

saan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik.

Menurut responden bahwa terdapat beberapa unsur semangat kerja yang tidak baik pada instansi Dinas Perhubungan Pemerintahan Kota Medan, yaitu: pegawai tidak mempunyai semangat untuk menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran pegawai rendah, pegawai juga lebih mengutamakan pekerjaan lain dibanding pekerjaan kantor.

Masalah semangat kerja yang rendah untuk menyelesaikan pekerjaan perlu ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi yang bersifat positif, seperti pemberian penghargaan ataupun pujian serta memberikan nilai tinggi terhadap hasil kerjanya. Pemberian motivasi yang demikian umumnya dapat memperbaiki kemerosotan semangat kerja yang disebabkan oleh faktor-faktor yang berada di luar kemampuan pemimpin.

Tingkat kehadiran pegawai yang rendah, dimana pegawai tersebut lebih mengutamakan kepentingan atau urusan lain di luar kantor dibanding pekerjaannya di kantor dapat diatasi dengan cara menegakkan disiplin sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pegawai perlu mendorong semangat untuk hadir secara tepat waktu pada setiap hari kerja dengan ancaman sanksi yang tegas, sehingga pegawai yang bersangkutan menjadi lebih peduli untuk terlebih dahulu menyelesaikan pekerjaan kantor dibanding urusan lain di luar kantor. Dengan demikian maka diharapkan kinerja pegawai akan menjadi lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistyowati (2015) menunjukkan bahwa secara signifikan semangat kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,461 dan koefisien korelasi sebesar 0,501 serta memberikan kontribusi sebesar 25,1%. Dengan demikian

guna meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan perlu menerapkan tindakan disiplin untuk meningkatkan kehadiran kerja, serta menerapkan motivasi positif agar lebih bersemangat melaksanakan pekerjaan dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.

### c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Pemerintahan Kota Medan

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung pendapat Suprianto (2012:12) bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu. Bagi pegawai kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan dan potensi untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan kinerja tersebut. Artinya Pemimpin yang memberikan perhatian khusus terhadap pegawai dapat merangsang mereka untuk dapat bekerja dengan giat, karena pegawai berfungsi sebagai pelaksana dalam mencapai tujuan organisasi. Perhatian tersebut dapat memberikan motivasi kerja yaitu dorongan-dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan ia bersemangat melakukan pekerjaan yang diberikan. Pegawai dapat menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada didalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Pradnyana (2016) diperoleh hasil bahwa dampak gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji F disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara simultan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bali Ocean Magic dan koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,852 yang artinya 85,20 % perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh

gaya kepemimpinan dan semangat kerja, sedangkan 14,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## **E. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar  $3,517 > 1,984$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. Semakin baik semangat kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Nilai t-hitung untuk variabel semangat kerja adalah sebesar  $3,177 > 1,984$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan. nilai F hitung sebesar  $81,941 > F$  tabel sebesar 3,111 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,6720, artinya sebesar 67,20 % variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan semangat kerja secara serempak, sedangkan sisanya 32,80 % lagi dijelaskan oleh faktor lain, yaitu seperti variabel kompetensi

dan disiplin kerja.

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan agar:

1. Kepala Dinas Perhubungan Pemko Medan perlu memperbaiki gaya kepemimpinannya dengan gaya demokratis, dimana memberikan kewenangan pegawai untuk membuat keputusan pada bidang kerja masing-masing, serta menghindari hubungan diluar pekerjaan dengan bawahan.
2. Kepala Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan perlu memperbaiki semangat kerja pegawainya dengan cara menerapkan tindakan disiplin untuk meningkatkan kehadiran kerja, serta menerapkan motivasi positif agar lebih bersemangat melaksanakan pekerjaan dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi.
3. Gaya kepemimpinan dan semangat kerja berkontribusi besar terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Pemerintah Kota Medan yaitu sebesar 67,20 %, namun masih ada peluang untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara meningkatkan kompetensi dan disiplin kerja pegawai.

## **F. Referensi**

### **1. Buku:**

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ceteora dan Graham. 2011. *International Marketing*, Alih Bahasa: Emil Salim, Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Unipersitas Diponegoro.
- Gondokusumo.2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Bina Aksara.

- Hariandja, L. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kartono, Kartini. 2010. *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan, dan Industri*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, L. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pionir.
- Nawawi, H. Hadari. 2010. *Perencanaan SDM*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. 2010. *Komunikasi Organisasi*, Alih Bahasa: Alfonsus Sirait, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Rivai dan Mulyadi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Singarimbun dan Efendi, 2009. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.
- Suprianto, J. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Stoner, James, A. F. 2010. *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, Veithzal Rivai, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

## **2. Jurnal:**

- Arifzan. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat. Artikel dari Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.
- Majorsy, Ursa. 2010. Kepuasan Kerja, Semangat Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadama. *Jurnal Psikologi*, 1(1).
- Pradnyana, I Gusti Gde Oka. 2016. Dampak Gaya Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Ocean Magic (Waterbom Bali) di Kuta, Badung. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 12. No. 1.
- Sulistyowati, Maria Goretti Dwi. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Finishing pada Kencana Plastik Industri Semarang. *E-Journal Undip*, Semarang.