**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN SEMANGAT KERJA**

**PEGAWAI DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Bunga Dahlia**

Salasiah, S.Sos, M.Si dan Drs. Jamil Bazarah, M.Si

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

**Bunga Dahlia**, dengan judul penelitian “Korelasi antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur”, di bawah bimbingan Bapak Suhardiman, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Diana, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Korelasi antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur.

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah jenis penelitian verifikatif/uji hipotesis. Untuk populasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur berjumlah 44 orang, dan sampel yang diambil berjumlah 44 orang pula. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu pengamatan, wawancara, angket / kuisioner, dan penelusuran dokumen. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini melalui tahapan dari pencarian koefisien korelasi *rank spearman*, kemudian dilanjutkan dengan uji tabel r dan uji tabel t.

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* atau nilai  hitung adalah 0,260, dan nilai  hitung tersebut menggambarkan bahwa hubungan berada pada tingkat yang rendah, yaitu  = 0,260 (0,20-0,399 tergolong rendah), 2) Nilai  hitung lebih kecil daripada nilai  tabel pada N = 44 dan taraf signifikansi (α) = 0,05 (0,260 < 0,298), dan 3) Kesimpulannya adalah hipotesis yang diterima adalah Hipotesis Nol / Ho (tidak terdapat korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur. Hal ini dikarenakan nilai  hitung lebih kecil daripada nilai  tabel pada N = 44 dan taraf signifikansi (α) = 0,05 (0,260 < 0,298).

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Semangat Kerja.**

1. **PENDAHULUAN**

Pembangunan nasional bangsa Indonesia yang dilaksanakan meliputi seluruh bidang kehidupan bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), baik di bidang ekonomi, sosial, politik, teknologi, maupun pembangunan di bidang lainnya. Pembangunan tidak akan tercapai dengan baik tanpa memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan memiliki pengetahuan yang memadai, karenanya dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pembangunan nasional ditentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM-nya), baik yang menjadi pengambil keputusan, penentu kebijakan, perencana, maupun yang menjadi pelaksana di sektor terdepan dan para pelaku fungsi kontrol atau pengawasan pembangunan.

Mengingat sumber daya manusia merupakan aset nasional yang mendasar dan faktor penentu utama bagi keberhasilan pembangunan, maka kualitasnya harus ditingkatkan terus-menerus sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan pembangunan nasional. Hakikat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia, maka landasan pembangunan nasional adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945.

Pembangunan dapat berlangsung atas kerjasama masyarakat dengan pemerintah. Berhasilnya pembangunan nasional bergantung pada peran serta dan disiplin seluruh rakyat beserta aparatur pemerintah dengan sikap mental, tekad, dan semangat yang dimiliki, sehingga dengan demikian keberadaan aparatur pemerintah (Aparatur Sipil Negara) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat menjadi sangat penting dan strategis dalam rangka melaksanakan atau menyelenggarakan roda pemerintahan dan roda pembangunan. Aparatur pemerintah (Aparatur Sipil Negara) merupakan ujung tombak dalam menyelenggarakan jalannya pemerintahan dan pembangunan, dan seiring dengan semakin majunya pembangunan di suatu daerah (dalam rangka pembangunan nasional), maka semakin banyak pula tuntutan masyarakat terhadap semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan pembangunan itu sendiri, dalam hal ini ditujukan kepada aparatur pemerintah (Aparatur Sipil Negara) sebagai perencana sekaligus pelaksana utama dalam pembangunan. Namun, perlu disadari bahwa aparatur pemerintah (Aparatur Sipil Negara) yang mampu dalam menjalankan tugas pada bidang yang telah diamanatkan belum dapat dijadikan pedoman bagi keberhasilan dan pencapaian tujuan organisasi apabila dalam pelaksanaannya tidak dibarengi dengan sikap semangat bekerja dari pegawai itu sendiri.

Semangat kerja merupakan keinginan diri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kemudian, semangat kerja sangat diperlukan dalam bekerja, karena dengan semangat kerja, hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih baik, yaitu meningkatnya efektivitas dan efisiensi dalam organisasi, sehingga tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai sebagaimana mestinya. Dengan demikian, semangat kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi guna keberhasilan organisasi itu sendiri dalam mencapai tujuan. Selain itu, semangat kerja dari pegawai di suatu organisasi menunjukkan pula tingkat presensi (kehadiran), kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan produktivitas kerja dari pegawai di organisasi yang bersangkutan.

Masih mengenai semangat kerja, maka dalam upaya menumbuhkan semangat kerja pegawai, peran pimpinan di suatu organisasi dalam hal ini turut pula menjadi salah satu faktor yang menentukan, karena dimanapun dan dalam organisasi apapun yang mempunyai amanat sebagai pimpinan akan dihormati, disegani, dan ditaati apa yang telah menjadi keputusannya, tentunya dalam hal ini keputusan yang positif, sehingga terkadang ketika pimpinan berada di tempat kerja, para bawahan menunjukkan sikap semangat kerja, dan sebaliknya ketika pimpinan tidak berada di tempat kerja, terkadang para bawahannya ada kecenderungan untuk bersikap malas-malasan. Hal seperti ini tentu tidak dapat dibiarkan berlangsung terus-menerus, karena mempengaruhi produktivitas dari organisasi yang bersangkutan, serta dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peran pimpinan dalam membentuk sikap semangat kerja para bawahannya merupakan faktor yang turut menentukan pula, karena keteladanan dari seorang pemimpin serta pengawasan yang ketat terhadap para bawahannya adalah salah satu cara yang tepat dalam rangka membentuk sikap semangat kerja bawahannya.

Kepemimpinan merupakan aspek penting yang harus dimiliki seorang pimpinan, karena seorang pimpinan harus mampu berperan sebagai organisator kelompoknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya jiwa kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan guna menggerakkan bawahannya untuk bersemangat dalam bekerja yaitu dengan memberikan keteladanan kepada bawahannya. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Siagian (2003 : 105), bahwa keteladanan berarti melakukan apa yang harus dilakukan dan tidak melakukan hal-hal yang tidak boleh dilakukan, baik keterikatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, maupun karena limitasi yang ditentukan oleh nilai-nilai moral, etika, dan sosial.

Pimpinan yang baik adalah seseorang yang mampu membangkitkan semangat kerja dan menanamkan rasa percaya diri serta tanggung jawab pada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab guna mencapai produktivitas organisasi tersebut. Hal ini karena adanya tuntutan dari organisasi, yaitu pimpinan harus dapat memprioritaskan kepemimpinannya yang berorientasi pada tugas dan hubungan antar manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kematangan bawahan, karena itu pimpinan dituntut untuk dapat fleksibel dalam menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat.

Seorang pimpinan pasti menghadapi berbagai hambatan dalam kepemimpinannya, seperti menghadapi bawahan dengan berbagai sikap, karakter, dan tingkah laku, sesuai dengan sifat individu manusia yang memiliki sifat, sikap, cara berpikir, dan pandangan yang berbeda. Hal inilah yang memungkinkan terhambatnya semangat kerja. Oleh karena itu, diperlukan suatu kemampuan dan kesanggupan untuk mempengaruhi opini, sikap, dan tingkah laku orang lain agar bersedia melakukan pekerjaan secara profesional.

Semangat kerja seorang pegawai tidak akan mungkin tercipta tanpa adanya kepemimpinan yang baik, karena dengan adanya kepemimpinan yang baik akan mengubah persepsi seorang pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat. Peran pimpinan adalah menentukan arah organisasi dan mengkomunikasikannya dengan pegawai, memotivasi para pegawai, serta melakukan tinjauan jangka panjang.

Sehubungan dengan uraian di atas, dari observasi yang dilakukan penulis di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur, ditemukan beberapa gejala kurang semangatnya pegawai dalam bekerja, seperti dalam hal presensi (kehadiran), yaitu jarang masuk kerja dan jarang ikut apel, kemudian dalam hal disiplin kerja, yaitu pegawai sering tidak taat terhadap peraturan yang berlaku, seperti tidak disiplin terhadap jam istirahat dan sering keluar kantor tanpa izin, dan dalam hal produktivitas kerja, yaitu pegawai sering terlambat masuk kantor dan gemar menunda-nunda pekerjaan

Gejala-gejala sebagaimana tersebut di atas merupakan masalah organisasi, dan untuk mengatasi masalah ini, maka diperlukan adanya kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat berpengaruh dalam usaha mencapai tujuan organisasi, dalam arti bahwa pimpinan tersebut sanggup untuk mengkoordinasikan, menggerakkan, dan membina bawahannya agar mau bekerja dengan baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

1. **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini, yaitu : “Apakah terdapat korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur?”.

1. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah verifikatif (kausalitas), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mencari hubungan antara 2 (dua) variabel, yaitu variabel x (variabel bebas) dan variabel y (variabel terikat), dan dalam penelitian ini variabel x adalah kepemimpinan dan variabel y adalah semangat kerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Library Research*

Yaitu dengan melakukan studi kepustakaan (telaah kepustakaan) untuk mempelajari dan mengumpulkan data informasi yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

1. *Field Work Research*

Yaitu penulis memperoleh data dari penelitian langsung ke lapangan atau dengan kata lain disebut dengan data primer, dengan mengemukakan teknik-teknik seperti pengamatan (observasi), wawancara, angket / kuisioner, dan penelusuran dokumen (*document research*).

1. Pengamatan (observasi),
2. Wawancara
3. Angket / kuisioner
4. Penelusuran dokumen

Dengan merujuk pada teori Masri Singarimbun dan Effendi mengenai definisi operasional di atas, maka gejala yang dapat diukur pada variabel dalam penelitian ini, yaitu :

1. Indikator kepemimpinan (variabel x) :
   1. *Planning* (perencanaan).
   2. *Organizing* (pengorganisasian).
   3. *Actuating* (penggerakkan).
   4. *Controlling* (pengawasan).
2. Indikator semangat kerja (variabel y) :
3. Absensi.
4. Kerja sama.
5. Kepuasan kerja.
6. Kedisiplinan.
7. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
   1. **Hasil Penelitian**

Dalam definisi operasional, telah diuraikan indikator dari kedua variabel penelitian ini, dimana kepemimpinan sebagai *independent variabel* dan semangat kerja sebagai *dependent variabel*.

Sedangkan data yang disajikan adalah data primer, yang diperoleh dengan mengajukan kuisioner pada responden, dengan pertanyaan yang bersifat tertutup dengan 3 (tiga) jenjang jawaban.

Sebelum penulis menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu penulis mengumpulkan masing-masing variabel yang telah dijabarkan ke dalam bentuk kuisioner atau pertanyaan yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatannya. Berikut ini penulis akan menguraikan data-data dari kedua variabel secara berurutan.

* + 1. **Kepemimpinan**

Data kepemimpinan diperincikan dalam beberapa bagian, sesuai dengan definisi operasional yang telah dikemukakan pada Bab II. Data tersebut disajikan dalam bentuk tabel.

* + - 1. **Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan (*Planning*) berarti tindakan mendeterminasi sasaran-sasaran dan arah tindakan yang akan diikuti. Perencanaan meliputi tindakan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat, serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan, serta merumuskan aktifitas-aktifitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil-hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Gie dan Sutarto dalam Moekijat (2008 : 18), berpendapat bahwa perencanaan adalah kegiatan untuk menentukan hal-hal yang harus dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan dan cara-cara mengerjakannya.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pemimpin melibatkan pegawai dalam merumuskan suatu tujuan kerja yang akan dilaksanakan?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Selalu, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 40.91%, dengan total skor 95. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.1.1

Jawaban Responden tentang Pelibatan Pegawaidalam

Merumuskan Tujuan Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi  (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang-kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 18  15  11 | 54  30  11 | 40.91  34.09  25 |
| Jumlah | |  | 44 | 95 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan pemimpin selalu melibatkan pegawai dalam merumuskan suatu tujuan kerja yang akan dilaksanakan pada Dinas Lingkunga Hidup Kabupaten Kutai Timur.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah setiap kebijakan yang dibuat oleh pemimpin selalu dapat diterima dengan baik oleh pegawai?” menunjukkan bahwa mayoritas reponden menjawab (b) Kadang-kadang, yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 38.64%, dengan total skor 93. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di halaman berikutnya.

Tabel 4.2.1.2

Jawaban Responden Tentang Kebijakan Pimpinan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi  (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang-kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 16  17  11 | 48  34  11 | 36.36  38.64  25 |
| Jumlah | |  | 44 | 93 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data aau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap kebijakan yang dibuat oleh pimpinan kadang-kadang dapat diterima dengan baik oleh pegawai di Dinas Lingkunga Hidup Kabupaten Kutai Timur.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pemimpin mengarahkan cara-cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang akan dilaksanakan?” menunjukkan bahwa mayoritas reponden menjawab (a) Selalu, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 40.91%, dengan total skor 95. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.1.3

Jawaban Responden tentang Pemberian Pengarahan dalam

Menyelesaikan Pekerjaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi  (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang-kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 18  15  11 | 54  30  11 | 40.91  34.09  25 |
| Jumlah | |  | 44 | 95 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pengawai menyatakan pemimpin selalu memberikan pengarahan kepada pegawainya agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

* + - 1. **Pengorganisasian *(Organizing)***

Pengorganisasian merupakan tindakan mendistribusikan pekerjaan antara kelompok yang ada dan menetapkan serta merinci hubungan-hubungan yang diperlukan.

Pengorganisasian pada lingkup pemerintah meliputi: adanya pembangian tugas, tanggung jawab dan wewenang yang jelas oleh pimpinan kepada bawahan sebagai pembantu pimpinan di dalam melaksanakan pemerintahan dan semangat kerja pegawai serta adanya pembinaan/pelatihan berkaitan dengan jabatannya sebagai bawahan, dimana dengan adanya pembagian kerja yang jelas dan adanya pembinaan kepada bawahan berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka kegiatan yang dilakukan dalam melaksanakan pemerintahan dan semangat kerja pegawai di Dinas Lingkunga Hidup Kabupaten Kutai Timur dapat lebih efektif dan efesien.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pemimpin melibatkan pegawai dalam pembagian tugas dan wewenang guna menyelesaikan menyelesaikan suatu pekerjaan?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (b) kadang-kadang, yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 38.64%, dengan total skor 93. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di halaman berikutnya.

Tabel 4.2.1.4

Jawaban Responden tentang Pelibatan Pegawai dalam

Pembagian Tugas dan Wewenang

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi  (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang-kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 16  17  11 | 48  34  11 | 36.36  38.64  25 |
| Jumlah | |  | 44 | 93 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin kadang-kadang melibatkan pegawai dalam pembagian tugas dan wewenang guna menyelesaikan menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai mengetahui tugas, kewajiban dan wewenang yang diberikan oleh pemimpin?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Sangat memahami, yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 38.64%, dengan total skor 93. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.1.5

Jawaban Responden tentang Pengetahuan Pegawai terhadap

Tugas, Kewajiban, dan Wewenang

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Sangat memahami  Cukup memahami  Tidak memahami | 3  2  1 | 17  15  12 | 51  30  12 | 38.64  34.09  27.27 |
| Jumlah | |  | 44 | 93 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat memahami tugas, kewajiban dan wewenang yang diberikan oleh pemimpin.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai memahami tugas, kewajiban dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Sangat memahami, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 43.18%, dengan total skor 97. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.1.6

Jawaban Responden tentang Pemahaman Pegawai terhadap

Tugas, Kewajiban, dan Wewenang

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Sangat memahami  Cukup memahami  Tidak memahami | 3  2  1 | 19  15  10 | 57  30  10 | 43.18  34.09  22.73 |
| Jumlah | |  | 44 | 97 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat memahami tugas, kewajiban, dan wewenang yang diberikan oleh pemimpin.

1. **Penggerakan *(Actuating)***

Pemimpin sebagai penyelenggaraan pemerintah disiplin kerja pegawai, yang mempunyai kekuatan paling besar di Dinas Lingkunga Hidup Kabupaten Kutai Timur harus mampu menggerakkan bawahannya untuk turut terlibat dalam kegiatan peningkatan disiplin kerja pegawai. Sebab tanpa adanya keikutsertaan bawahan didalam peningkatan disiplin kerja maka disiplin kerja tersebut tidak dapat berjalan dengan baik karena pada dasarnya kegiatan yang dilaksanakan ini ditujukan bagi para pegawai Dinas Lingkunga Hidup Kabupaten Kutai Timur. Oleh karena itu pemimpin harus mampu menjadi pelopor penggerak didalam suatu kegiatan.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pemimpin berpakaian dinas lengkap dengan atribut sesuai dengan peraturan yang berlaku ?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Selalu, yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 38.64%, dengan total skor 89. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.2.1.7

Jawaban Responden tentang Pemimpin sebagai Teladan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang-kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 17  11  16 | 51  22  16 | 38.64  25  36.36 |
| Jumlah | |  | 44 | 89 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin Selalu berpakaian dinas lengkap dengan atribut sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pemimpin memberikan motivasi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (c) Tidak pernah, yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 45.45%, dengan total skor 89. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di halaman berikutnya.

Tabel 4.2.1.8

Jawaban Responden tentang Pemimpin sebagai Pemberi Motivasi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang-kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 13  11  20 | 39  30  20 | 29.55  25  45.45 |
| Jumlah | |  | 44 | 89 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin tidak pernah memberikan motivasi kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pemimpin menjadi pelopor atau penggerak dalam melaksanakan kewajiban sebagai pegawai negeri sipil yang tercantum dalam peraturan pemerintah?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (b) kadang-kadang, yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 40.91%, dengan total skor 90. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.1.9

Jawaban Responden tentang Pemimpin sebagai Pelopor atau Penggerak

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang-kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 14  18  12 | 42  36  12 | 31.82  40.91  27.27 |
| Jumlah | |  | 44 | 90 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin kadang-kadang menjadi pelopor atau penggerak pegawai dalam melaksanakan kewajiban sebagai Aparatur Sipil Negara yang tercantum dalam peraturan pemerintah.

1. **Pengawasan (*Controlling*)**

Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin bertujuan agar semua kegiatan yang sedang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan rencana (tidak menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan), selain itu pengawasan juga merupakan penilaian terhadap hasil pekerjaan dan bila perlu mengadakan tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan didalam pelaksanaannya.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai memberikan laporan hasil pekerjaan (tugas pokok) secara berkala?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (c) Tidak pernah , yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 40.91%, dengan total skor 86. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.1.10

Jawaban Responden tentang Pemberian Laporan Hasil Pekerjaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi % |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang-kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 16  10  18 | 48  20  18 | 36.36  22.73  40.91 |
| Jumlah | |  | 44 | 86 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak pernah memberikan laporan hasil pekerjaan (tugas pokok) secara berkala.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pemimpin memberikan evaluasi terhadap laporan hasil pekerjaan yang diberikan oleh pegawai?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (c) Tidak pernah, yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 38.64%, dengan total skor 84. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.1.11

Jawaban Responden tentang Evaluasi terhadap Laporan Hasil Pekerjaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang-kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 13  14  17 | 39  28  17 | 29.54  31.82  38.64 |
| Jumlah | |  | 44 | 84 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin tidak pernah memberikan evaluasi terhadap laporan hasil pekerjaan yang diberikan oleh pegawai.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai membutuhkan pengawasan dari pimpinan secara langsung?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (c) Tidak pernah, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 47.73%, dengan total skor 80. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di halaman berikutnya.

Tabel 4.2.1.12

Jawaban Responden tentang Pengawasan oleh Pimpinan secara Langsung

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1  2  3 | Selalu  Kadang – kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 13  10  21 | 39  20  21 | 29.54  22.73  47.73 |
| Jumlah | |  | 44 | 80 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak pernah membutuhkan pengawasan dari pimpinan secara langsung.

Berdasarakan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa Kepala Dinas Kesejahteraan Sosial selalu melibatkan pegawai dalam proses perencanaan kegiatan. Berikutnya, Kepala Dinas Lingkungan Hidup juga selalu melibatkan pegawai dalam hal pengorganisasian, pembagian tugas dan wewenang. Kemudian, Kepala Dinas Kesejahteraan Sosial selalu berperan pula sebagai penggerak atau pelopor organisasi, hanya saja Kepala Dinas Lingkungan Hidup tidak pernah memberi motivasi kepada pegawai. Adapun dalam hal pengawasan, Kepala Dinas Lingkungan Hidup tidak pernah mengevaluasi laporan hasil pekerjaan, meskipun pegawai sebenarnya selalu memberikan laporan hasil pekerjaan, serta Kepala Dinas Lingkungan Hidup juga tidak pernah mengawasi pegawai secara langsung dalam melaksanakan pekerjaannya.

* + 1. **Semangat Kerja**

Untuk mengukur pentingnya semangat kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur digunakan 4 indikator yaitu absensi, kerja sama, kepuasaan kerja dan kedisplinan.

* + - 1. **Absensi**

Absensi, karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Hal-hal yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur, dan pemberhentian kerja.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai hadir di tempat kerja?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Selalu, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 63.64%, dengan total skor 112. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.2.1

Jawaban Responden tentang Kehadiran di Tempat Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang – kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 28  12  4 | 84  24  14 | 63.64  27.27  9.09 |
| Jumlah | |  | 44 | 112 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu hadir di tempat kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai meninggalkan tempat kerja untuk urusan yang tidak berkaitan dengan urusan pekerjaan anda?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (b) kadang-kadang, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 63.64%, dengan total skor 82. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.2.2

Jawaban Responden tentang Meninggalkan Tempat Kerja

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang – kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 5  28  11 | 15  56  11 | 11.36  63.64  25 |
| Jumlah | |  | 44 | 82 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang-kadang meninggalkan tempat kerja untuk urusan yang tidak berkaitan dengan urusan pekerjaan.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai melakukan kecurangan dalam absensi?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (c) Tidak pernah, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 59.09%, dengan total skor 67. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di halaman berikutnya

Tabel 4.2.2.3

Jawaban Responden Melakukan Kecurangan dalam Absensi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang – kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 5  13  26 | 15  26  26 | 11.36  29.55  59.09 |
| Jumlah | |  | 44 | 67 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Tidak

pernah melakukan kecurangan dalam absensi.

* + - 1. **Kerja Sama**

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan motif untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan kerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah anda tolong menolong antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan ?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Selalu, yaitu sebanyak 24 orang atau sebesar 54.54%, dengan total skor 105. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di halaman berikutnya.

Tabel 4.2.2.4

Jawaban Responden tentang Tolong Menolong Antar Sesama Pegawai dalam Melaksanakan Pekerjaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang – kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 24  13  7 | 72  26  7 | 54.54  29.55  15.91 |
| Jumlah | |  | 44 | 105 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu tolong menolong antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah ada kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan ?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Diperlukan, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 52.27%, dengan total skor 98. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.2.5

Jawaban Responden tentang Kerja Sama dalam Menyelesaikan Pekerjaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Diperlukan  Cukup diperlukan  Tidak diperlukan | 3  2  1 | 23  8  13 | 69  16  13 | 52.27  18.18  29.55 |
| Jumlah | |  | 44 | 98 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kerja sama pegawai diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah kerja sama antar sesama pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pekerjaan?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Berpengaruh, yaitu sebanyak 22 orang atau sebesar 50%, dengan total skor 104. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.2.6

Jawaban Responden tentang Kerja Sama Antar Sesama Pegawai Berpengaruh terhadap Peningkatan Kualitas Pekerjaan

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Berpengaruh  Cukup Berpengaruh  Tidak berpengaruh | 3  2  1 | 21  13  10 | 63  26  10 | 47.73  29.54  22.73 |
| Jumlah | |  | 44 | 99 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2020

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa kerja sama antar sesama pegawai berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pekerjaan.

* + - 1. **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan, maksudnya cara karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pemimpin memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) kadang-kadang, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 52.27%, dengan total skor 83. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di halaman berikutnya.

Tabel 4.2.2.7

Jawaban Responden tentang Penghargaan kepada Pegawai yang Berprestasi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang – kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 8  23  13 | 24  46  13 | 18.18  52.27  29.55 |
| Jumlah | |  | 44 | 83 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2014

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin kadang-kadang memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai puas dengan jabatan saat ini?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Puas, yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 47.73%, dengan total skor 95. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.2.8

Jawaban Responden tentang Kepuasan Jabatan yang Dipegang Saat Ini

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Puas  Cukup Puas  Tidak Puas | 3  2  1 | 21  9  14 | 63  18  14 | 47.73  20.45  31.82 |
| Jumlah | |  | 44 | 95 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2014

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai puas dengan jabatan yanganda pegang saat ini.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai puas dengan gaji yang anda peroleh saat ini?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Puas, yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 38.64%, dengan total skor 89. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.2.9

Jawaban Responden tentang Kepuasan Gaji yang Diperoleh Saat Ini

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Puas  Cukup Puas  Tidak Puas | 3  2  1 | 17  11  16 | 51  22  16 | 38.64  25  36.36 |
| Jumlah | |  | 44 | 89 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2014

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai puas dengan gaji yang di peroleh saat ini.

* + - 1. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Dalam prakteknya, bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai patuh terhadap perintah atau instruksi dari pimpinan atau kepala dinas?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Selalu, yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 59.09%, dengan total skor 101. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel di halaman berikutnya.

Tabel 4.2.2.10

Jawaban Responden tentang Kepatuhan terhadap

Perintah atau Instruksi dari Pimpinan/Kepala Dinas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang – kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 26  5  13 | 78  10  13 | 59.09  11.36  29.55 |
| Jumlah | |  | 44 | 101 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2014

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai selalu patuh terhadap perintah atau instruksi dari pimpinan atau kepala dinas.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai tiba di kantor tepat pada waktunya sesuai aturan-aturan kantor tersebut?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (b) kadang-kadang, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 43.18%, dengan total skor 97. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.2.11

Jawaban Responden tentang Tiba di Kantor Tepat pada Waktunya Sesuai Aturan-Aturan Kantor

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang – kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 17  19  8 | 51  38  8 | 38.64  43.18  18.18 |
| Jumlah | |  | 44 | 97 | 100 |

Sumber : Hasil jawaban responden Tahun 2014

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai kadang-kadang tiba di kantor tepat pada waktunya sesuai aturan-aturan kantor tersebut.

Dari data hasil penelitian yang ditujukan kepada 44 responden untuk pertanyaan “apakah pegawai mentaati ketentuan dan peraturan yang ada di kantor?” menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab (a) Selalu, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 52.27%, dengan total skor 100. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.2.12

Jawaban Responden tentang Mentaati Ketentuan dan Peraturan yang Ada

di Kantor

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Jawaban | Skor | Frekuensi | Nilai Jawaban | Presentasi (%) |
| 1.  2.  3. | Selalu  Kadang – kadang  Tidak pernah | 3  2  1 | 23  10  11 | 69  20  11 | 52.27  22.73  25 |
| Jumlah | |  | 44 | 100 | 100 |

Sumber: Hasil jawaban responden Tahun 2014

Dari data atau tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu mentaati ketentuan dan peraturan yang ada di kantor.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa semangat kerja pegawai mengenai absensi, yaitu dalam tingkat kehadiran kerja, kedisiplinan untuk tidak meninggalkan tempat kerja, dan kejujuran untuk tidak melakukan kecurangan dalam absensi sudah baik. Berikutnya, semangat kerja pegawai mengenai kerja sama, yaitu

dalam hal tolong menolong, kerja sama dalam

menyelesaikan pekerjaan, dan kerja sama untuk meningkatkan kualitas pekerjaan sudah baik. Kemudian, semangat kerja pegawai mengenai kepuasan kerja, yaitu pegawai sudah puas dengan jabatan yang ditempati dan gaji yang diterima saat ini, hanya saja menurut pegawai, Kepala Dinas Lingkungan Hidup masih jarang memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Adapun semangat kerja pegawai mengenai kedisiplinan, yaitu dalam hal kepatuhan terhadap perintah atasan, serta ketaatan terhadap peraturan kantor sudah baik, hanya saja dalam hal mentaati aturan waktu kehadiran di kantor masih kurang baik.

* 1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan di atas, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak, dan teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* ().

Adapun tahapan atau langkah untuk menghitung korelasi antara variabel x (kepemimpinan) dan variabel y (semangat kerja) pegawai, yaitu :

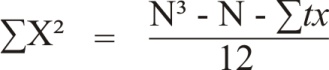
1. Memberikan rangking pada nilai-nilai dari variabel X dan variabel Y, dimulai

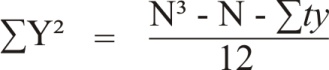
dari responden nomor 1 sampai dengan nomor 44.

1. Menentukan harga  (selisih ranking variabel X dan variabel Y) untuk setiap subjek dengan cara mengurangkan ranking variabel X pada ranking variabel Y.
2. Masing-masing harga  dikuadratkan untuk memperoleh nilai-nilai , kemudian dijumlahkan.
3. Untuk mencari koefisien korelasi *Rank Spearman* (), penulis menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :



Rumus korelasi *Rank Spearman* di halaman sebelumnya digunakan oleh penulis dikarenakan setelah penulis memperoleh data penelitian, diketahui bahwa terdapat angka (skor) kembar pada data yang ada. Berikutnya, untuk memperoleh ∑dan ∑ yaitu dengan menggunakan rumus :





1. Setelah diperoleh nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* atau nilai  hitung, akan diketahui tingkat hubungan antara variabel x (kepemimpinan) dan variabel y (semangat kerja) dengan melihat pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagaimana tercantum pada tabel 3.6 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi (halaman 29).
2. Untuk menjawab hipotesis, nilai  hitung akan dibandingkan dengan nilai  tabel pada N = 44 dan taraf signifikansi (α) = 0,05. Apabila nilai  hitung lebih besar daripada nilai  tabel pada N = 44 dan taraf signifikansi (α) = 0,05, maka hipotesis yang akan diterima adalah Hipotesis Kerja / Ha (terdapat korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur). Namun, apabila nilai  hitung lebih kecil daripada nilai  tabel pada N = 44 dan taraf signifikansi (α) = 0,05, maka hipotesis yang akan diterima adalah Hipotesis Nol / Ho (tidak terdapat korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur).
3. **KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan yang sekaligus menjawab rumusan masalah pada penelitian ini, di antaranya :

1. Nilai koefisien korelasi *Rank Spearman* atau nilai  hitung adalah 0,260, dan nilai  hitung tersebut menggambarkan bahwa hubungan berada pada tingkat yang rendah, yaitu  = 0,260 (0,20-0,399 tergolong rendah).
2. Nilai  hitung lebih kecil daripada nilai  tabel pada N = 44 dan taraf signifikansi (α) = 0,05 (0,260 < 0,298).
3. Hipotesis yang diterima adalah Hipotesis Nol / Ho (tidak terdapat korelasi yang signifikan antara Kepemimpinan dan Semangat Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur). Hal ini dikarenakan nilai  hitung lebih kecil daripada nilai  tabel pada N = 44 dan taraf signifikansi (α) = 0,05 (0,260 < 0,298).
   1. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran, di antaranya :

1. Sebaiknya kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur perlu dievaluasi, yaitu terkait dengan kurangnya kemampuan pemimpin dalam membuat inovasi-inovasi baru, kurangnya inisiatif pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, kurangnya pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan bawahan oleh pemimpin, kurangnya evaluasi laporan hasil pekerjaan bawahan oleh pemimpin, dan jarangnya pemimpin memberikan apresiasi kepada bawahannya yang berprestasi.
2. Meskipun semangat kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kutai Timur Csudah optimal, namun ada sedikit hal yang perlu dievaluasi, yaitu kebiasaan dalam meninggalkan tempat kerja.
3. Sebaiknya dalam melaksanakan pengawasan pemimpin perlu melibatkan pihak IT *(Information Technologi),* karena saat ini setiap kantor telah menggunakan sistem komputerisasi. Pihak IT tentu mengetahui digunakan untuk apa saja setiap unit komputer yang ada, sehingga apabila terdapat pegawai yang melakukan penyimpangan dapat segera diketahui dan kemudian diberikan sanksi.

Demikian saran-saran yang penulis sampaikan, dan penulis harap hasil penelitian ini nantinya dapat dikembangkan oleh peneliti lain agar lebih mendalam.

**BIBLIOGRAFI**

Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti.2007. *Metode Penelitian* Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Dharma Agus. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Press.

Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organsasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : Rineka Cipta.

Hadi, Sutrisno. 1997. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi Offset.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Bumi Aksara.

Husaini, Usman dan Akbar. 2003. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.

Irmin, Soejitro. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, Prabuanwar. 2004. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Moekijat. 2000. *Fungsi-Fungsi Manajemen*. Bandung : CV. Mandar Maju.

Nitisemito. 1992. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Prijodarminto, Soegeng. 1994. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta : PT. Pradanya Paramita.

Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 1991. *Organisasi* *Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*.Jakarta : Gunung Agung.

. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Siegel, Sidney. 1994. *Statistik Non Parametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta : PT. Gramedia.

Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*.Jakarta : PT Pustaka LP3ES.

Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta : UII Press.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*.Jakarta : Rajawali.

Terry, Rue. 1997. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Yuniarsih, Tjutju. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.