

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bima

Marsina¹, Mukhlis²

^{1,2} Program studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Bima

marsina579@gmail.com

emukhlis@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh semangat pegawai belum sepenuhnya optimal yang dapat dilihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak instansi, selain itu masih kurangnya akselerasi penyelesaian tugas dan kemampuan menyusun agenda kegiatan yang memprioritaskan kebutuhan penunjang kerja bagi perangkat daerah. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya gaya kepemimpinan dan komunikasi. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Jumlah Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai PNS pada Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima yang berjumlah sebanyak 38 orang pegawai. Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan Uji Reliabilitas, Uji Validitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Linier Berganda, Uji Determinasi, Uji Koefisien Korelasi, Uji t dan Uji F. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima. Artinya apabila gaya kepemimpinan sudah baik maka semangat kerja pegawai akan meningkat. Terdapat pengaruh komunikasi pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima. Artinya apabila kompetensi pegawai sudah tinggi maka semangat kerja pegawai akan meningkat; tidak ada secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Semangat Kerja

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE SPIRIT AT THE REGIONAL DEVELOPMENT PLANNING AGENCY (BAPPEDA) OF BIMA CITY

ABSTRACT

This research is motivated by the spirit of the employees not being fully optimal, which can be seen from the work that cannot be completed in accordance with the time determined by the agency, besides that there is still a lack of acceleration of task completion and the ability to develop an activity agenda that prioritizes work support needs for equipment. area. This is caused by the lack of optimal leadership and communication styles. This type of research is associative research. The total population in this study were all civil servants at the Regional Development Planning Agency of Bima City, which amounted to 38 employees. In this study, Reliability Test, Validity Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Test, Determination Test, Correlation Coefficient Test, t Test and F Test. From the results of the study, a conclusion can be drawn as follows: There is an influence of leadership style on work spirit at the Regional Development Planning Agency of Bima City. This means that if the leadership style is good, employee morale will increase. There is an influence of employee communication on work spirit at the Regional Development Planning Agency of Bima City. This means that if the employee's competence is high, the employee's morale will increase; there is no simultaneous influence of leadership style and employee communication on work spirit at the Regional Development Planning Agency of Bima City.

Keywords: Leadership style, communication, work spirit

PENDAHULUAN

Organisasi pada umumnya merupakan perkumpulan orang-orang maupun kelompok yang memiliki urusan-urusan tertentu. Suatu organisasi didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik. Faktor yang berpengaruh untuk mencapai hasil kerja yang baik dari pegawai adalah kemampuan pemimpin yang bersikap mendukung dan mewujudkan simpati pada pegawai atau bawahan. Adanya kepemimpinan yang baik dalam organisasi pastilah organisasi tersebut akan berjalan dengan baik sesuai dengan target. Apenida (2021). Permasalahan umum yang sering terjadi pada instansi pemerintah sekarang ini adalah sering terjadinya kegalan komunikasi oleh atasan serta gaya kepemimpinan yang otoriter sehingga karyawan atau pegawai kurang semangat dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan dalam lingkungan organisasinya. Subarjono (2021)

Gaya kepemimpinan dan komunikasi merupakan kegiatan sehari-hari yang berlangsung secara terus menerus tanpa ada hentinya. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan kegiatan untuk dapat terlaksananya kegiatan organisasi lainnya. Kepemimpinan dilakukan untuk memberikan perintah maupun pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai. Pemberian perintah dan pengawasan dimaksudkan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Komunikasi dalam bekerja sangat diperlukan untuk dapat kejelasan informasi dan kejelasan perintah dari pimpinan sehingga pegawai dapat memahami apa yang dikehendaki oleh pimpinan atau memahami perencanaan kerja yang telah ditetapkan. Dengan pemahaman terhadap pekerjaan, maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan perencanaan yang bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan dapat mencapai sasaran yang diharapkan. Gaya kepemimpinan seorang pimpinan akan terlihat dari cara melakukan pekerjaan memimpin seperti memberikan perintah, memberikan tugas, berkomunikasi cara menegakan disiplin dan lain sebagainya (Hasibuan, 2012)

Semangat kerja adalah salah satu perilaku pegawai yang merupakan salah satu dorongan yang menjadikan seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Lebih baik yang dimaksudkan dalam pekerjaan adalah lebih produktif yang dapat dilihat dari segi efektivitas dan efisiensi. Pentingnya semangat dalam bekerja bagi organisasi atau perusahaan, sebagaimana dikemukakan oleh Hasibuan (2012) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Thoha (2013: 181) menyatakan bahwa: Semangat kerja karyawan akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya. Untuk itulah, suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya.

Selain gaya kepemimpinan, semangat kerja juga dapat dipengaruhi oleh komunikasi dalam organisasi. Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik dapat menjadikan seseorang pegawai tidak nyaman. Misalnya saja merasa digosipkan, atau diajak rekan kerja membicarakan kejelekan rekan kerja yang lain ataupun hubungan dengan pimpinan yang tidak lancar. Jika keadaan seperti disebutkan tersebut muncul dalam bekerja, para pegawai merasa tidak nyaman. Sehubungan dengan masalah komunikasi. Komunikasi merupakan suatu proses melalui individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimi dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasikan lingkungannya dan orang lain (Nitisemito, 2010).

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para pegawainya dalam bekerja, jika semangat kerja pegawai tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja pegawai rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Acshan (2014: 209) berpendapat bahwa: Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tak berpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada diluar dari diri pegawai tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah faktor disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Komunikasi sangat berperan dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan suatu pekerjaan. Tidak ada satu pekerjaan pun yang tidak membutuhkan proses komunikasi. Ketika dalam lingkup pekerjaan ada interaksi diantara pegawai dan antara pegawai dengan atasan atau sebaliknya. Ada instruksi maka ada yang harus dikerjakan, dan ada yang harus dikoordinasi. Begitu pula ketika dilakukan evaluasi pekerjaan dalam rangka membuat perencanaan kerja. Terjadi pertukaran gagasan berbasis visi, misi dan tujuan organisasi. Kemudian disusunlah strategi dan kebijakan pencapaian tujuan. Perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi untuk membentuk suatu kerja sama yang baik dan jelas. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Sesuai dengan kenyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering diabaikan. Hal semacam ini yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern yaitu tentang terjadinya kesalahan pahaman dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam organisasi, Noviyanti (2015)

Pengaruh komunikasi kerja terhadap semangat kerja sangat efektif untuk menghasilkan prestasi kerja bagi pegawai di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komunikasi kerja yang baik terhadap sesama pegawainya memungkinkan dirinya untuk lebih mudah menyelesaikan pekerjaan bila dihadapkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lebih menantang. Begitu dengan juga sebaliknya, apabila kurangnya komunikasi kerja terhadap sesama pegawai maupun Utamayajaya (2015)

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Disingkat BAPPEDA, adalah lembaga teknis daerah dibidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang di pimpin dan seorang kepala badan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada gubernur/bupati/wali kota melalui sekretaris daerah berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan diantaranya dimana gaya kepemimpinan yang kurang mengarahkan pegawai dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, dimana kurangnya komunikasi antar pegawai dan pimpinan sehingga menimbulkan sikap dan perilaku kurangnya semangat pegawai dalam bekerja. selain itu kurangnya semangat kerja dapat menyebabkan pelaksanaan kerja menjadi kurang efisien. Pada penelitian cresida,et,al (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja, ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinannya seseorang maka akan membuat orang lain memiliki semangat kerja yang baik pula. Sedangkan Susila dan ariantin (2020) mengatakan komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja, ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi akan membawa semangat kerja bagi pegawai.

Teori

Gaya kepemimpinan

Menurut rivai dan mulyadin (2013),” gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.pelaksanaan tugas,yang mementingkan hubungan kerja sama,dan mementingkan hubungan kerja sama,dan mementingkan hasil yang dapat di capai.Menurut veithzhal rivai dalam sudaryono (2014:312)mengemukakan bahwa”gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin,baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahan.gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah,keterampilan,sifat,dan sikap yang mendasari perilaku seseorang”.

Menurut Hasibuan (2011:170), Gaya kepemimpinan seorang pimpinan akan terlihat dari cara melakukan pekerjaan memimpin seperti memberikan perintah,memberikan tugas,berkomunikasi cara menegakan disiplin dan lain sebagainya. Menurut (moheriono, 2012:386) gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seseorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut hidayat (2018:143) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang di rancang sedemikian rupa untuk untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Menurut kartono (2008) indikator gaya kepemimpinan antara lain:

1. Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan adalah pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat
2. Kemampuan memotivasi
Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan).

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah suatu pengertian dasar untuk memahami manusia sebagai makhluk susila dan tinggi rendahnya akhlak yang dimilikinya

5. Kemampuan Mengendalikan Diri

Kemampuan mengendalikan diri adalah kemampuan seseorang untuk mengendalikan dirinya sendiri secara sadar agar menghasilkan perilaku yang tidak merugikan orang lain, sehingga sesuai dengan normal sosial dan dapat diterima oleh lingkungannya.

Komunikasi

Menurut yuliyanti, Istianti, dan Aryati (2017) komunikasi merupakan penyampaian beberapa perasaan, sikap, dan kehendak baik secara langsung maupun tidak langsung baik secara sadar ataupun tidak sadar. Menurut Sopia, (Azwar, 2016) komunikasi adalah penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim kepada penerima baik secara lisan, tertulis maupun menggunakan alat komunikasi. Menurut Wibowo (2014: 241) menyatakan komunikasi adalah pertukaran informasi antara sender dan receiver, dan menarik kesimpulan sebagai persepsi tentang makna sesuatu antara individual atau terlibat. Menurut Widjaja (2017:1) komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Menurut Sinambela (2016:511), bahwa komunikasi adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan terjadi di dalam diri seseorang atau di antara dua atau lebih dengan tujuan tertentu.

Menurut Sutardji (2016: 10-11) indikator komunikasi antara lain:

1. Pemahaman

Kemampuan untuk memahami pesan dengan cermat seperti yang dimaksud oleh komunikator.

2. Kesenangan

Jika proses komunikasi itu selain menyampaikan informasi dengan sukses, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan antara kedua belah pihak.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Apabila berkomunikasi dengan orang lain kemudian terjadi perubahan perilakunya dalam hal ini dapat dikatakan komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan dalam sikap seseorang, maka komunikasi yang dilakukan tersebut tidak efektif.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

Semangat kerja

Menurut Nitisemito dalam Prasetyo dan Yuniati (2014:4) menyatakan, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Verna dalam Paryudi dan Ardana (2012:65), semangat kerja yaitu kondisi mental dan emosional (seperti antusiasme, keyakinan, atau loyalitas) dari seorang individu atau kelompok yang berkaitan dengan fungsi atau tugas di tangan. Menurut Nuridin (2017:45) adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Anoraga (2012:10) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil. Menurut Nitisemito (2010) semangat kerja adalah suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat dalam suatu organisasi yang menunjukkan kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif

Menurut Nitisemito (2010) indikator semangat kerja antara lain:

1. Absensi

Absensi adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari institusi berisi data suatu kehadiran yang disusun secara teratur

2. Kerja sama

Kerja sama adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok sosial untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan kerja yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh dan rasa lega menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan tata tertib dan sebagainya.

Hipotesis

- H1** Di duga Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima.
- H2** Di duga komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima.
- H3** Di duga Gaya kepemimpinan, komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. menurut sugiyono (2016), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel atau lebih.

Instrumen Penelitian

Instrument penelitian adalah alat digunakan dalam melakukan pengumpulan data-data yang di perlukan dalam suatu penelitian. Berdasarkan tehnik pengumpulan data maka instrument penelitian pada penelitian ini adalah konsioner yaitu sejumlah daftar pernyataan yang tertulis yang berkaitan dengan indikator dari variabel yang menggunakan skala likert dengan memberi bobot sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
2. Jawaban setuju diberi bobot 4
3. Jawaban netral diberi bobot 3
4. Jawaban tidak setuju bobot 2
5. Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi

Sugiyono (2013:81) dalam teorinya menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generealisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulanya. adapun populasi yang dimaksud dlam penelitian ini adalah semua Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bima sejumlah 53 pegawai 38 pegawai PNS, 2 tenaga honor K2, 11 tenaga kontrak dan 2 tenaga sukarela.

Sampel

Sugiyono (2013:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel sampel harus mnggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Berdasarkan pendapat di atas maka penelitian ini mengambil 38 pegawai pns sebagai responden. Dengan demikian penggunaan sampel adalah sampling purposive. menurut sugiyono (2019) purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria tertentu.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang di gunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, Atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2013:194). Metode ini digunakan untuk mengambil data gaya kepemimpinan, komunikasi dan semangat kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota bima.

2. Observasi bertujuan untuk memperoleh informasi terkait dengan fenomena yang telah terjadi atau yang sedang terjadi dilingkungan.
3. Dokumentasi yaitu salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. (Arikunto, 2013:201).
4. Studi pustaka dalam studi perpustakaan dilakukan untuk mencari dan mempelajari materi yang berhubungan dengan penelitian yang akan penulis lakukan dengan memahami, mengutip teori-teori dari sejumlah literatur, baik buku, jurnal, maupun karya tulis lainnya yang dapat mendukung dalam penelitian yang dilakukan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat (Lind et. al., 2014: 113). Analisis data penelitian tersebut menggunakan software IBM SPSS 23.0, pengujian penelitian meliputi (1) Uji Instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, (3) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji f, dan koefisien determinasi (4) Uji regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian terhadap kunsioner dilakukan sebelum menganalisis data penelitian melalui uji validitas. Hasil uji validitas terhadap ketiga variabel dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

1. Uji Instrumen Uji Validitas

Tabel 1. Uji validitas

Variabel		R hitung	R table	Keterangan
GAYA KEPEMIMPINAN	X1	0,665	0,300	Valid
	X2	0,716	0,300	Valid
	X3	0,586	0,300	Valid
	X4	0,707	0,300	Valid
	X5	0,485	0,300	Valid
	X6	0,636	0,300	Valid
	X7	0,855	0,300	Valid
	X8	0,501	0,300	Valid
	X9	0,876	0,300	Valid
	X10	0,879	0,300	Valid
KOMUNIKASI	X1	0,754	0,300	Valid
	X2	0,538	0,300	Valid
	X3	0,584	0,300	Valid
	X4	0,495	0,300	Valid
	X5	0,763	0,300	Valid
	X6	0,537	0,300	Valid
	X7	0,691	0,300	Valid
	X8	0,881	0,300	Valid
	X9	0,693	0,300	Valid
	X10	0,644	0,300	Valid
	Y1	0,728	0,300	Valid
	Y2	0,624	0,300	Valid
	Y3	0,510	0,300	Valid
	Y4	0,660	0,300	Valid
	Y5	0,600	0,300	Valid

SEMANGAT KERJA	Y6	0,600	0,300	Valid
	Y7	0,777	0,300	Valid
	Y8	0,686	0,300	Valid
	Y9	0,765	0,300	Valid
	Y10	0,760	0,300	Valid

Sumber data: diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat dinyatakan valid karena seluruh pernyataan dari dari variabel gaya kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2) dan semangat kerja (Y) menunjukkan R_{hitung} lebih dari 0,300 maka data bisa di nyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,883	>0,600	Realibel
Komunikasi	0,848	>0,600	Realibel
Semangat kerja	0,865	>0,600	Realibel

Sumber data: Diperoleh dari hasil olahan SPSS, 2022.

Berdasarkan hasil uji reabilitas pada tabel di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa indikator pernyataan yang digunakan sebagai alat ukur variabel memperoleh nilai cronbach's alpha > 0,600, maka hasil tersebut menyatakan bahwa indikator pernyataan yang digunakan realibel.

2. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28248144
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.099
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.112 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber data: Diperoleh dari hasil SPSS versi 24, 2022

Berdasarkan gambar uji normalitas, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,112 lebih dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.986	3.724		1.339	.189		
	X1	.474	.091	.556	5.183	.000	.637	1.571
	X2	.436	.116	.404	3.771	.001	.637	1.571

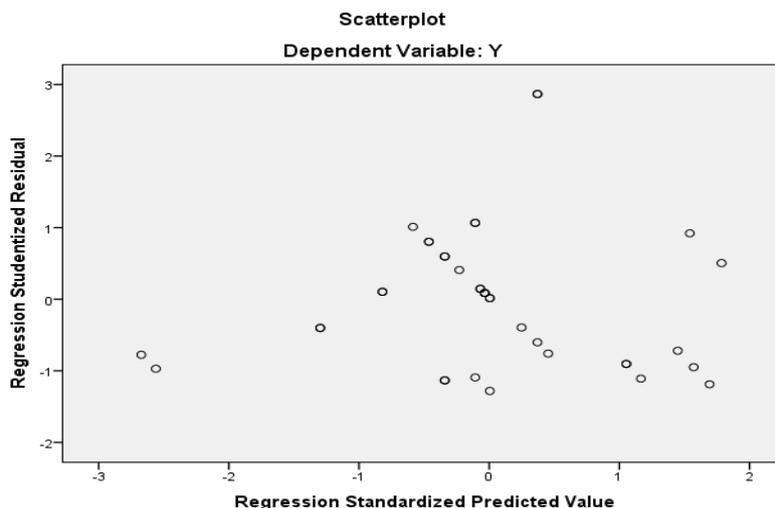
a. Dependent Variable: Y

Sumber data: Diperoleh dari hasil SPSS versi 24, 2022

Berdasarkan gambar multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai variance inflation (VIF) dari masing –masing variabel gaya kepemimpinan dan komunikasi sebesar $1,571 < 10$ dengan demikian dapat di simpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Heterokedastisitas



Sumber data: Diperoleh dari hasil SPSS versi 24, 2022

Berdasarkan hasil grafik scatter plot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi pada masalah heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Autokorelasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.862 ^a	.744	.729	2.347	2.265	

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber data: Diperoleh dari hasil SPSS versi 24, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Durbin-Watson (d) sebesar 2,265, sedangkan tabel DW dengan signifikan 0,05 dan jumlah data diketahui N = 38 dan k = 2 maka nilai nilai DL= 1,3730 dan Du= 1,5937 jadi 4-DU= 2,407 dan 4-DL= 2,627 maka dari hasil tersebut dapat diperoleh $DU < DW < 4-DU$ dengan nilai $1,593 < 2,265 < 2,407$ maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala autokorelasi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.986	3.724		1.339	.189
	GAYA KEPEMIMPINAN	.474	.091	.556	5.183	.000
	KOMUNIKASI	.436	.116	.404	3.771	.001

Sumber data: Diperoleh dari hasil SPSS versi 24, 2022

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,986 + 0,474X_1 + 0,436X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan:

- Nilai konstanta dalam penelitian ini adalah sebesar 4,986 artinya jika gaya kepemimpinan dan komunikasi maka semangat kerja pegawai akan naik sebesar 4,986.
- Koefisien gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,474 mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,474 satuan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap
- Koefisien komunikasi X2 sebesar 0,436 artinya jika komunikasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka semangat kerja pegawai akan mengalami peningkatan 0,436 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

4. Koefisien Korelasi

Tabel 8. Koefisien korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.729	2.347

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber data: Diperoleh dari hasil SPSS versi 24, 2022

Hasil uji (R) pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0.862. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja (Y) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (X1) dan komunikasi (X2), sebesar 86,2% artinya hubungan antar variabel independet dan dependen memiliki hubungan sangat kuat.

5. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.744	.729	2.347

a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber data: Diperoleh dari hasil SPSS versi 24, 2022

Nilai koefisien determinasi berganda dengan melihat nilai R square adalah sebesar 0,744 sehingga dalam penelitian ini Gaya Kepemimpinan dan komunikasi dapat menjelaskan Semangat Kerja sampai 74,4% sedangkan 25,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Kriteria Uji Hipotesis

Tabel 10. Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.986	3.724		1.339	.189
	GAYA KEPEMIMPINAN	.474	.091	.556	5.183	.000
	KOMUNIKASI	.436	.116	.404	3.771	.001

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

Sumber data: Diperoleh dari hasil SPSS versi 24, 2022

H1: Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,183 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,030 ($5,183 > 2,030$), maka hipotesis H1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja Pegawai Pada badan perencanaan pembangunan (Bappeda) Kota Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) > dari 0,05 yang artinya $0,000 < 0,05$ gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai Pada badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) Kota Bima (**Diterima**) hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dilakukan oleh (Ginting, 2016) menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan di PT. HTI Bumi parsada banyuasin. Dan bertolak belakang dengan penelitian Subajono (2021)

H2: Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja

Hasil statistik uji t untuk variabel komunikasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,771 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,030 ($3,771 > 2,030$), maka hipotesis H2 yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah Kota Bima. Dan tingkat signifikan (Sig) > dari 0,05 yang artinya $0,001 < 0,05$ komunikasi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai Pada badan perencanaann pembangunan daerah (bappeda) Kota Bima (**Diterima**). Hasil penelitian ini didukung (Novita Sari, 2015) artinya variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan di PT. Gita Riau Makmur pekanbaru.

Tabel 11. Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.135	2	279.568	50.762	.000 ^b
	Residual	192.760	35	5.507		
	Total	751.895	37			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA

b. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber data: Diperoleh dari hasil SPSS versi 24, 2022

H3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap semangat kerja pegawai

Berdasarkan tabel Uji F di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50,762 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,27 ($50,762 > 3,27$) dengan signifikan sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil 0,000 dari 0,05 maka kesimpulannya variabel independen Gaya Kepemimpinan dan komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu Semangat Kerja pegawai. (**Diterima**) Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu dilakukan oleh (Susila & Ariatini 2020) menyatakan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap semangat kerja anggota himpunan mahasiswa akademi komunitas manajemen perhotelan Indonesia periode 2019-2021.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja
2. Ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap Semangat Kerja pegawai
3. Secara simultan ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan dan komunikasi terhadap Semangat Kerja pegawai

SARAN

Sehubungan dengan kesimpulan di atas yang telah diuraikan, maka penulis memberikan saran sebagai bahan masukan bagi badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA kota Bima yang penulis ajukan berkaitan dengan penelitian, mudah-mudahan dapat diambil manfaatnya.

1. Sebaiknya pihak manajemen (Bappeda) kota Bima meningkatkan pengelolaan SDM yang dimiliki agar semangat kerja pegawai meningkat. Misalnya dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang baik dan juga mampu menciptakan komunikasi yang baik antara pegawai dan pimpinan.
2. Diharapkan dapat memberikan komunikasi yang baik sehingga pegawai merasa semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan (Bappeda) kota Bima.
3. Untuk penelitian yang akan datang hendaknya meneliti tentang variabel lain Budaya Organisasi dan Stress Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Cresida et, al (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Semangat Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis) *bussines management dan entrepreneurship journal* vol 2 , no 3
- Ginting (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Koentokoesniohadi Agency Bekasi
- Mifta, Thoha, (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Noviyanti, Putu. 2015. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Sumberkima di Kecamatan Gerokgak Tahun 2015. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*. Vol. 5, No. 1. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:

Alfabeta.

- Susila, Ariantini. (2020) pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap semangat kerja anggota himpunan mahasiswa akademik komunitas manajemen perhotelan Indonesia periode 2019-2021. Jurnal manajemen pelayanan hotel alademi komunitas manajemen perhotelan indonesia, Vol 4, 01 Hal 45-54
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. 9 (2)
- Subarjono, (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Oku Timur, Jurnal Aktual, Vol 19 no 2
- Utamajaya, I Dewa Gede A. Putra. 2015. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Fuji Jaya Motor Gianyar. Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 6. Universitas Udayana Bali