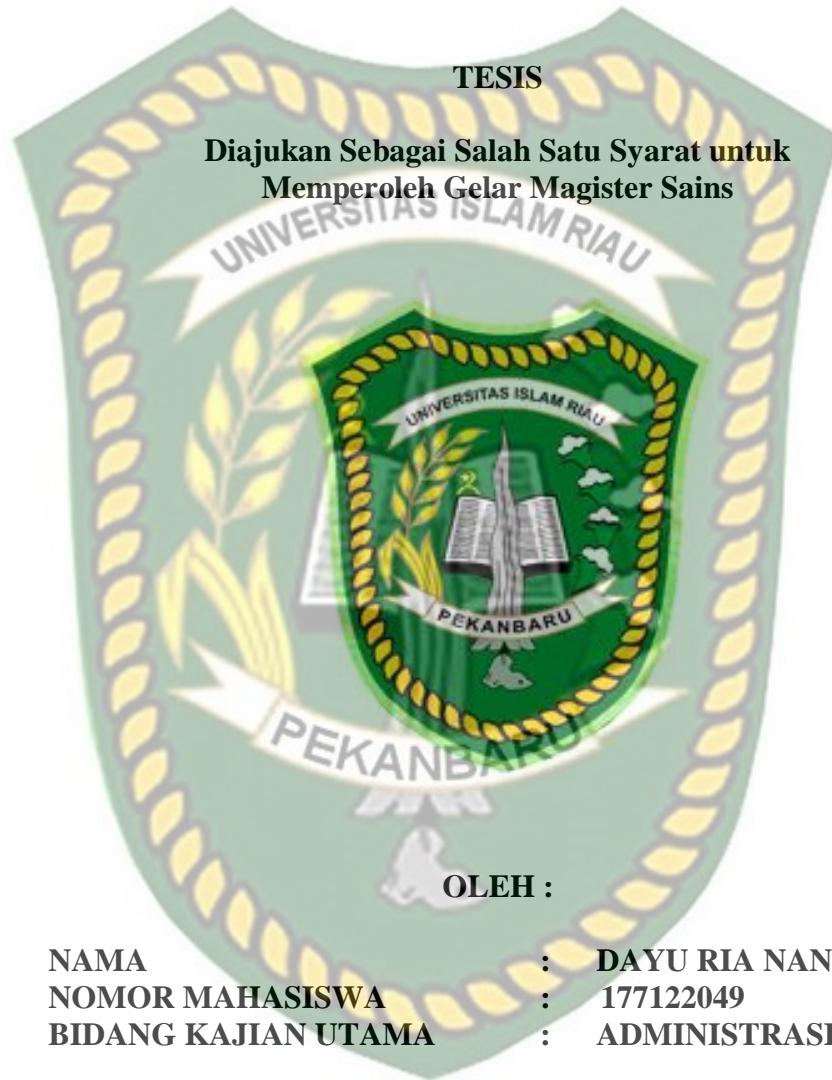
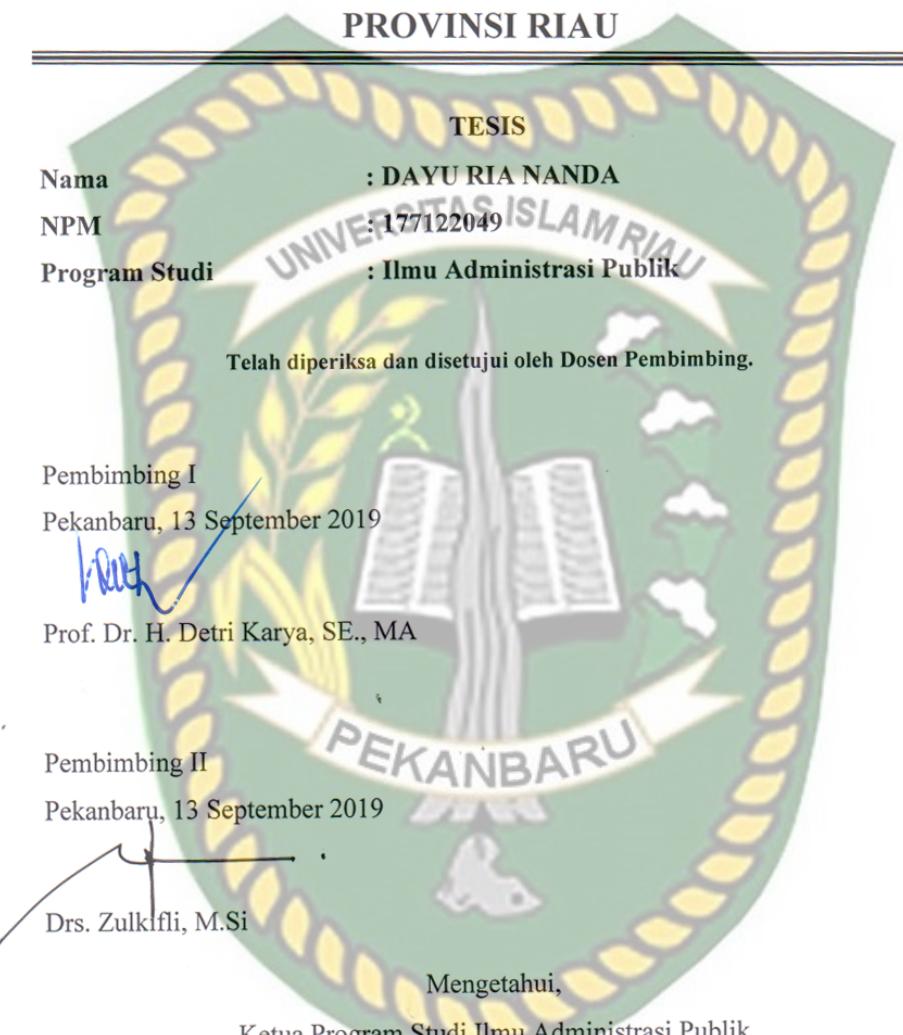


**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
PROVINSI RIAU**



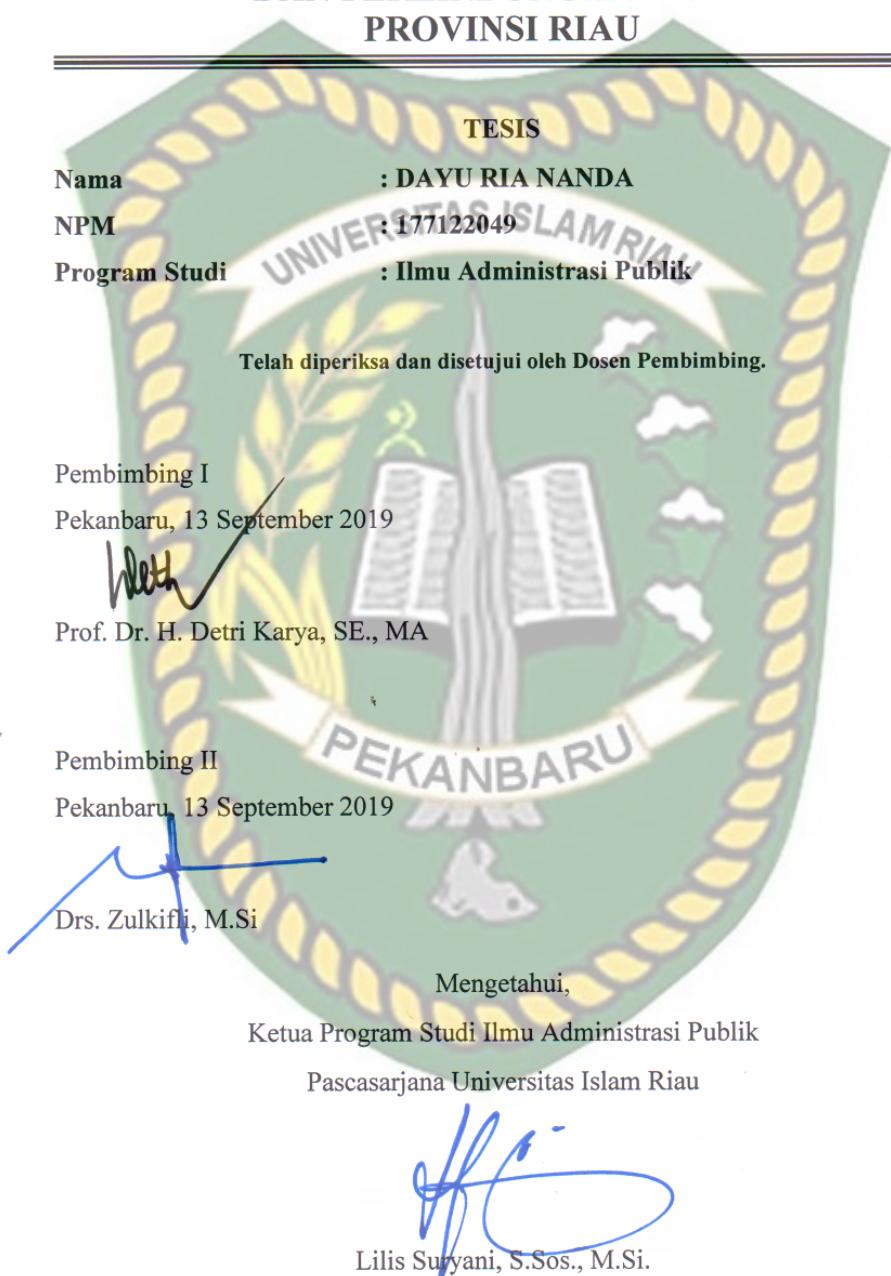
**PROGRAM MAGISTER (S2)ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2019**

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK
PROVINSI RIAU**

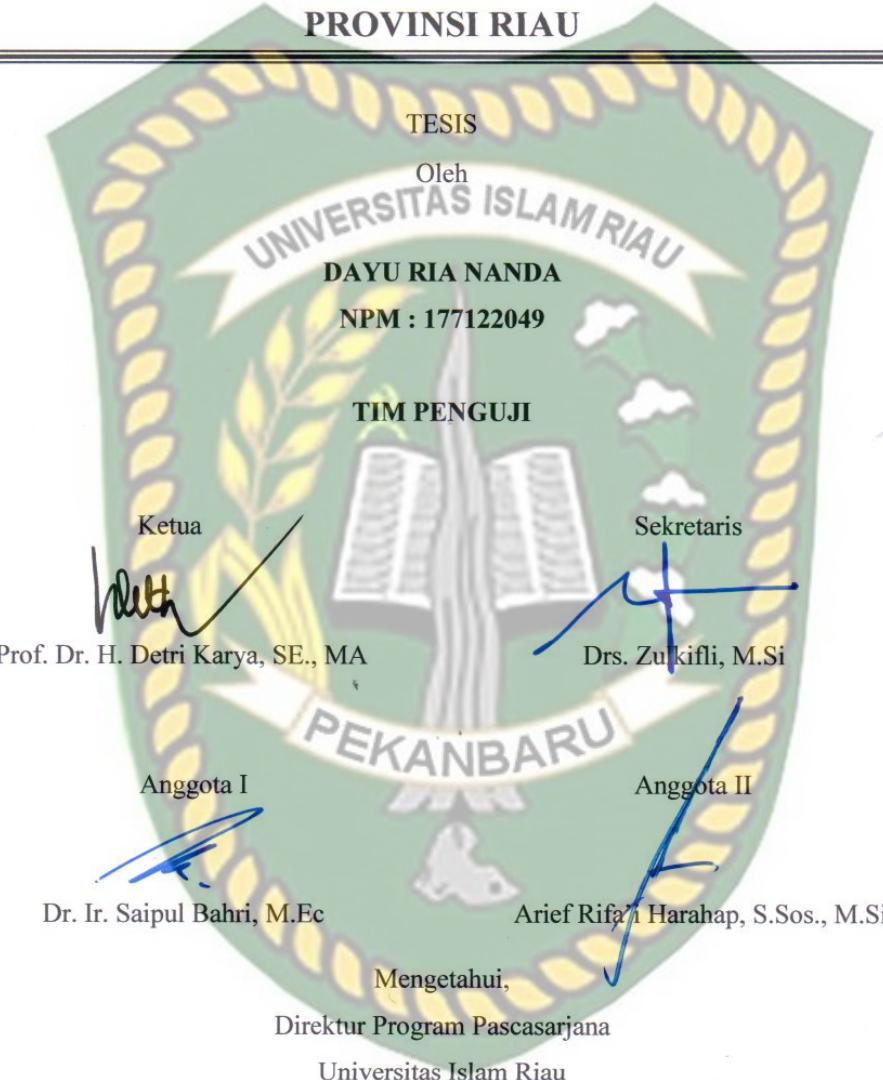


Lilis Suryani, S.Sos., M.Si.

**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK
PROVINSI RIAU**



**PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP
SEMANGAT KERJA PEGAWAI
PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK
PROVINSI RIAU**



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dr. Ir. Saipul Bahri, M.Ec

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Riau Program Studi Ilmu Administrasi Publik peserta ujian komprehensif Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: DAYU RIA NANDA
NPM	: 177122049
Program Studi	: Ilmu Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan	: Strata Dua (S2)
Judul Tesis	: Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian komprehensif ini beserta seluruh dokumentasi persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa, naskah tesis ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut di atas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 13 September 2019

Pembuat Pernyataan



DAYU RIA NANDA

PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI RIAU

ABSTRAK

DAYU RIA NANDA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau. Indikator penilaian yang dipergunakan meliputi Fungsi Kepemimpinan Instruktif, Fungsi Kepemimpinan Konsultasi, Fungsi Kepemimpinan Partisipasi, Presensi, Disiplin Kerja, Kerjasama, Tanggung Jawab, dan Produktifitas Kerja. Tipe penelitian yang berlokasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau ini adalah Analisis Kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Terdapat satu kelompok populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu pegawai yang berada pada Sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau dengan total sampel 39 orang. Satu teknik yang dipergunakan dalam menetapkan individu sampel adalah *Sensus atau total sampling*. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari data primer dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang dipergunakan adalah persamaan regresi linier berganda, uji validitas, uji reabilitas, dan uji t. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = -1,821 + 0,827 X_1 + 0,880 X_2 + 0,232 X_3$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa Fungsi kepemimpinan instruktif dan konsultasi yang paling dominan terhadap semangat kerja. Pada hasil uji t, variabel fungsi kepemimpinan instruktif dan fungsi kepemimpinan konsultasi mendapat nilai t-hitung masing-masing adalah 2,966; 3,944; 0,867 dan t tabel = 2,022691, (nilai signifikan dari variabel fungsi kepemimpinan instruktif dan fungsi kepemimpinan konsultasi $< 0,05$ sedangkan nilai signifikan variabel fungsi kepemimpinan partisipasi $> 0,05$), berarti dari ketiga indikator variabel tersebut fungsi kepemimpinan instruktif dan fungsi kepemimpinan konsultasi secara individual berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau, sedangkan fungsi kepemimpinan partisipasi, nilai t-hitung 0,867 $<$ t-tabel = 2,022691, dan nilai signifikan sebesar 0,392 $>$ 0,05. berarti fungsi kepemimpinan partisipasi secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau. Dari uji F didapat F hitung adalah 25,462 $>$ F tabel = 2,845068 dengan tingkat signifikansi 0,000, berarti fungsi kepemimpinan secara serempak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

Kata Kunci: Fungsi Kepemimpinan, Semangat Kerja Pegawai

**THE EFFECT OF THE LEADERSHIP FUNCTION ON EMPLOYEE
MORALE IN THE OFFICE OF WOMEN'S EMPOWERMENT AND CHILD
PROTECTION IN RIAU PROVINCE**

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the leadership function on employee morale in the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Riau Province. The assessment indicators used include Instructive Leadership Function, Consultation Leadership Function, Participatory Leadership Function, Presence, Work Discipline, Cooperation, Responsibility, and Productivity Work. The type of research that is located at the Office of Women's Empowerment and Child Protection of Riau Province is Quantitative Analysis, which is a research method based on the philosophy of positivism, used to examine specific populations or samples, data collection using research instruments, quantitative / statistical data analysis , in order to test the hypothesis that has been set. There is one population group and the sample in this study are employees who are in the Secretariat of the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Riau Province with a total sample of 39 people. One technique used in determining individual samples is the Census or total sampling. Types and data collection techniques used consist of primary data collected by questionnaire distribution techniques and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis techniques used are multiple linear regression equations, validity test, reliability test, and t test. Based on the multiple linear regression equation $Y = \hat{Y} = -1,821 + 0,827 X_1 + 0,880 X_2 + 0,232 X_3$. From these results it shows that the most dominant instructional and consultative leadership functions on morale. In the results of the t test, the leadership function variables can be t-counted respectively are 2,966; 3,944; 0,867 and t table = 2,022691, (significant value of the instructional leadership function variable and consulting leadership function <0.05 while the significant value of the participation leadership variable function> 0.05), means that, from the three indicator variables the instructive leadership function and leadership function individual consultations have a significant effect on the morale of employees of the Office of Women's Empowerment and Child Protection of Riau Province, while the participation leadership function, the t-test value 0,867 <t-table = 2.022691, and a significant value of 0,392> 0.05. means that the leadership function of individual participation does not significantly influence the morale of the employees of the Office of Women's Empowerment and Child Protection of Riau Province. From the F test, the F count is 25,462 > F table = 2.845068 with a significance level of 0.000, meaning that the leadership function simultaneously has a significant effect on the morale of the employees of the Office of Women's Empowerment and Child Protection of Riau Province.

Keywords: Leadership Function, Employee's Spirit

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



Puji syukur kehadirat Allah Subhanahuwata'ala yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal tesis ini dalam waktu yang relatif singkat sesuai dengan yang penulis rencanakan. Tesis ini berjudul ‘‘Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.’’

Penulis dengan segala kemampuan yang ada telah berupaya secara maksimal untuk menyusun proposal tesis agar penulisan proposal tesis ini juga maksimal, namun demikian penulis menyadari jika masih ada kekhilafan dalam penulisan baik itu kaidah penulisan maupun isi tulisan, penulis sangat berharap kepada semua pihak untuk dapat berkenan memberikan saran pendapat dan kritik yang membangun demi kesempurnaan tulisan ini.

Penyelesaian penyusunan proposal tesis ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa penghargaan dan terima kasih yang mendalam dan tulus kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian proposal tesis ini, terutama kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau yang terhormat Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL yang telah memberikan kesempatan kepada

penulis untuk dapat belajar dan menuntaskan pendidikan di lembaga ini.

2. Direktur Pasca sarjana Universitas Islam Riau yang terhormat Bapak Dr. Saipul Bahri, M.Ec yang telah memberikan berbagai fasilitas belajar dengan penuh kenyamanan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi Pasca sarjana ini dalam waktu yang sesuai dengan yang direncanakan.
3. Ketua Program Studi Ilmu Administrasi yang terhormat Ibu Lilis Suriani, S.Sos, M.Si yang telah memberikan arahan dan bimbingan judul proposal tesis yang penulis ajukan dapat segera disetujui.
4. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., M.A selaku pembimbing 1 dan Bapak Drs. Zulkifli, M.Si selaku pembimbing 2 yang telah memberikan arahan, bimbingan dan nasihat akademis sehingga proposal tesis ini dapat segera diseminarkan.
5. Bapak dan Ibu Dosen khususnya pada program studi Ilmu Administrasi yang telah mencurahkan keilmuannya kepada penulis sehingga penulis juga dapat menambah wawasan keilmuan yang InsyaAllah akan bermanfaat bagi semua pihak.
6. Seluruh staf dan karyawan dan karyawati, Kepala Tata Usaha beserta staf serta pustakawan, tenaga keamanan serta tenaga penyedia konsumsi di Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang telah tulus ikhlas melayani kami semua selama perkuliahan di program magister pasca sarjana ini.

- 
7. Pimpinan, dan Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau yang telah memberikan data dan informasi hingga penyelesaian Proposal tesis ini.
 8. Kedua orang tua Rahimahullah yang sudah terlebih dahulu dipanggil oleh Allah Subhanahuwata'ala. Terimakasih atas doa dan curahan kasih sayang yang tak terhingga sampai akhirnya saya bisa menyelesaikan Proposal tesis ini. Terimakasih atas semua dukungan yang telah diberikan kepada saya baik moril maupun materil. Terimakasih buat semuanya, dan semoga ini bisa membuat kedua rahimahullah bahagia di surga sana, Amin.
 9. Kedua Mertua, terimakasih atas segala doa dan dukungannya.
 10. Suami tercinta (Riwahyudi W) dan ketiga anakku (Arinda Farsya Arasy, M. Afiq Arasy, Aisyah Rania Arasy) yang telah memberikan semangat dan waktu untuk penulis sehingga bisa menyelesaikan pendidikan.
 11. Seluruh rekan-rekan baik rekan-rekan sesama kuliah terkhusus program studi Ilmu Administrasi Publik kelas A angkatan XX maupun rekan sesama kerja yang juga menjadi penyemangat bagi penulis.

Terhadap semua pihak di atas, penulis tidak dapat membalas akan semua kebaikannya, namun semua penulis serahkan kepada Allah Subhanahuwata'ala semoga menjadi tambahan nilai ibadah yang akan memberi kebaikan di dunia dan keselamatan di hari kemudian.

Akhir kata penulis berharap mudah-mudahan tulisan ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRACT/ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	16
2.1.1. Pengertian Administrasi.....	16
2.1.2. Konsep Organisasi	19
2.1.3. Pengertian Manajemen	22
2.1.4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.1.5. Pengertian Kepemimpinan.....	28
2.1.5.1. Metode Kepemimpinan.....	32
2.1.5.2. Gaya Dan Tipe Kepemimpinan	37
2.1.5.3. Fungsi Kepemimpinan	44
2.1.6. Pengertian Semangat Kerja.....	48
2.1.6.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	52
2.1.6.2. Aspek-aspek Semangat Kerja.....	53



2.1.6.3. Indikator Semangat Kerja.....	54
2.2. Kerangka Pemikiran.....	57
2.3. Hipotesis Penelitian	60
2.4. Hasil Penelitian Terdahulu.....	62
2.5. Konsep Operasional	64
2.6. Operasional Variabel	66
2.7. Teknik Pengukuran	69
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tipe Penelitian	72
3.2. Lokasi Penelitian.....	72
3.3. Populasi dan Sampel	72
3.4. Teknik Penarikan Sampel	73
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	73
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	74
3.7. Teknik Analisa Data	75
3.8. Pengujian Hipotesis	78
3.8.1. Analisis Regresi Linear Berganda	78
3.9. Jadwal Kegiatan Penelitian	82
BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
4.1. Sejarah Dinas PPPA.....	83
4.2. Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi	87
4.2.1. Struktur Organisasi	89
4.2.2. Uraian Tugas dan Fungsi	90
BAB V ANALISA DATA DAN HASIL PENELITIAN	
5.1. Hasil Penelitian	97
5.1.1. Identitas Responden.....	97
5.1.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	101
5.2. Hasil Data Penelitian Indikator	103

5.2.1. Analisis Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan	103
5.2.2. Analisis Pelaksanaan Semangat Kerja	123
5.3. Analisis Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai .	143
5.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda	143
5.3.2. Uji T	145
5.3.3. Uji F atau Uji Simultan.....	147
BAB VI PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	148
6.2. Saran	149
DAFTAR PUSTAKA	151
LAMPIRAN	153



DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

1.1 Jumlah Pegawai dan Tenaga Harian Lepas Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau Tahun 2019 (Bagian Sekretariat)	9
1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau Tahun 2018	10
1.3 Realisasi Anggaran Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.....	12
1.4 Penempatan Pegawai dalam Jabatan	13
2.2 Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau	67
2.3 Skor Jawaban Fungsi Kepemimpinan	69
2.4 Skor Jawaban Semangat Kerja Pegawai.....	69
2.5 Skor ideal (Fungsi Kepemimpinan).....	70
2.6 Skor ideal (Semangat Kerja Pegawai)	70
2.7 Rating Scale (Fungsi Kepemimpinan)	71
2.8 Rating Scale (Semangat Kerja Pegawai).....	71
3.1 Kerangka Sampel Penelitian.....	73
3.2 Jadwal Penelitian	82
5.1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden	98
5.2 Tingkat Umur Responden.....	98
5.3 TingkatPendidikan Responden	99
5.4 MasaKerja Responden	100
5.5 Hasil Uji Validitas	101
5.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	103
5.7 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Fungsi Kepemimpinan Instruktif	105
5.8 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Fungsi Kepemimpinan Instruktif	106

5.9 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Fungsi Kepemimpinan Instruktif	107
5.10 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 4 Fungsi Kepemimpinan Instruktif	108
5.11 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 5 Fungsi Kepemimpinan Instruktif	109
5.12 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Fungsi Kepemimpinan Konsultasi	110
5.13 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Fungsi Kepemimpinan Konsultasi	111
5.14 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Fungsi Kepemimpinan Konsultasi	112
5.15 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 4 Fungsi Kepemimpinan Konsultasi	113
5.16 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 5 Fungsi Kepemimpinan Konsultasi	114
5.17 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Fungsi Kepemimpinan Partisipasi	115
5.18 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Fungsi Kepemimpinan Partisipasi	116
5.19 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Fungsi Kepemimpinan Partisipasi	117
5.20 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 4 Fungsi Kepemimpinan Partisipasi	118
5.21 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 5 Fungsi Kepemimpinan Partisipasi	119
5.22 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Fungsi Kepemimpinan Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.....	121
5.23 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Semangat Kerja Pegawai (Presensi). .	124
5.24 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Semangat Kerja Pegawai (Presensi). .	125

5.25	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Semangat Kerja Pegawai (Presensi)	126
5.26	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Semangat Kerja Pegawai (Disiplin Kerja)	127
5.27	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Semangat Kerja Pegawai (Disiplin Kerja)	128
5.28	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Semangat Kerja Pegawai (Disiplin Kerja)	129
5.29	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Semangat Kerja Pegawai (Kerjasama)	130
5.30	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Semangat Kerja Pegawai (Kerjasama)	131
5.31	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Semangat Kerja Pegawai (Kerjasama)	132
5.32	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Semangat Kerja Pegawai (Tanggungjawab)	133
5.33	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Semangat Kerja Pegawai (Tanggungjawab)	134
5.34	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Semangat Kerja Pegawai (Tanggungjawab)	135
5.35	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Semangat Kerja Pegawai (Produktifitas Kerja)	136
5.36	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Semangat Kerja Pegawai (Produktifitas Kerja)	137
5.37	Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Semangat Kerja Pegawai (Produktifitas Kerja)	138
5.38	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau	139
5.39	Coefficients ^a	142
5.40	Anova	146

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian tentang Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau	59
2.2. Hipotesis Penelitian Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.....	61
4.1. Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau	89



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai	153
2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuesioner Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai	161
3. Data Penelitian dan Uji Statistik Berdasarkan SPSS	162
4. Surat Penelitian Keterangan Telah Melaksanakan Riset Dan Pengumpulan Data	183
5. SK Penunjukan Pembimbing Penulisan Tesis	184
6. Foto Dokumentasi Penelitian (hasil observasi).....	185
7. Foto Dokumentasi Penelitian (hasil observasi).....	186



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Inten Triyana (2006:2) sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Dalam suatu organisasi, faktor manusia menjadi kunci pokok yang sangat menunjang kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Dalam kaitan ini, manusia memerlukan sarana dan prasarana yang memadai sebagai kelengkapan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung menjalankan program-program yang ditetapkan, mustahil tujuan organisasi akan terwujud. Di sisi lain, kepemimpinan merupakan masalah sentral dalam wadah organisasi, dan hal ini dapat tercermin dari maju mundurnya organisasi, dinamis, tumbuh kembangnya

organisasi, semangat kerja dari pegawai, serta tercapai tidaknya tujuan organisasi, sebagian ditentukan oleh faktor kepemimpinan dalam organisasi bersangkutan.

Dalam organisasi, kepemimpinan sangat penting karena organisasi yang memiliki kepemimpinan yang baik akan mudah dalam meletakkan dasar kepercayaan terhadap anggota-anggotanya, sedangkan organisasi yang tidak memiliki kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mendapatkan kepercayaan daripada anggotanya. Organisasi tersebut akan kacau dan tujuan organisasinya tidak akan tercapai (Rivai dan Murni, 2009:284).

Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab terhadap organisasi secara keseluruhan. Sukses atau tidaknya suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tergantung dari pemimpin terhadap kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin harus mengetahui eksistensi dan kebutuhan setiap anggotanya, dalam hal ini merupakan kemampuan pemimpin dalam pelaksanaan kepemimpinannya, sehingga dapat memecahkan masalah yang dihadapi.

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi konform dengan keinginan pemimpin. Menurut Yukl (2009:8) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Menurut Peter Northouse dalam Rowe dan Guerrero (2011:1) kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan semangat kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Pemimpin adalah pribadi yang memiliki keterampilan teknis, khususnya dalam satu bidang, hingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan organisasi. Seorang pemimpin dituntut mampu membina bawahannya menjadi mahir secara teknis, bersemangat/bergairah bekerja, loyal dan bermoral tinggi, bisa membangkitkan kekuatan rasional dan kekuatan emosional yang positif dan mampu mengembangkan segenap potensi anak buah dalam iklim sosial yang menyenangkan.

Salah satu tantangan yang cukup berat yang sering harus dihadapi oleh pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk

kepentingan kelompok atau organisasinya. Seringkali kita menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Hal ini jelas akan menimbulkan suatu hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Dapat dikatakan bahwa setiap masalah kepemimpinan tidak terlepas dari pengaruh teknik kepemimpinan dalam mempengaruhi orang yang dipimpin, menurut Rachman dalam Ridwan (2008:22) dimana teknik kepemimpinan merupakan faktor penting yang ada pada seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya.

Sebuah instansi pada hakekatnya adalah sekelompok manusia yang saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama yang telah di tetapkan sebelumnya. Dari pengertian tersebut jelaslah terlihat bahwa tercapainya organisasi tidak dapat dilepaskan dari aktivitas orang-orang yang menjadi anggotanya. Mereka dapat bekerja dengan baik jika dilandasi dengan semangat kerja. Semangat kerja merupakan kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu instansi pegawai memiliki semangat kerja yang rendah ketika melaksanakan pekerjaannya maka instansi tersebut mengalami penurunan kinerja yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya dengan semangat kerja yang tinggi dapat membantu meningkatkan produktifitas

kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Hal ini dikarenakan para pegawai bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. Disamping itu dengan semangat kerja yang tinggi akan menjadikan pegawai mau bekerja sama dan saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih banyak.

Menurut Purwanto (2010: 83) Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdi kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang.

Burhanuddin (2006: 280) menjelaskan bahwa Semangat kerja juga bermakna yakni melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dengan demikian untuk meningkatkan semangat kerja maka perlu diperhatikan beberapa hal sebagai berikut, yaitu:

- 1). Memperhatikan dan memenuhi tuntutan pribadi dan organisasi;
- 2). Informasi jabatan dan tugas pada setiap anggota organisasi;
- 3). Menerapkan kepemimpinan yang transaksional dan demokratis;
- 4). Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan secara efektif terhadap para anggota organisasi;

- 5). Penilaian program kerja staf dalam rangka perbaikan dan pembinaan serta pengembangan secara optimal;

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Pegawai maupun pimpinan yang memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa indikator semangat kerja antara lain kegembiraan, kerjasama dan kebanggaan dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur semangat kerja pegawai. Demi terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai maka perlu adanya

perhatian yang optimal agar yang menjadi harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Pemimpin memegang peran sangat penting dalam memanajemen dan mengimplementasikan berbagai strategi organisasinya. Tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat ditentukan oleh kepemimpinan organisasi tersebut, yaitu dengan melihat kepemimpinan yang dijalankannya. Kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya organisasinya dengan sendirinya akan berpengaruh pada perilaku para pegawainya dengan indikasi terciptanya semangat kerja yang kemudian pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Untuk itu, seorang pemimpin agar terus memotivasi atau memberi semangat bawahannya agar tetap bekerja optimal melalui pendekatan dan perhatian terhadap keinginan dan kebutuhan bawahannya.

Para Peneliti ilmu kepemimpinan berusaha mencari tahu karakteristik apa yang dapat membuat seseorang menjadi pemimpin. Untuk menjadi pemimpin, orang harus memenuhi persyaratan atau kualifikasi tertentu, berikut persyaratan yang harus dimiliki yaitu :

- 1) Elit Masyarakat;
- 2) Kualitas Fisik;
- 3) Kualitas Psikologi;

Peranan pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi sangat strategis, begitu pula pada organisasi pemerintahan yang ada di Provinsi Riau. Dinas-dinas atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dibentuk sesuai amanat dan tindak lanjut dari Undang-undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang

Pemerintah Daerah, dalam pasal 124 ayat 1 ,2, dan 3 telah mengamanatkan tentang :

- 1). Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah;
- 2). Dinas daerah dipimpin oleh kepala dinas yang diangkat dan diberhentikan oleh kepala daerah dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat atas usul Sekretaris Daerah;
- 3). Kepala dinas daerah bertanggungjawab kepada kepala daerah melalui Sekretaris Daerah;

Organisasi di dalam pemerintahan Provinsi Riau yang mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadikan kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada daerah untuk Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yaitu Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau Bab II Pasal 3 dan Peraturan Kepala daerah Nomor 72 tahun 2016.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau, Kepala Dinas sebagai Top Manager dibantu oleh seorang Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian dan Kepala Seksi serta staf. Seorang Sekretaris membawahi 3 Subbagian yaitu subbagian Keuangan dan Perlengkapan, Subbag Bina Program dan Subbag Umum dan Kepegawaian, pelaksana serta tenaga harian lepas yang berjumlah 39 Orang. Berikut dapat dilihat pada tabel 1.1. :

Tabel 1.1. Jumlah Pegawai dan Tenaga Harian Lepas Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau Tahun 2019 (Bagian Sekretariat)

No	Tingkat Pendidikan	Laki laki	Perempuan	Jumlah
1	SLTP Sederajat	1	-	1
2	SLTA Sederajat	8	2	10
3	D III	1	1	2
4	Sarjana (S1)	10	13	23
5	Pasca Sarjana (S2)	1	2	3
	Jumlah			39

Sumber : *Kepegawaian DPPPA Provinsi Riau, 2019*

Berdasarkan Tabel 1.1. terlihat tingkat pendidikan dan jumlah pegawai terdiri dari : Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) sebanyak 1 orang, Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) sebanyak 10 orang, Diploma III (D III) sebanyak 2 orang, dan Strata satu (S1) sebanyak 23 orang serta Pasca Sarjana (S2) sebanyak 3 orang.

Kualitas sumber daya manusia juga dapat dilihat dari karir yang diembannya. Hingga saat ini Aparatur Sipil Negara dengan golongan II masih terdapat 7 Orang, golongan III sebanyak 48 Orang dan golongan IV sebanyak 11 orang. Hal ini dapat disimak pada tabel berikut :

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau Tahun 2018

No	Golongan	L	P	Jumlah
1	Golongan II	3	4	7
2	Golongan III	9	39	48
3	Golongan IV	1	10	11
	Jumlah	11	56	66

Sumber : *Kepegawaian DPPPA Provinsi Riau, 2019*

Memperhatikan tabel diatas, diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan status golongan yang ada yaitu melalui kesempatan studi ke jenjang yang lebih tinggi dengan beasiswa pemerintah daerah, rekomendasi studi atas biaya sendiri, penyesuaian golongan bagi yang telah melanjutkan studi, serta peningkatan semangat kerja aparatur sipil negara.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin, 2002).

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan semangat kerja yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya semangat kerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi. Tujuan organisasi akan tercapai jika kepemimpinan itu baik, sehingga seorang pemimpin harus mampu menciptakan visi, misi dan mengembangkan strategi untuk mempengaruhi bawahan sesuai dengan tujuan organisasi.

Keberhasilan pemimpin dengan fungsi kepemimpinannya dapat dilihat atau ditandai dengan keberhasilan anggotanya (bawahannya) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini juga berkaitan erat dengan semangat kerja dari bawahan, yang tentu saja semangat untuk bekerja lebih produktif itu ada pada bawahan itu sendiri, namun hal ini tidak terlepas dari pengaruh fungsi kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut, perlu adanya suatu faktor yang harus dimiliki oleh para pegawai yaitu semangat kerja yang tumbuh di dalam diri pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti di lokasi penelitian tentang pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau adalah sebagai berikut :

1. Adanya sebagian Pimpinan yang kurang tegas dalam melakukan peneguran dan perintah terhadap pegawainya yang melakukan kekeliruan atau menunjukkan semangat kerja yang kurang baik (perintah tidak dikerjakan) sehingga di dalam pelaksanaan pekerjaan dilakukan oleh orang lain yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Contohnya : dalam mengikuti rapat yang diperintahkan kepada bawahan untuk menghadiri.

2. Kurangnya memberikan semangat dan arahan-arahan mengenai pola kerja yang mengikuti standarisasi produktivitas kerja yang maksimal sehingga pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau cenderung bekerja biasa saja tanpa harus bersandar pada hasil maksimal yang seharusnya dicapai. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.3. Realisasi Anggaran Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau

Tahun	Anggaran	Realisasi	Sisa	%
2015	Rp. 20.886.959.233	Rp. 15.460.748.774	Rp. 5.426.210.459	74%
2016	Rp. 19.364.516.948	Rp. 17.723.669.839	Rp. 1.640.847.109	92%
2017	Rp. 15.232.057.526	Rp. 13.687.432.515	Rp. 1.544.625.011	90%
2018	Rp. 18.383.138.548	Rp. 15.353.963.902	Rp. 3.029.174.646	84%
			Rata-rata	85%

Sumber : Data Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2019

Kesimpulan dari data tersebut menunjukkan rata-rata realisasi anggaran selama tahun 2015 hingga 2018 baru tercapai 85 %. Hal ini menunjukkan capaian kerja pegawai masih belum optimal. Yang awalnya di 2 (dua) tahun yaitu tahun 2016 dan 2017 realisasi anggaran dapat mencapai 90 – 92% dan di tahun terakhir yaitu tahun 2018 terdapat penurunan realisasi anggaran menjadi 84%. Hal ini terjadi karena menurunnya semangat kerja pegawai yang mengakibatkan beberapa kegiatan tidak dilaksanakan dengan alasan pegawai tidak paham mengerjakan pekerjaan tersebut diantaranya belanja peralatan rumah tangga, belanja modal (PC) dan Pameran.

3. Sebagian pegawai kurang bersemangat dalam bekerja, karena tidak memahami tanggung jawab dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan dan kurangnya penguasaan terhadap ilmu pengetahuan terkait dengan pekerjaan. Sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Penempatan Pegawai dalam Jabatan

No	Latar Belakang Pendidikan	Penempatan dalam jabatan	Jumlah Pegawai
1	Keperawatan	Bendahara	1 Orang
2	Kesehatan Masyarakat	Pengurus Barang, Bendahara	5 Orang
3	Psikolog	PPTK belanja Modal	1 Orang
	Jumlah		7 Orang

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2019*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga sebagian pegawai kurang menguasai pekerjaannya.

Berdasarkan uraian dari fenomena-fenomena tersebut di atas, penulis mengadakan suatu penelitian dalam bentuk tesis dengan judul "*Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau*".

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang menjadi topik penelitian ini adalah : Bagaimana Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan fungsi kepemimpinan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.
2. Untuk Mengetahui dan menganalisis pelaksanaan semangat kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.
3. Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat diambil manfaatnya, baik secara teoritis, akademis maupun praktis, yaitu :

1. Secara teoritis diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai bahan untuk melengkapi penelitian yang telah ada sebelumnya;
2. Secara akademis dapat digunakan sebagai bahan rujukan dan informasi untuk penelitian selanjutnya dan untuk memperoleh bukti empiris tentang pengaruh

- fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.
3. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak terutama berkaitan dengan peningkatan semangat kerja Pegawai.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Peneliti akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti melalui tinjauan pustaka ini. Teori-teori yang akan dibahas adalah teori tentang Administrasi, Konsep Organisasi, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Kepemimpinan dan Semangat Kerja.

2.1.1 Pengertian Administrasi

Administrasi dapat diartikan sebagai cara atau sarana untuk menggerakkan organisasi. Menurut Dunsire (1973:1), asal kata administrasi adalah bahasa Latin, *administrare*, yaitu gabungan *ad* (to) + *ministrare* (serve). Kata ini selanjutnya membentuk kata benda *administratio* yang berarti cara membantu atau memberi bantuan (*the giving of help*). Kata *ministrare* beralih menjadi *minister* atau menteri, yaitu orang yang membantu raja atau kepala pemerintahan.

Administrasi adalah cara atau sarana menggerakkan organisasi dengan tugas mengarahkan organisasi mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Menurut Anggara (2012 : 11) administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apapun dapat dilakukan dengan baik.

Menurut Siagian (2003 : 2) administrasi adalah sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, administrasi bisa merupakan suatu seni dan ilmu dimana administrasi mempunyai unsur-unsur tertentu, seperti adanya sejumlah manusia, tujuan yang hendak dicapai, tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan peralatan serta perlengkapan untuk melaksanakan tugas-tugas itu.

Teori Administrasi menjelaskan upaya-upaya untuk mendefinisikan fungsi universal yang dilakukan oleh pimpinan dan asas-asas yang menyusun praktik kepemimpinan yang baik. Menurut Henry Fayol (1841-1925) menggunakan pendekatan atas menajemen administrasi, yaitu suatu pendekatan dari pimpinan atas sampai pada tingkat pimpinan terbawah. Fayol melahirkan tiga sumbangan besar bagi administrasi dan manajemen yaitu (1) aktivitas organisasi, (2) fungsi atau tugas pimpinan, (3) prinsip-prinsip administrasi atau manajemen.

Henry Fayol mengemukakan 14 prinsip umum Administrasi yaitu:

- 1). Pembagian Pekerjaan (*devision of work*);
- 2). Kewenangan (*authority*);
- 3). Disiplin (*discipline*);
- 4). Kesatuan perintah (*unity of command*);
- 5). Kesatuan tujuan (*unity of direction*);
- 6). Mendahulukan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi (*subordination of individual interests to the general interes*);

- 
- 7). Pengaturan tentang upah/penggajian (*remuneration*);
 - 8). Centralisasi (*centralization*);
 - 9). Skala organisasi yang berdasarkan hirarki atau garis kewenangan (*line of authority*);
 - 10). Tata tertib (*order*);
 - 11). Keadilan (*equity*);
 - 12). Stabilisasi dari pada jabatan personil (*stability of tenure of personnel*);
 - 13). Prakarsa (*inisiative*); dan
 - 14). Solidaritas diantara kawan sekerja (*esprit de corps*).

Di samping memformulasikan asas-asas sebagaimana dituturkan di atas, berdasarkan analisanya, Henry Fayol kemudian mengemukakan 5 unsur administrasi, yaitu:

- 1). Perencanaan (*planning*)
- 2). Mengorganisir (*organizing*)
- 3). Memberikan perintah (*commanding*)
- 4). Mengkoordinir (*coordinating*)

5). Pengawasan (*controlling*)

Lebih lanjut Fayol memberikan saran bahwa setiap kekakuan (*rigidity*) dalam administrasi tidak perlu ada. Menurut Fayol semua prinsip-prinsip administrasi adalah fleksibel, dan menyesuaikan dengan situasi yang ada, yaitu: kebutuhan, intelegensi, pengalaman, keputusan, dan keseimbangan dan tidak ada pembatasan terhadap sejumlah asas administrasi. Asas-asas baru selalu diberikan tempat, yang penilaianya disesuaikan dengan pengalaman-pengalaman yang ada. Sesuatu yang telah usang dapat direvisi, diganti, atas dasar pengalaman atau ide baru Tugas pokok dari organisasi menurut Fayol adalah mengembangkan personel agar mampu melaksanakan ke enam fungsi. Sesuai dengan tugas ini, ia menentang suatu pendapat yang memandang personel dari suatu organisasi seperti "Mesin Administrasi".

Definisi para ahli tentang administrasi pada prinsipnya mempunyai pengertian yang sama yaitu antara lain :

- 1) Kerjasama
- 2) Banyak orang
- 3) Untuk mencapai tujuan bersama

2.1.2. Konsep Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan (Indriyo Gitosudarmo, 1997).

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat.

Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat disekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota-anggotanya sehingga menekan angka pengangguran. Orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi mempunyai suatu keterkaitan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, bukan berarti keanggotaan seumur hidup. Akan tetapi sebaliknya, organisasi mengalami perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi relatif teratur.

Menurut para ahli terdapat beberapa pengertian organisasi sebagai berikut: Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama.

Stephen P. Robbins (2009: 5) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Semua kemajuan dan kebaikan dalam berbagai aspek niscaya dicapai tanpa melalui organisasi. Tanpa organisasi tidak akan mencapai tujuan-tujuan

dari otonomi daerah, terwujudnya tujuan suatu daerah tergantung pada kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk sumber daya manusia yang lebih efisien, efektif, dan lebih produktif.

Menurut Sufian (2003;13), mengatakan “organisasi adalah sarana atau alat untuk mencapai tujuan”, maksudnya adalah dengan adanya organisasi maka memudahkan untuk menjalin kerjasama yang tertata, yang terstruktur, sehingga personil-personil didalam organisasi merasa nyaman melaksakan tugasnya sehingga tujuan organisasi bisa terlaksana dengan baik. Selanjutnya menurut Waldo (dalam Sufian, 2003;13) mengatakan “organisasi adalah pribadi yang berdasarkan atas wewenang formal dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu sistem administrasi”.

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan organisasi juga sebagai wadah tempat terselenggaranya administrasi sebagaimana batasan yang diungkapkan oleh Mooney (dalam Syafii'e, 2007;113) bahwa organisasi adalah segala bentuk setiap perserikatan orang-orang untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Sedangkan menurut Ndraha (2003;163) ukuran membantu kerja terhadap organisasi pemerintahan yaitu:

- a. Efisiensi, yaitu untuk mengukur proses, efektifitas guna mengukur kebaikan mencapai tujuan.

- b. Efektifitas, yaitu jika didefinisikan secara abstrak sebagai tingkat pencapaian tujuan.
- c. Kualitas, yaitu membantu kerja pelayanan atau tugas-tugas yang diberikan, yaitu :

- a) Kesetiaan
- b) Prestasi kerja
- c) Tanggung jawab
- d) Ketaatan
- e) Kejujuran
- f) Kerjasama
- g) Kepemimpinan

2.1.3. Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Italia (1561) *maneggiare* yang berarti “mengendalikan,” terutama “mengendalikan kuda” yang berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti “tangan”. Kata ini mendapat pengaruh dari bahasa Prancis *manege* yang berarti “kepemilikan kuda” (Bahasa Inggris yang berarti seni mengendalikan kuda), dimana istilah Inggris ini juga berasal dari bahasa Italia. Bahasa Prancis lalu mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris menjadi *management*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur.

G.R. Terry dalam bukunya *Principle of Management* menyatakan beberapa definisi orang lain, sebagai berikut :

- 
- “*The force that runs an enterprise and is responsible for its success or failure* (kekuasaan yang mengatur suatu usaha dan bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalan)”.
 - “*Management is the performance of conceiving and achieving desired result by means of group efforts consisting of utilizing human talents and resources* (manajemen adalah penyelenggaran usaha penyusunan dan pencapai hasil yang diinginkan dengan menggunakan upaya-upaya kelompok, terdiri atas penggunaan bakat-bakat dan sumber daya manusia)”.
 - “*Management is simply getting things done through people* (secara sederhana, manajemen adalah melaksanakan perbuatan-perbuatan tertentu dengan menggunakan tenaga orang lain)”

Manajemen dapat disebut pula sebagai pengendalian suatu usaha, yaitu merupakan :

- Proses pendeklegasian/pelimpahan wewenang kepada beberapa penanggung jawab dengan tugas-tugas kepemimpinan
- Proses penggerakan serta bimbingan-pengendalian semua sumber daya manusia dan sumber materiil dalam kegiatan mencapai sasaran organisasi.

Manajemen menurut Terry (1974) adalah suatu proses yang membedakan atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan pelaksanaan dan pengawasan dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Henry Fayol dalam Saydam (1996:4) mendefiniskan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkomandoan, pengkoordinasian, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Simamora (2001:3) mengatakan bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Sedangkan Hasibuan (2001:9) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif.

Kepemimpinan dan manajemen banyak orang yang menyamakannya. Sekalipun demikian antara keduanya terdapat perbedaan yang penting untuk diketahui. Thoha (2004:8) mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengertian yang lebih luas dari manajemen. Manajemen menurut Thoha merupakan jenis pemikiran yang khusus dari kepemimpinan di dalam usahanya mencapai tujuan organisasi. Kunci perbedaan di antara kedua konsep pemikiran itu terjadi setiap saat dan dimanapun asalkan ada seseorang yang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau kelompok, tanpa mengindahkan bentuk alasannya. Dengan demikian, kepemimpinan bisa saja karena berusaha mencapai tujuan seseorang atau kelompok dan bisa saja sama atau tidak sejalan dengan tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam arti luas dapat digunakan oleh setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau kantor tertentu.

Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu. Melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang-orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Pada umumnya manajemen lebih diperjelas dengan bermacam-macam fungsi manajemen yaitu :

1). Perencanaan (*Planning*)

Menyusun rencana berarti memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Agar dapat membuat rencana secara teratur dan logis, sebelumnya harus ada keputusan yang dapat dijadikan sebagai petunjuk dalam melakukan langkah-langkah berikutnya. Idealnya, perencanaan disusun berdasarkan informasi potensi sumber daya organisasi. Informasi tersebut berguna untuk mengetahui kekuatan, kesempatan, ancaman dan tantangan yang akan dihadapi baik pada saat mengidentifikasi (*input*), melaksanakan (*proses*) dan mendapatkan hasil (*output*), maupun tantangan setelah hasil tercapai (*outcome*).

2). Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian berarti membuat suatu struktur dengan bagian-bagian yang terintegrasi sedemikian rupa sehingga hubungan antarbagian-bagian satu dengan bagian lainnya saling mempengaruhi dan hubungan secara keseluruhan di dalam struktur. Pengorganisasian bertujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.

3). Menggerakkan (*Actuating*)

Menggerakkan adalah suatu metode, cara, taktik, siasat, strategi yang dapat digunakan agar semua anggota kelompok organisasi dapat bekerja dengan senang hati dan memanfaatkan semua potensi yang mereka memiliki dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi *actuating* artinya adalah menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau penuh kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dengan tingkat efisiensi, efektivitas, rasional dan produktif yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut akan ditentukan oleh motivasi, komunikasi, dan kepemimpinan (*leadership*) serta strategi yang dipergunakan.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan tindakan seorang pimpinan untuk menilai dan mengendalikan jalannya suatu kegiatan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Empat hal pokok yang perlu diperhatikan dalam melakukan tugas *controlling*, yaitu kejelasan penetapan standar, memerhatikan hasil yang telah dicapai dan membandingkan dengan standar, serta mengambil tindakan korektif. Controlling bukan tujuan untuk mencari kelemahan dan kelalaian orang lain (bawahannya) tetapi ditujukan untuk membina, mengarahkan dan memberi petunjuk serta menggerakkan.

2.1.4. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut ini dijelaskan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut beberapa orang ahli, antara lain :

Malayu Hasibuan (2011: 10) mengungkapkan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia mempunyai arti proses, ilmu dan seni manajemen yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya bantuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”.

Menurut Veithzal Rivai (2011:1) menyatakan bahwa : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Gary Dessler yang diterjemahkan oleh Edy Sutrisno (2011:6) menyatakan bahwa : Human Resource Management (HRM) is the police and practices involved in carrying out the “people” or human resources aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau Sumber Daya Manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian).

Berdasarkan definisi yang dikutip dari beberapa orang ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni yang bertujuan mengatur pendayagunaan atau pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya yang lainnya, secara efektif dan efisien.

2.1.5. Pengertian Kepemimpinan

Konsep “Pemimpin” berasal dari makna kata dalam bahasa Inggris yaitu “*leader*” dan “kepemimpinan” berasal dari makna kata “*leadership*”. Kepemimpinan telah didefinisikan dalam banyak cara, tetapi sebagian besar definisi berasumsi bahwa kepemimpinan melibatkan proses pengaruh yang berkaitan dengan memudahkan kinerja tugas bersama. Jika tidak demikian, definisi kepemimpinan berbeda dalam berbagai aspek, seperti siapa yang memberi pengaruh, hasil dari pengaruh (yukl, 2015:25). Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Jadi harus ada pemimpin demi sukses dan efisiensi kerja. Untuk bermacam-macam usaha dan kegiatan manusia yang jutaan banyaknya ini diperlukan upaya yang terencana dan sistematis untuk melatih dan mempersiapkan pemimpin-pemimpin baru.

Tidak mudah memberikan definisi kepemimpinan yang sifatnya universal dan oleh semua pihak yang terlibat dalam kehidupan organisasi. Bahkan ada yang mengatakan bahwa jenis-jenis definisi tersebut sama jumlahnya dengan pembuatnya. Peter Northouse dalam Rowe dan Guerrero (2011:1) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan pada sebuah organisasi, menjadi salah satu pusat perhatian. Organisasi yang berhasil memiliki sebuah ciri utama yang membedakannya dengan organisasi yang tidak berhasil, yaitu kepemimpinan yang dinamis dan efektif.

Kotler (2003) menyatakan bahwa dalam perubahan yang besar, kita perlu lebih berdaya tahan dan bersaing secara efektif dalam lingkungan yang baru. Perubahan yang semakin banyak selalu menuntut kepemimpinan yang lebih kuat. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka, Sebagai mana didefinisikan oleh Stoner, dkk (dalam Saefullah, dkk, 2005) bahwa kepemimpinan adalah “*The process of directing and influencing the task related activities of group members*”. Griffin (dalam Saefullah, dkk., 2005) membagi pengertian kepemimpinan menjadi 2 (dua) konsep, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin yaitu Proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.

Adapun dari sisi atribut, kepemimpinan adalah kumpulan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin dapat didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka.

House (dalam Yukl, 2005) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Menurut Rivai (2003), Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dengan kelompoknya. Hal ini juga didukung oleh Robbins (2003) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan sekelompok orang bukan dengan paksa untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan menggerakkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan.

Nilai kepemimpinan tidak lagi ditentukan oleh bakat alamnya akan tetapi oleh kemampuannya menggerakkan banyak orang melakukan satu karya bersama, berkat pengaruh kepemimpinannya yang diperoleh melalui pelatihan dan pendidikan.

Selanjutnya yang dapat dikemukakan mengenai kepemimpinan itu adalah sebagai berikut :

- a). Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus. Jelasnya sifat-sifat

utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

b). Pada umumnya pemimpin itu juga memiliki beberapa sifat-sifat superior melebihi kawan-kawan lainnya atau melebihi para pengikutnya. Paling sedikit dia harus memiliki superioritas dalam satu atau dua kemampuan/keahlian sehingga kepemimpinannya bisa berwibawa.

Benis mengenai kepemimpinan berkata “...the process by which an agent induces a subordinate to behave in a desired manner” (proses dengan mana seorang agen menyebabkan bawahan bertingkah laku menurut satu cara tertentu).

Ordway Tead dalam bukunya The Art of Leadership menyatakan kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

George R. Terry dalam bukunya Principle of Management berkata kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok.

Howard H. Hoyt dalam bukunya Aspect of Modern Public Administration menyatakan kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang.

Dari beberapa definisi diatas diketahui bahwa pada kepemimpinan itu terdapat unsur-unsur :

- 1) Kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok;

- 
- 2) Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain;
 - 3) Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok;

Menurut Tohardi (2010:222) bahwa : Proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Upaya untuk mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Rivai (2011:2) bahwa : Proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2010:170) bahwa : Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi yang diambil dari beberapa ahli di atas, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan adalah cara atau langkah yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mengarahkan perilaku serta mendayagunakan anak buahnya agar mau bekerja sama melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi/perusahaan.

2.1.5.1. Metode Kepemimpinan

Dari hubungan antara pemimpin dengan para pengikutnya secara lambat laun akan berkembang metode kepemimpinan. Metode ialah prosedur yang sistematis dan khusus yang digunakan dalam upaya menyelidiki fakta dan konsep,

dilihat dari satu pandangan tertentu. Metode juga disebut sebagai cara bekerja, berbuat dan bertingkah laku khususnya dalam kegiatan-kegiatan kejiwaan/mental.

Metode kepemimpinan ialah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para pengikutnya untuk berbuat sesuatu. Maka metode kepemimpinan ini diharapkan bisa membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya sekaligus juga dapat memperbaiki tingkah laku serta kualitas kepemimpinannya.

Ordway Tead dalam bukunya (*The art of Administration*, 1951) mengemukakan metode kepemimpinan di bawah ini :

1) Memberi perintah

Perintah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja. Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jawatan pemerintah dan swasta, berbentuk instruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik atau perilaku yang harus dipatuhi. Biasanya perintah sudah tercakup di dalam tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh masing-masing anggota kelompok.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam memberikan perintah kepada anggota kelompok, antara lain sebagai berikut:

- (a) Kondisi pribadi orang yang diberi perintah.
- (b) Situasi lingkungan di sekitarnya harus menjadi pertimbangan dalam pemberian perintah.

- 
- (c) Perintah harus ringkas, jelas, tegas, mudah dimengerti dan tidak mengandung kemajemukan makna sehingga dapat membingungkan.
 - (d) Sopan santun dalam menyampaikan perintah akan berpengaruh pada pelaksanaan perintah agar dapat dipatuhi.
 - (e) Penggunaan intonasi suara yang wajar, netral, cukup ramah, tidak dipaksakan, supaya mudah ditangkap. Ekspresi wajah dapat mempengaruhi makna perintah, oleh karenanya hal tersebut harus dilakukan dengan ekspresi wajah yang tenang, riang dan simpatik..
 - (f) Perintah tidak diberikan terlalu banyak secara sekaligus, supaya tidak membingungkan dan tidak menghambat/menyulitkan pengambilan keputusan dalam memprioritaskan tugas yang lebih penting.
- 2) Memberikan celaan dan pujiyan

Celaan hendaknya disampaikan secara objektif, tidak bersifat subjektif, dan tidak disertai emosi yang bersifat negatif seperti kebencian, dendam dan curiga. Celaan sebaiknya diberikan berupa teguran yang disampaikan secara rahasia, bukan secara terbuka di muka orang ramai. Celaan diberikan dengan tujuan supaya orang yang melanggar dan berbuat kesalahan sadar atas kekeliruannya, dan mau memperbaiki kesalahannya. Celaan juga hendaknya diberikan dengan nada suara yang “menyenangkan” supaya tidak menimbulkan sakit hati dan rasa dendam.

Sebaliknya, pujiyan juga harus diberikan apabila individu yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar, serta mampu berprestasi.

Pujian yang diberikan diharapkan dapat membangkitkan semangat, gairah kerja, tenaga baru dan dorongan emosional yang positif.

Berbeda dengan celaan, pujian hendaknya diberikan secara terbuka dan terang-terangan di depan umum. Namun perlu diperhatikan, orang yang dipuji tersebut harus betul-betul luar biasa sifatnya, bukan bersifat biasa-biasa saja, supaya tidak menimbulkan cemoohan, rasa iri dan sinis.

3) Memupuk tingkah laku dan kepribadian pemimpin yang benar

Pemimpin harus memiliki sifat jujur dan objektif, dan mampu menjauhkan diri dari sifat pilih kasih atau favoritisme, karena hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya moral anggota lainnya, menimbulkan keraguan, kecemburuan sosial serta mengurangi rasa hormat anggota pada pemimpin.

Pemimpin bukan pengontrol yang keras dan kejam layaknya seorang diktator yang angkuh dan sok bekuasa. Pemimpin hendaknya tidak bersikap seperti agen penyelidik yang selalu mencari kesalahan anggotanya, juga tidak bersikap seperti mata-mata yang selalu mengintip kelemahan orang. Kesuksesan seorang pemimpin diukur dari perasaan anggota pengikutnya yang merasakan senang dan nyaman, karena masing-masing diperlakukan secara sama, jujur dan adil.

4) Peka terhadap saran-saran

Seorang pemimpin harus luwes, terbuka dan peka terhadap saran-saran dari luar yang bersifat membangun. Dia harus mampu menghargai pendapat orang lain untuk kemudian diakomodir dan dikombinasikan dengan idenya. Hal tersebut dapat membangkitkan inisiatif anggota kelompok untuk memberikan ide dan

masukan yang baik dan cemerlang. Orang bisa sakit hati, apabila ide dan saran-sarannya selalu diabaikan dan tidak digubris, sebaliknya orang akan merasa bangga dan senang hatinya apabila ide dan sarannya diterima

Pemimpin hendaknya menghargai ide-ide baru, mau menerapkan saran-saran yang baik dan berani mengadakan inovasi, karena hal tersebut mencerminkan sikap terbuka, keberanian dan kejuran dari pemimpin.

5) Memperkuat rasa kesatuan kelompok

Pemimpin hendaknya bisa menciptakan rasa kesatuan anggota kelompoknya, memiliki loyalitas tinggi dan kekompakkan yang utuh. Hal ini diperlukan untuk menghadapi macam-macam tantangan luar dan kompleksasi situasi masyarakat modern saat ini, serta dapat meningkatkan moral kelompok dan esprit de corps (semangat kelompok). Beberapa cara dalam menciptakan semangat kesatuan ini antara lain yaitu dengan memberikan pakaian seragam kerja, lencana, peci, emblim, jaket, insigne (tanda kehormatan) dan lain-lain.

Selanjutnya juga harus mengusahakan pengenalan setiap anggota baru kepada kelompok, agar anggota baru ini dapat beradaptasi dengan cepat dan senang berada dalam kelompok tersebut.

6) Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok

Setiap kelompok akan mengembangkan pola tingkah laku atau budaya yang hanya berlaku dalam kelompok sendiri yang harus ditaati oleh setiap anggota. Hal ini diperlukan untuk membangkitkan rasa bertanggung jawab, uniformitas dan

disiplin kelompok. Disamping itu juga penting untuk menghindari perselisihan, konkurensi, perpecahan, kecerobohan, rasa permusuhan dan pemborosan.

7) Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar

Efektivitas kerja dan persatuan dari kelompok bisa diguncang oleh gangguan dari luar yang berupa dapat berupa kabar burung, isu yang tidak benar beserta fitnahan-fitnahan , yang diarahkan baik kepada perorangan maupun kepada organisasi secara keseluruhan. Semua hal tersebut bertujuan untuk mengacau dan mengganggu tatanan kerja yang sudah baik dan lancar.

Pemimpin berkewajiban untuk menyelidiki dan mengusut kebenaran setiap berita kabar burung/ desas-desus sampai tuntas. Pemimpin harus memberikan peringatan dan sanksi pada orang yang mempunyai rasa dendam, mengalami frustasi dan mungkin tengah terganggu ingatannya, sehingga tanpa sadar menyebarkan kabar-kabar burung dan isu-isu tidak benar.

Pemimpin harus segera menetralisir situasi, dengan cara memberikan kebijakan dan kebijaksanaan baru yang akan diterapkan. Adapun metode yang efektif dan efisien untuk menanggulangi desas-desus adalah melalui penerangan, penyiaran dan pendidikan kepada setiap anggota.

2.1.5.2. Gaya dan Tipe Kepemimpinan

Mas'ud (2004), mengatakan gaya kepemimpinan terdiri dari empat dimensi gaya kepemimpinan yaitu :

- 
- 1) Gaya Otoriter, yaitu gaya kepemimpinan yang tidak membutuhkan pokok-pokok pikiran dari bawahan dan mengutamakan kekuasaan serta prestise sehingga seorang pemimpin mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam pengambilan keputusan
 - 2) Gaya Pengasuh, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin memperhatikan bawahan dalam peningkatan karir, memberikan bimbingan, arahan, bantuan, dan bersikap baik serta menghargai bawahan, yang bekerja dengan tepat waktu.
 - 3) Gaya Berorientasi pada tugas, yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menuntut bawahan untuk disiplin dalam hal pekerjaan atau tugas.
 - 4) Gaya Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mengharapkan saran-saran dan ide-ide dari bawahan sebelum mengambil Keputusan.

Menurut Sondang P. Siagian (2003:327) tipe-tipe kepemimpinan di golongkan dalam lima tipe yaitu :

- 1) Tipe Otokratis adalah seorang pemimpin yang menganggap organisasi sebagai milik pribadi menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau dikritik, egois, saran dan pendapat terlalu tergantung pada kekuasaan, dalam tindakannya sering menggunakan paksaan dan bersifat menghukum.
- 2) Tipe Parernalistik adalah seorang pemimpin yang menganggap bawahannya sebagai manusia yang belum dewasa, bersikap terlalu melindungi, tidak mengijinkan bawahannya mengambil keputusan dan inisiatif, sering bersikap

paling tahu dan tidak memberikan kesempatan bawahan mengembangkan kreasi dan fantasi.

- 3) Tipe Kharismatik adalah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya tarik yang amat besar dan karena pada umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar, meskipun para pengikutnya itu sering pula tidak menjelaskan kenapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.
- 4) Tipe Laissez faire adalah seorang pemimpin hanya berkisar pada pandangannya, pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggotanya terdiri dari orang-orang yang telah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi.
- 5) Tipe Demokratik adalah pemimpin yang tepat untuk organisasi modern. Karena dalam proses menggerakkan bawahannya selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang seajar, selalu berusaha mengkombinasikan kerjasama, berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai seorang pemimpin dan berusaha mendorong bawahan untuk berkembang dan sukses.

Menurut Sutikno (2014:35) mengatakan gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe Kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut :

- 1) Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang

lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolakan kekuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2) Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (Laissez Faire)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

3) Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian

terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

4) Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

5) Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

6) Tipe Pseudo-demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat

sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

7) Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan kerena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

Kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju pada tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan menolong dan memotivasi seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan tanpa paksaan. Seorang pemimpin yang baik akan mampu menggerakkan anggotanya untuk mencapai tujuan yang terbaik.

Menurut GR. TERRY dalam bukunya Principles Of Management mengemukakan delapan teori kepemimpinan sebagai berikut:

1) Teori Otokratis.

Menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan-tindakan yang agak *arbitrer* (sewenangwenang) dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan.

2). Teori Psikologis.

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi yang terbaik.

3). Teori Sosiologis.

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin dan yang berusaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisasi antara para pengikut, dan mengikutsertakan pengikut dalam pengambilan keputusan.

4). Teori Suportif.

Teori ini menyatakan bahwa pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan dapat memimpin melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka.

5). Teori Laissez Faire.

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

6). Teori Prilaku Pribadi.

Teori ini menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dipelajari berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpin.

7). Teori Sosial/Sifat.

Teori ini menekankan apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin.

8). Teori Situasi.

Teori ini menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.

2.1.5.3. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2004 : 53) fungsi adalah jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh.

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau instansi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu (Nawawi , 2004 : 74).

Menurut Kartono (2005 : 93), fungsi kepemimpinan adalah usaha untuk memandu, menuntun, memimpin, memberi, atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi kerja, yang baik dalam memberikan pengawasan yang efisien dan membawa para

pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan yang telah ditetapkan.

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Menurut Nawawi (2005) fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu :

- 1) Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (direction) dalam tindakan/aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
- 2) Dimensi yang berhubungan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kelompok organisasi, yang dijabarkan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

Menurut Danim (2004 : 61) ada lima fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki yang perlu diketahui yaitu :

- 1) Pemimpin selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
- 2) Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak luar.
- 3) Pemimpin selaku komunikator yang efektif.
- 4) Mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam untuk menangani situasi konflik internal.
- 5) Pemimpin selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Berdasarkan penelitian, terdapat beberapa faktor-faktor untuk mengukur fungsi kepemimpinan (Gorda, 2004:154), yaitu :

- 1) Inovator
- 2) Komunikator
- 3) Motivator
- 4) Kontroler

Secara operasional ada empat fungsi pokok kepemimpinan yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2012:34), yaitu :

- 1) Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

Menurut Manulang (2006 : 164-167) mengemukakan tentang prinsip-prinsip perintah yaitu :

1. Perintah harus jelas

Bilamana perintah tersebut memenuhi enam elemen sebagai berikut : mengapa, siapa, apa, bilamana, dimana dan bagaimana

2. Perintah diberi satu persatu

Walaupun perintah itu mempunyai pertalian erat satu sama lainnya sehubungan dengan ini, maka suatu perintah janganlah terlalu detail, harus

mengandung unsur fleksibilitas dengan maksud agar inisiatif bawahan dapat hidup.

3. Perintah harus positif

Dalam memberikan perintah sebaiknya tidak menggunakan perintah negatif, lebih baik menggunakan perintah yang positif

4. Perintah harus diberikan kepada orang yang tepat.

5. Perintah suatu aspek komunikasi

Perintah merupakan suatu alat berkomunikasi dari seorang pemimpin kepada bawahan.

2) Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

Komunikasi dua arah adalah komunikasi yang berlangsung secara timbal balik. (Wursanto, 2003 :165). Komunikasi dua arah berlangsung secara lamban sehingga tidak efisien dan keputusan tidak dapat diambil secara cepat. Tetapi komunikasi dua arah dapat menghindari terjadinya kesalahpahaman

yang sehingga dapat menimbulkan situasi kerja yang akrab, penuh kekeluargaan dan demokratis.

3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semauanya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta keikutsertaan pemimpin.

4) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.6. Pengertian Semangat Kerja

Dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia dapat memenuhinya dengan bekerja. Agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai dan dapat terpenuhi dengan cepat dan hasil yang memuaskan, usaha manusia harus lebih giat dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak para ahli memberikan pengertian semangat kerja menurut sudut pandang yang berbeda.

Pentingnya semangat kerja dapat dilihat sebagai salah satu hal yang bersifat mendasar (fundamental) dari kegiatan manajemen, yang ditujukan kepada penggerahan potensi dan kemampuan manusia dengan jalan menghidupkan, menimbulkan, menumbuhkan keinginan dan semangat yang tinggi serta rasa kebersamaan dalam menjalankan tugas, baik secara perorangan maupun dalam organisasi. Ada banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang semangat kerja, diantaranya adalah :

Menurut (Nitishemito 2002:60) “semangat kerja adalah melakukan pekerjaannya secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik”. Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuensi dalam mengejar tujuan bersama (Tohardi 2002:242). Semangat menggambarkan suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat atau jiwa, semangat kelompok, kegembiraan atau kegirangan. Apabila para pekerjanya terlihat merasa senang, optimis dengan kegiatan-kegiatan dan tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila mereka tampak tidak puas, cepat marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimis maka dapat dikatakan semangat kerja yang rendah. Seorang karyawan yang semangat kerjanya tinggi mempunyai sikap-sikap positif seperti kegembiraan, kerja sama, kebanggaan dalam dinas, ketaatan pada kewajiban serta adanya kesetiaan dari karyawan tersebut (Moekijat 2003:136).

Menurut Siswanto (2000:35), semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuensi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Dressler, (2001:167) semangat kerja dapat diukur melalui presensi pegawai di tempat kerja, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami unsur-unsur semangat kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing unsur sebagai berikut :

1) Presensi

Merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi / lembaga selalu mengharapkan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi/ lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

2) Disiplin Kerja

Merupakan ketataan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan.

3) Kerjasama

Merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik diantara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.

4) Tanggungjawab

Merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena kelalaianya, maka seseorang dapat dituntut atau dipersoalkan.

5) Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan

disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.6.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Secara umum faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah (Moekijat 2003:131):

- 1). Memberikan kompensasi secara wajar dan adil kepada pegawai;
- 2). Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak;
- 3). Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya;
- 4). Pimpinan menempatkan kepentingannya dalam kepentingan organisasi secara keseluruhan;
- 5). Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi;
- 6). Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran/aspirasinya pada organisasi;
- 7). Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun dengan masyarakat.

Menurut Namawi (2003: 98) Faktor - faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
- 2) Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.

- 
- 3) Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
 - 4) Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
 - 5) Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang.

2.1.6.2. Aspek – Aspek Semangat Kerja

Aspek-aspek Semangat Kerja Menurut Sugiyono dalam Utomo (2002), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu :

- 1) Disiplin yang tinggi.
Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan sadar akan peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan
- 2) Kualitas untuk bertahan.
Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, menurut Alport, tidak akan mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa individu tersebut mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik yang dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.
- 3) Kekuatan untuk melawan frustasi.

Individu yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak memiliki sikap yang pesimistik apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

- 4) Semangat berkelompok.

Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “ kami ” daripada sebagai “ saya ”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

2.1.6.3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak setiap saat ada pada diri karyawan, adakalanya semangat kerja karyawan menurun. Penurunan semangat kerja karyawan akan terlihat dari indikasi-indikasi yang muncul selama dia melaksanakan pekerjaan.

Menurut Nitisemito yang di kutip kembali oleh (Tohardi, 2002: 431), indikasi - indikasi menurunnya semangat kerja karyawan tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Rendahnya Produktivitas Kerja

Menurutnya produktivitas dapat terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan,dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

- 2) Tingkat Absensi Yang Tinggi

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihinggapi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja.

Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, meski hanya untuk sementara.

3) Labour turn over atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi

Keluar masuk karyawan yang meningkat terutama disebabkan karyawan mengalami ketidaksenangan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspadai terhadap gejala-gejala seperti ini.

4) Tingkat Kerusakan yang Meningkat

Meningkatnya tingkat kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang. Selain itu dapat juga terjadi kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Dengan naiknya tingkat kerusakan merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa semangat kerja telah menurun.

5) Kegelisahan Dimana – mana

Kegelisahan tersebut dapat berbentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah serta hal - hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

6) Tuntutan yang Sering Terjadi

Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimanapada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan. Organisasi harus mewaspadai tuntutan secara masal dari pihak karyawan.

7) Pemogokan

Pemogokan adalah wujud dari ketidakpuasan, kegelisahan dan sebagainya.

Jika hal ini terus berlanjut maka akan berakhir dengan ada munculnya tuntutan dan pemogokan.

Selanjutnya menurut Carlaw, Deming, dan Friedman (2003: 112), yang menjadi ciri – ciri semangat kerja yang tinggi dari seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Tersenyum dan tertawa.

Senyum dan tawa mencerminkan kebahagiaan individu dalam bekerja.

Walaupun individu terkadang tidak memperlihatkan senyum dan tawanya, tetapi dalam dirinya individu merasa senang dan nyaman dalam bekerja serta menikmati setiap tugas yang dilaksanakannya.

- 2) Berfikir kreatif dan luas

Individu mempunyai pemikiran baru, dan tidak mempunyai hambatan untuk menyalurkan pemikirannya tersebut dalam menyelesaikan tugas.

- 3) Memiliki inisiatif.

Individu yang memiliki semangat kerja yang tinggi, akan memiliki kemauan untuk bekerja walaupun tidak diawasi dan tanpa harus diperintah oleh atasan.

- 4) Menyenangi apa yang sedang dilakukan

Individu akan lebih fokus pada pekerjaan dan tidak mudah mengalami gangguan selama melakukan pekerjaan.

- 5) Bertanggung jawab

Individu akan bersungguh - sungguh dan bertanggung jawab penuh dalam melakukan pekerjaan.

- 6) Tertarik dengan pekerjaannya

Individu memiliki minat yang tinggi pada pekerjaan karena sesuai keahlian yang dimiliki dan keinginannya.

- 7) Memiliki kemauan bekerja sama
Individu bersedia untuk bekerjasama dengan individu-individu lainnya untuk mempermudah pekerjaan atau mempertahankan kualitas hasil kerja.
- 8) Berinteraksi dengan atasan
Individu merasa nyaman berinteraksi dengan atasan tanpa ada rasa takut dan tertekan.

2.2. Kerangka Pemikiran

Perkembangan organisasi dari masa ke masa, apabila dilihat dari sudut pandang perkembangan teknologi dan metode kerja yang baru, maka harus menjadi perhatian bagi organisasi dan harus mampu direspon dengan benar oleh organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang harus berkembang dan dapat menyesuaikan diri di dalam lingkungan yang senantiasa berubah.

Sumber daya manusia merupakan factor penggerak utama dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu unsur manusia perlu mendapatkan perhatian lebih dari pimpinan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan faktor penggerak paling utama dalam mencapai tujuan dan sasaran kerja yang telah

ditetapkan. Tanpa sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka perusahaan sulit untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran penting dalam suatu organisasi, karena dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, maka pemimpin tidak dapat mengabaikan pegawai dan hal-hal yang mempengaruhi semangat kerja dari pegawai tersebut.

Sebuah organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik dan lancar apabila tidak didukung oleh faktor manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya unsur manusia, maka organisasi tidak akan mungkin mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena faktor manusia merupakan penggerak utama sebuah organisasi, maka semangat kerja setiap individu perlu selalu ditingkatkan dan dipertahankan.

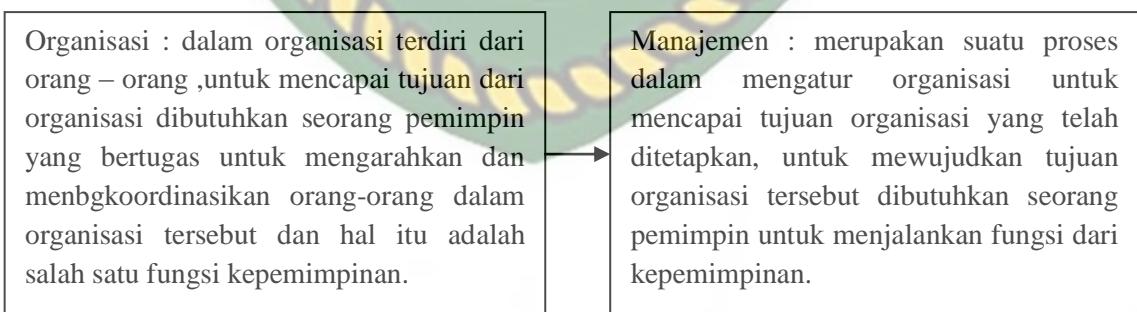
Fungsi Kepemimpinan menurut Veithzal Rivai (2012) yaitu tugas pokok pemimpin yang berupa mengelompokkan, mengarahkan, mendidik, membimbing dan sebagainya. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi. Seorang pemimpin tidak bisa asal memimpin, dibutuhkan keterampilan dalam memimpin anggotanya. Salah satu konsekuensi dari seseorang yang diangkat menjadi pemimpin adalah harus mempunyai kemampuan dan keahlian yang lebih dibandingkan dengan para anggotanya. Beberapa kemampuan dan keahlian memimpin terdapat dalam fungsi kepemimpinan.

Semangat Kerja menurut Hasley (2011) adalah Sikap Kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Berikut ini ditampilkan diagram alur kerangka berfikir yang sudah peneliti rumuskan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian tentang

Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau





2.3. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan materi uraian tentang latar belakang pelaksanaan penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kajian kepustakaan dan kerangka pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian yaitu :

Ha : Ada pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

H0 : Tidak ada pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

Gambar 2.2. Hipotesis Penelitian

Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau



Pada rumus hipotesis itu variabel bebas (*independent variabel*) atau yang mempengaruhi terdiri dari tiga variabel fungsi kepemimpinan yaitu variabel instruktif (X₁) variabel konsultasi (X₂) dan variabel partisipasi (X₃), alasan penulis hanya menggunakan 3 (tiga) fungsi kepemimpinan karena setelah penulis amati dan pelajari di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau untuk fungsi pengendalian kurang cocok diterapkan karena lebih cenderung kepada pengawasan, sedangkan semangat kerja pegawai sebagai variabel terikat (Y) (*dependent variabel*) yang terpengaruh. Tolok ukur penganalisaan keberadaan setiap variabel adalah jumlah indikator sebagai berikut :

- 1) Variabel fungsi kepemimpinan, dengan indikator sebagai berikut :
 - (1) Fungsi Instruktif (X₁)
 - (2) Fungsi Konsultasi (X₂)
 - (3) Fungsi Partisipasi (X₃)
- 2) Variabel semangat kerja pegawai (Y), dengan indikator meliputi :

- (1) Presensi
 (2) Disiplin Kerja
 (3) Kerjasama
 (4) Tanggungjawab
 (5) Produktivitas kerja

2.4. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun /Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan /Perbedaan
1	Widiantari (2015) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Puskesmas Sidomulyo Pekanbaru	Variabel Bebas : Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat: Semangat Kerja	Kepemimpinan : - Pembimbing - Komunikatif - Demokratis Lingkungan Kerja : - Suasana kerja - Hubungan dengan rekan kerja - Hubungan antar bawahan dengan pimpinan - Tersedianya fasilitas untuk karyawan Semangat Kerja : - Absensi - Kerja sama - Kepuasan kerja - Kedisiplinan	- Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja - Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja	Persamaan : Menggunakan kepemimpinan sebagai variabel bebas dan semangat kerja sebagai variabel terikat Perbedaan : Menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas sedangkan penulis tidak.
2	Rio Marpaung (2013) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak	Variabel Bebas : Kepemimpinan dan Motivasi Variabel Terikat : Semangat Kerja	Kepemimpinan : - Pengarahan tentang pekerjaan - Memberikan kesempatan untuk mengeluarkan ide/gagasan - Kontrol terhadap pekerjaan - Bijaksana dalam memberikan sanksi - Sikap pimpinan dalam mengenal	Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak	Persamaan : Menggunakan Kepemimpinan dan motivasi sebagai variabel bebas sedangkan penulis hanya menggunakan kepemimpinan sebagai variabel bebas. Menggunakan semangat kerja

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Nama/Tahun /Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan /Perbedaan
			<p>bawahan</p> <p>Motivasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Balas Jasa - Kebijakan Perusahaan - Pengawasan - Hubungan manusia - Rasa aman <p>Semangat Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kegembiraan - Kerjasama - Kebanggaan dalam dinas - Ketaatan pada kewajiban - Adanya kesetiaan dari karyawan tersebut 		<p>sebagai variabel terikat</p> <p>Perbedaan : Menggunakan motivasi sebagai variabel bebas sedangkan penulis tidak.</p>
3	Windy Sitorus (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian PU Wilayah I Provinsi Lampung	<p>Variabel Bebas : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja</p> <p>Variabel Terikat : Kinerja Pegawai</p>	<p>Gaya Kepemimpinan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya Direktif - Gaya Konsultatif - Gaya Partisipatif - Gaya Delegatif <p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intrinsik - Ekstrinsik <p>Kinerja Pegawai :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kinerja Tugas - Kinerja Kontekstual - Perilaku Kerja Kontraproduktif 	<p>Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Persamaan : menggunakan Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai variabel bebas sedangkan penulis menggunakan kepemimpinan sebagai variabel bebas</p> <p>Perbedaan : Menggunakan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat sedangkan penulis menggunakan semangat kerja sebagai variabel terikat</p>
4	Arnimisari Juliana Ambarita (2015) Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kota	<p>Variabel Bebas : Mutasi</p> <p>Variabel Terikat : Semangat Kerja Pegawai</p>	<p>Mutasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Frekwensi Mutasi - Alasan Mutasi - Ketepatan mutasi <p>Semangat Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Terhadap Tugas - Tingkat 	<p>Mutasi berpengaruh terhadap semangat kerja PNS KPP Pratama Kota Pematang Siantar</p>	<p>Persamaan : Menggunakan Semangat kerja sebagai variabel terikat</p> <p>Perbedaan : Menggunakan</p>

No	Nama/Tahun /Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Persamaan /Perbedaan
	Pematang Siantar		Kehadiran - Rasa Keamanan - Gaji		Mutasi sebagai variabel bebas sedangkan penulis menggunakan kepemimpinan sebagai variabel bebas

Sumber : *Data olahan penelitian*

2.5. Konsep Operasional

Untuk memberikan pengertian variabel dengan jelas, untuk itu perlu dikemukakan definisi dari konsep variabel yang digunakan :

- 1) Pengaruh adalah sesuatu yang ditimbulkan dari yang menyebabkan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen yang disebabkan oleh kekuatan yang dimilikinya.
- 2) Kepemimpinan adalah sebuah proses untuk mempengaruhi, mengarahkan atau menggerakkan orang lain dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan secara efektif dan efisien yang sesuai dengan keinginan atau perintah dari pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan kepemimpinan tidak lepas dari fungsi kepemimpinan yaitu dengan indikator meliputi ; fungsi Instruktif, fungsi Konsultasi, fungsi Partisipasi.
- 3) Fungsi Kepemimpinan adalah mengusahakan agar kelompok yang dipimpinnya dapat mewujudkan tujuan dengan baik melalui kerjasama yang produktif dalam segala situasi.

- 
- 4) Fungsi Instruktif, fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
 - 5) Fungsi Konsultasi, Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.
 - 6) Fungsi Partisipasi, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
 - 7) Semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaanya untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator semangat kerja meliputi; presensi, disiplin kerja, kerjasama, tanggung jawab, produktivitas kerja.
 - 8) Presensi, merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.

- 
- 9) Disiplin Kerja, merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan.
 - 10) Kerjasama, merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain. Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.
 - 11) Tanggungjawab, merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya.
 - 12) Produktivitas Kerja, produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa.

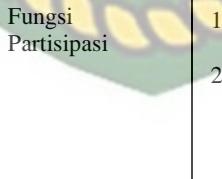
2.6. Operasionalisasi Variabel

Mengacu kepada formulasi hipotesis penelitian terdapat empat variabel utama yang hendak diketahui faktual operasionalisasinya. Variabel yang dimaksud adalah Instruktif, Konsultasi dan Partisipasi yang diposisikan sebagai variabel bebas serta semangat kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau sebagai variabel terikat.

Untuk keperluan menguji kebenaran hipotesis melalui uji statistik, maka masing-masing variabel diberi simbol. Untuk variabel bebas disimbolkan dengan

huruf “X” yang lebih lanjut dirinci menjadi simbol “ X_1 ” untuk variabel “Instruktif” simbol “ X_2 ” untuk variabel “Konsultasi” dan simbol “ X_3 ” untuk variabel “Partisipasi”. Sedangkan untuk variabel terikat yaitu semangat kerja pegawai disimbolkan dengan huruf “Y” sebagaimana Gambar II.2.

Tabel II.2. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	2	3	4	5
1.	Fungsi Kepemimpinan, tugas pokok pemimpin yang berupa mengelompokkan, mengarahkan, mendidik, membimbing dan sebagainya. Veithzal Rivai (2012)	1. Fungsi Instruktif  2. Fungsi konsultasi  3. Fungsi Partisipasi 	1. Komunikasi satu arah 2. Kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah. 1. Komunikasi dua arah 2. Memerlukan bahan pertimbangan dan konsultasi dengan bawahan 3. Memerlukan umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. 1. Berusaha mengaktifkan bawahan. 2. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan.	Likert
2.	Semangat Kerja adalah Sikap Kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah	1. Presensi	1. Kehadiran pegawai di tempat kerja 2. Ketepatan pegawai datang/pulang kerja 3. Kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi	Likert

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
	<p>keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.</p> <p>Hasley (2011)</p>	 <p>2. Disiplin Kerja</p> <p>3. Kerjasama</p> <p>4. Tanggungjawab</p> <p>5. Produktifitas Kerja</p>	<p>1. Kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib di instansi.</p> <p>2. Kepatuhan pegawai terhadap intruksi yang datang dari atasan.</p> <p>3. Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.</p> <p>4. Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.</p> <p>5. Menggunakan dan memelihara peralatan</p> <p>1. Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahannya.</p> <p>2. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>3. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain.</p> <p>4. Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya.</p> <p>1. Dapat dituntut atau dipersoalkan.</p> <p>2. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.</p> <p>3. Melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dengan sebaik baiknya.</p> <p>4. Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.</p> <p>1. Ketepatan penggunaan waktu</p> <p>2. Out put/ hasil yang dicapai</p>	

Sumber : Data olahan, 2019

2.7. Teknik Pengukuran

Pengukuran tentang Pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau, penulis menggunakan Skala Likert untuk melihat tanggapan jawaban responden terhadap Variabel X₁ (Instruktif), variabel X₂ (Konsultasi), variabel X₃ (Partisipasi) dan variabel Y (Semangat Kerja) dapat dilihat pada skala pengukuran di bawah ini :

Tabel 2.3. Skor Jawaban Fungsi Kepemimpinan

Nilai	Skala Jawaban
3	Baik
2	Cukup Baik
1	Kurang Baik

Tabel 2.4. Skor Jawaban Semangat Kerja Pegawai

Nilai	Skala Jawaban
3	Semangat
2	Cukup Semangat
1	Kurang Semangat

Pengukuran variabel bebas dan variabel terikat merupakan tanggapan atau data dari responden, pengkategorian dari ukuran variabel didasarkan pada *skala likert* (Sugiyono 2012 : 95) dengan skala penilaian atau skor 1 sampai dengan 3

dan pertanyaan diberikan kepada 39 orang responden, dengan rumus skor ideal sebagai berikut :

$$\text{Skor Kriteria} = \text{Nilai Skala} \times \text{Jumlah responden}$$

Tabel 2.5. Skor ideal (Fungsi Kepemimpinan)

Nilai dan Jumlah responden	Skala Jawaban
$3 \times 39 = 117$	Baik
$2 \times 39 = 78$	Cukup Baik
$1 \times 39 = 39$	Kurang Baik

Tabel 2.6. Skor ideal (Semangat Kerja Pegawai)

Nilai dan Jumlah responden	Skala Jawaban
$3 \times 39 = 117$	Semangat
$2 \times 39 = 78$	Cukup Semangat
$1 \times 39 = 39$	Kurang Semangat

Selanjutnya semua jawaban responden dijumlahkan dan dimasukkan kedalam rating scale, rating scale berfungsi untuk mengetahui hasil data kuesioner secara umum dan keseluruhan yang didapat dari penilaian kuesioner, dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 2.7. Rating Scale (Fungsi Kepemimpinan)

Nilai Jawaban	Skala
79 – 117	Baik
40 – 78	Cukup Baik
0 – 39	Kurang Baik

Tabel 2.8. Rating Scale (Semangat Kerja Pegawai)

Nilai Jawaban	Skala
79 – 117	Semangat
40 – 78	Cukup Semangat
0 – 39	Kurang Semangat

Selanjutnya untuk menentukan rentang skala, terlebih dahulu dicari skor tertinggi dan skor terendahnya, dengan rumus :

1. Skor tertinggi = Nilai tertinggi x Jumlah responden
 $= 3 \times 39 = 117$
2. Skor terendah = Nilai terendah x Jumlah responden
 $= 1 \times 39 = 39$

Sedangkan untuk menentukan rentang skala menggunakan rumus :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n}{m} (m-1)$$

m

Dimana :

n = Jumlah responden dan m = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Maka akan menjadi :

$$\text{Rentang Skala} = 39 (3-1)/3 = 26$$

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012 : 8) Metode Penelitian Kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau yang terletak di Jalan Pepaya No. 67 Kelurahan Jadi Rejo, Kecamatan Suka Jadi, Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan dengan dasar fenomena yang terkait dengan fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

3.3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010 : 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2010 : 73) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini

adalah Kepala Subbidang 3 orang, 18 orang pelaksana dan 18 orang tenaga harian lepas (THL) pada bagian sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.1
Kerangka Sampel Penelitian**

No	Bidang Kerja	Populasi	Sampel
1	Kepala Subbidang	3	3
2	Pelaksana (PNS)	18	18
3	Tenaga Harian Lepas (THL)	18	18
	Jumlah	39	39

Sumber : *Data Olahan penelitian, 2019*

3.4. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah dengan menetapkan sampel dari kelompok populasi kepala subbidang, pelaksana dan tenaga harian lepas dengan metode sensus atau total sampling karena seluruh populasi ditetapkan sebagai sampel, yang artinya 39 orang ditetapkan secara langsung sebagai responden penelitian.

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik individu atau perseorangan. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner kepada para responden, yaitu pegawai sekretariat Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau. Data primer yang diperoleh adalah data mengenai fungsi kepemimpinan dan semangat kerja.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari literatur yang berupa laporan. Sumber data sekunder yang digunakan yaitu dari kantor Badan Pustaka dan Arsip Provinsi Riau dan berbagai sumber data lainnya seperti jurnal ilmiah, penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan dalam proses pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas metode wawancara, kuesioner, observasi dan studi pustaka.

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain. Pihak-Pihak yang diwawancarai oleh penulis adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

c. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

d. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7. Teknik Analisa Data

Dalam kaitannya dengan pengujian hipotesis yang telah ditetapkan dan untuk mempermudah pengolahan data pada penelitian ini digunakan analisis data.

1. Uji Instrumen

Instrumen yang baik adalah instrumen yang memenuhi syarat validitas dan reliabilitas data.

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan dan kevalidan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat dan dapat mengukur apa yang diinginkan secara tepat.

Penelitian ini menggunakan validitas internal, yaitu validitas yang dicapai jika terdapat kesesuaian antara bagian-bagian dari instrumen tersebut secara keseluruhan. Dengan kata lain, sebuah instrumen dapat dinyatakan memiliki misi instrumen secara keseluruhan yaitu mengungkap data - data dari variabel dimaksud. Selanjutnya dalam pengujian validitas instrumen, digunakan analisa butir. Metode pengukuran analisa butir adalah mengorelasikan/menghubungkan skor butir dengan skor total dengan rumus *produk moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan : R = Koefisien korelasi

N = Jumlah subyek atau responden

X = Skor butir

Y = Skor total

Validitas data diukur dengan menggunakan r hitung dengan r table (*r product moment*). Apabila $r_{hitung} > r_{table}$, dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan apabila sebaliknya maka tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberi hasil.

Pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang terhadap gejala yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *croanbach alpha* $> 0,60$.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus *croanbach alpha* adalah sebagai berikut:

Keterangan : r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah kuesioner

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total¹

Untuk mencari varian butir dengan rumus :

$$\sigma^2 = \frac{\sum (x)^2 - \frac{\sum (x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan :

σ = Varian tiap butir

X = Jumlah skor butir

N = Jumlah responden²

Untuk menilai reliable tidaknya suatu instrument dilakukan dengan mengkonsultasikan $r(\text{hitung})$ dengan $r(\text{table})$. Apabila $r(\text{hitung}) > r(\text{table})$

maka instrumen dinyatakan reliable dan apabila $r(\text{hitung}) < r(\text{table})$ maka instrumen dinyatakan tidak reliable.

3.8. Pengujian Hipotesis

3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keseluruhan variabel X terhadap variabel Y. Persamaan regresinya dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Semangat kerja

a = Konstanta regresi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1 = Instruktif

X_2 = Konsultasi

X_3 = Partisipasi

e = Standar error, Kesalahan prediksi

Analisis regresi berganda antara semangat kerja (Y) sebagai variabel dependen dengan variabel independen (Instruktif (X1), Konsultasi (X2), Partisipasi (X3). Dari hubungan yang diperoleh dapat diketahui besarnya pengaruh (X1, X2, X3) terhadap semangat kerja (Y).

1) Uji Statistik

(a) Uji T

Menunjukkan nilai signifikan dari tiap-tiap koefisien regresi terhadap kenyataan yang ada langkah-langkah:

(1) Menentukan hipotesis nilai dan alternatif

- $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel Instruktif, Konsultasi atau Partisipasi terhadap semangat kerja secara parsial.
- $H_a : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel Instruktif, Konsultasi atau Partisipasi terhadap semangat kerja secara parsial.

(2) Menentukan level of signifikan ($\alpha = 0,05$)

Taraf signifikan dalam penelitian ini adalah 5% yang menunjukkan besarnya peluang membuat kekeliruan dari hasil penelitian. Dengan demikian tingkat kepercayaan dalam penelitian ini sebesar 95% dan *degree of freedom* ($n-2$).

(3) Kriteria pengujian



- H_0 diterima bila $t_{hitung} \leq t_{tabel} \leq -t_{tabel}$
- H_0 ditolak bila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

(4) Perhitungan nilai T

$$t = \frac{b}{sb}$$

Dimana:

B = Koefisien regresi dari variabel.

Sb = Standar error koefisien regresi

(5) Kesimpulan

Dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dapat diketahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

- 1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara variabel masing-masing variabel independent (Instruktif, Konsultasi dan Partisipasi) secara parsial terhadap variabel dependent (semangat kerja).
- 2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh antar variabel independent (Instruktif, Konsultasi dan Partisipasi) secara parsial terhadap variabel dependent (semangat kerja).

(b) Uji F

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (Instruktif, Konsultasi dan Partisipasi) terhadap variabel terikat (semangat kerja) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujinya sebagai berikut:

1) HO : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ artinya bahwa Instruktif, Konsultasi dan Partisipasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

2) HI : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ artinya bahwa Instruktif, Konsultasi dan Partisipasi secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja.

3) Menentukan level of signifikan $\alpha = 0,05$.

4) Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila $F_{(hitung)} < F_{(tabel)}$

H_0 = ditolak apabila $F_{(hitung)} > F_{(table)}$

5) Perhitungan nilai F

$$F = \frac{R^2(k+1)}{(1-R^2)(n-k)}$$

Dimana:

R = Koefisien regresi linier berganda

K = banyaknya variable

n = ukuran variabel

6) Kesimpulan

Dengan membandingkan F hitung dan F tabel dapat diketahui tingkat Instruktif, Konsultasi dan Partisipasi terhadap semangat kerja.

3.9. Jadwal Kegiatan Penelitian

Adapun jadwal penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Jadwal Penelitian

No .	Jenis Kegiatan	2019				
		Jan	Feb	Mar	Apr	Agt
1	Persiapan Usulan Penelitian					
2	Seminar Usulan Penelitian					
3	Riset					
4	Penelitian Lapangan					
5	Pengolahan Data dan Analisis Data					
6	Konsultasi Bimbingan Tesis					
7	Ujian Tesis					

Sumber : *Data Olahan Penelitian, 2019*

BAB IV

GAMBARAN UMUM

DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI RIAU

4.1. Sejarah Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Provinsi Riau

Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Riau yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau yang selanjutnya diperbaharui dengan Perda Provinsi Riau Nomor 3 tahun 2014 tanggal 02 Januari 2014 tentang Organisasi Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau, merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah penyelenggara program pemerintah dibidang pemberdayaan perempuan, perlindungan perempuan dan anak, serta penyelenggara program Keluarga Berencana bekerjasama dengan **Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN)**, yang sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, pada Pasal 7 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa “*program Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Keluarga Berencana & Keluarga Sejahtera merupakan urusan pemerintahan*

yang **WAJIB** diselenggarakan oleh pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota, berkaitan dengan pelayanan dasar”.

Dalam menjalankan fungsi organisasinya, BPPPAKB Provinsi Riau sesuai Rencana Strategis (Renstra) 2014-2015 memiliki Visi yakni “Terwujudnya Keadilan dan Kesetaraan Gender, terlindunginya hak-hak perempuan dan anak serta meningkatnya peran perempuan dalam pembangunan yang menjunjung tinggi budaya melayu menuju masyarakat Riau sejahtera dan madani”. Untuk mewujudkan Visi tersebut, maka ditetapkan Misi yaitu :

1. Meningkatkan kualitas hidup dan peran perempuan dalam pembangunan.
2. Meningkatkan upaya perlindungan terhadap perempuan dan anak dari segala tindak kekerasan.
3. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pemberdayaan perempuan dan anak.
4. Memfasilitasi terpenuhinya hak-hak perempuan dan anak untuk berekspresi dan berkreasi.
5. Merevitalisasi Program Keluarga Berencana sebagai upaya menuju Keluarga Sejahtera.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi organisasi ini agar terlaksana secara optimal, maka diharapkan seluruh pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Riau untuk dapat meningkatkan mutu dan kompetensinya agar program pemerintah dapat terwujud sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Adapun Tugas Pokok tersebut adalah “Membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan keluarga berencana”, dan diperkuat dengan Fungsi sebagai berikut :

1. Pelaksanaan perumusan kebijakan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan dalam bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana;
2. Pelaksanaan bimbingan teknis dan pembinaan dalam bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana;
3. Pelaksanaan perumusan bahan advokasi, komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) serta konseling dalam pelaksanaan program Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana;
4. Pelaksanaan penyusunan rencana program, monitoring, evaluasi dan pelaporan di Bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana;
5. Pelaksanaan pelayanan penunjang dalam penyelenggaraan pemerintah daerah di Bidang Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana;
6. Pelaksanaan penyediaan data dan informasi program, perencanaan, evaluasi serta penilaian program Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana;
7. Pelaksanaan pengkoordinasian program Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Riau dipimpin oleh 1 (satu) orang Kepala Badan yang didukung oleh 1 (satu) Sekretariat dan 4 (Empat) Bidang, yaitu :

1. Bidang Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan (PKHP).
2. Bidang Perlindungan Perempuan (PP) dan Pemberdayaan Lembaga Masyarakat (PLM).
3. Bidang Perlindungan Anak (PA).
4. Bidang Keluarga Berencana (KB) dan Keluarga Sejahtera (KS).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah pusat telah memberi wewenang penuh kepada daerah untuk dapat mengatur rumah tangganya sendiri. Undang-Undang tersebut merupakan langkah awal yang berguna untuk menghilangkan kelemahan pemerintah system sentralistik pada masa lampau. Ketentuan Undang – Undang yang suda beberapa kali diamanemen tersebut secara umum tidak jauh berbeda dengan undang-undang sebelumnya. Dalam menjalankan roda organisasinya, Pemerintah Daerah melalui Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 diberi wewenang untuk membentuk Organisasi Perangkat Daerah sesuai kemampuan dan kebutuhan daerah masing-masing.

Pada konteks penyelenggaraan program pemerintah dibidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan perempuan serta anak yang diklasifikasikan sebagai Urusan Wajib Non Pelayanan Dasar, Pemerintah Provinsi

Riau telah membentuk Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Provinsi Riau melalui Perda Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, dan diperkuat dengan Peraturan Gubernur Riau Nomor 72 tahun 2016 tentang Uraian Tugas Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

4.2. Struktur Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

4.2.1. Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau, dan Peraturan Kepala daerah Nomor 72 tahun 2016 tentang Uraian Tugas Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau. Susunan organisasi perangkat daerah adalah sebagai berikut:

- 1) Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- 2) Sekretariat, terdiri atas:
 - a. Subbagian Perencanaan Program;
 - b. Subbagian Keuangan, Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah;
 - c. Subbagian Kepegawaian dan Umum.
- 3) Bidang Pemberdayaan Perempuan, terdiri atas:
 - a. Seksi Pengarusutamaan Gender;
 - b. Seksi Kualitas Hidup Perempuan; dan

c. Seksi Ketahanan Keluarga.

4) Bidang Perlindungan Hak Perempuan, terdiri atas:

- a. Seksi Hak Perempuan dan Kekerasan Dalam Rumah Tangga;
- b. Seksi Ketenagakerjaan dan Trafficking; dan
- c. Seksi Hak Perempuan Dalam Kondisi Khusus.

5) Bidang Perlindungan dan Tumbuh Kembang Anak, terdiri atas:

- a. Seksi Perlindungan Anak;
- b. Seksi Tumbuh Kembang Anak; dan
- c. Seksi Partisipasi Anak;

6) Bidang Partisipasi Masyarakat dan Data, terdiri atas:

- a. Seksi Partisipasi Lembaga Masyarakat;
- b. Seksi Data Gender dan Anak; dan
- c. Seksi Informasi dan Publikasi.

7) Kepala UPT Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak;

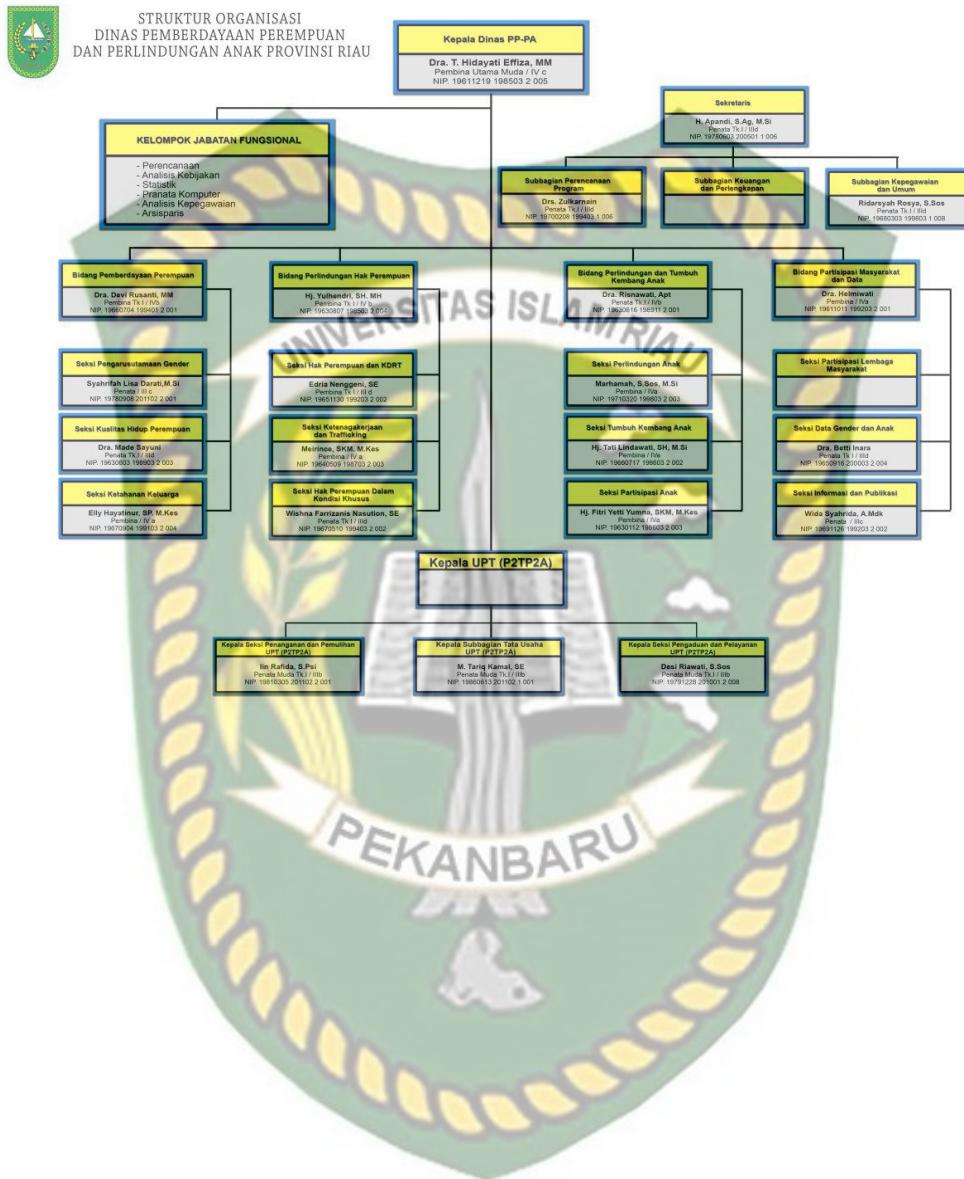
- a. Kepala Seksi Penanganan dan Pemulihan UPT P2TP2A;
- b. Kepala Subbagian Tata usaha UPT P2TP2A;
- c. Kepala Seksi Pengaduan dan Pelayanan UPT P2TP2A

Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Provinsi Riau

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



4.2.2. Uraian Tugas dan Fungsi

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 72 Tahun 2016 Tentang uraian tugas Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau melaksanakan tugas pokok menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadikan kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada daerah untuk Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Perempuan, Bidang Perlindungan Hak Perempuan, Bidang Perlindungan dan Tumbuh Kembang Anak, bidang partisipasi Masyarakat dan Data;
- b. Pelaksanaan kebijakan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Perempuan, Bidang Perlindungan Hak Perempuan, Bidang Perlindungan dan Tumbuh Kembang Anak, Bidang Partisipasi Masyarakat dan Data;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Perempuan, Bidang Perlindungan Hak Perempuan, Bidang Perlindungan dan Tumbuh Kembang Anak, Bidang Partisipasi Masyarakat dan Data;
- d. Pelaksanaan administrasi pada Sekretariat, Bidang Pemberdayaan Perempuan, Bidang Perlindungan Hak Perempuan, Bidang

Perlindungan dan Tumbuh Kembang Anak, Bidang Partisipasi Masyarakat dan Data; dan

- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya

Uraian tugas dan fungsi masing-masing jabatan sesuai Peraturan Gubernur Nomor 72 tahun 2016 Tentang Struktur organisasi, tugas dan fungsi perangkat daerah sebagai berikut:

1) Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

- Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah pada bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

2) Sekretaris

- Sekretaris mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Perencanaan Program, Subbagian Keuangan,

Perlengkapan dan Pengelolaan Barang Milik Daerah, dan Subbagian Kepegawaian dan Umum

- Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Sekretaris menyelenggarakan fungsi.
 - a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Sekretariat;
 - b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat;
 - c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; dan
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

3) Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan

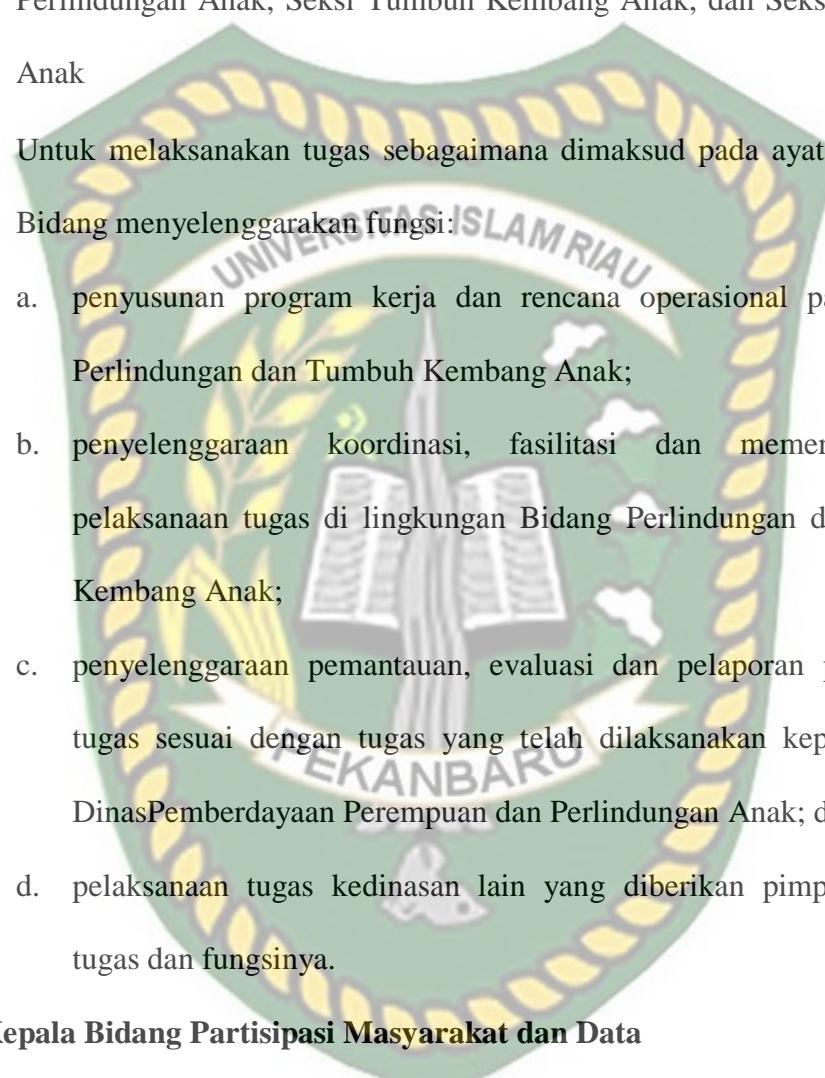
- Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Seksi Pengarusutamaan Gender, Seksi Kualitas Hidup Perempuan dan Seksi Ketahanan Keluarga.
- Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi;
 - a. penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Pemberdayaan Perempuan;
 - b. penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Pemberdayaan Perempuan;

- 
- c. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; dan
 - d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

4) Kepala Bidang Perlindungan Hak Perempuan

- Kepala Bidang Perlindungan Hak Perempuan mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Seksi Hak Perempuan dan Kekerasan Dalam Rumah Tangga, Seksi Ketenagakerjaan dan Trafficking, dan Seksi Hak Perempuan Dalam Kondisi Khusus
- Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi ;
 - a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Perlindungan Hak Perempuan;
 - b. Penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Perlindungan Hak Perempuan;
 - c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; dan pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

5) Kepala Bidang Perlindungan dan Tumbuh Kembang Anak

- 
- Kepala Bidang Perlindungan dan Tumbuh Kembang Anak mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Seksi Perlindungan Anak, Seksi Tumbuh Kembang Anak, dan Seksi Partisipasi Anak
 - Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:
 - a. penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Perlindungan dan Tumbuh Kembang Anak;
 - b. penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Perlindungan dan Tumbuh Kembang Anak;
 - c. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; dan
 - d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

6) Kepala Bidang Partisipasi Masyarakat dan Data

- Kepala Bidang Partisipasi Masyarakat dan Data mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Seksi Partisipasi Lembaga Masyarakat, Seksi Data Gender dan Anak, Seksi Informasi dan Publikasi;
- Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Bidang menyelenggarakan fungsi:

- 
- a. penyusunan program kerja dan rencana operasional pada Bidang Partisipasi Masyarakat dan Data;
 - b. penyelenggaraan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan Bidang Partisipasi Masyarakat dan Data;
 - c. penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak; dan
 - d. pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

7). Kepala UPT Pusat Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak;

- Kepala UPT Pusat Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak mempunyai tugas melakukan koordinasi, fasilitasi dan evaluasi pada Subbagian Tata Usaha, Seksi Pengaduan dan Pelayanan, dan Seksi Penanganan dan Pemulihan;
- Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala UPT Pusat Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak menyelenggarakan fungsi:
 - a. Penyusunan program kerja dan rencana operasional pada UPT Pusat Pelayanan Terpadu Perlindungan

- Perempuan dan Anak;
- b. Penyelenggaraan pelaksanaan koordinasi, fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkungan UPT Pusat Pelayanan Terpadu Perlindungan Perempuan dan Anak;
 - c. Penyelenggaraan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan kepada Kepala Dinas; dan
 - d. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan pimpinan sesuai tugas dan fungsinya.

BAB V

ANALISA DATA DAN HASIL PENELITIAN

Dalam penjelasan yang penulis kemukakan pada bab awal dalam tujuan penelitian maka penulis telah mengemukakan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau. Untuk itu penulis akan menjelaskan terlebih dahulu identitas responden penelitian, identitas responden tersebut antara lain Jenis Kelamin, Umur, tingkat pendidikan dan masa bekerja. Dalam Bab ini penulis akan menyajikan laporan hasil data penelitian tentang pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau. Data utama dalam penelitian ini adalah data dari kuesioner penelitian yang telah penulis sebarkan/bagikan kepada responden. Pengambilan data informasi yang dilakukan dengan kuesioner adalah kepada pegawai bagian Sekretariat kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang.

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Yang menjadi responden pada penelitian ini lebih banyak responden laki-laki, hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.1.
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	Laki – Laki	22	56.4
2	Perempuan	17	43.6
	Total	39	100

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 responden (100%) dilihat dari jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (56.4%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang (43.6%).

b. Tingkat Umur Responden

Identitas responden berdasarkan tingkat umurnya, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.2.
Tingkat Umur Responden

No	Umur	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	20-30 Tahun	8	20.5
2	31-40 Tahun	18	46.2
3	41-50 Tahun	10	25.6
4	50-60 Tahun	3	7.7
	Total	39	100

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan tabel 5.2. dapat dilihat bahwa dari 39 orang (100%) tingkatan umur responden antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 8 orang (20.5%), umur responden antara 31-40 tahun sebanyak 18 orang (46.2%), umur antar 41-50 tahun yaitu sebanyak 10 orang (25.6%), dan umur responden antara 50-60 tahun sebanyak 3 orang (7.7%).

c. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan Responden pada penelitian berbeda – beda, adapun yang dinilai pada penelitian ini adalah bahwa tingkat pendidikan ini dapat dilihat pula tingkat analisa yang akan diberikan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang digolongkan berdasar tingkat pendidikan responden, sesuai tabel di bawah ini :

Tabel 5.3.
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	SLTP	1	2.6
2	SLTA	10	25.6
3	D III (Diploma)	2	5.1
4	S1 (Strata 1)	23	59
5	S2 (Strata 2)	3	7.7
	Total	39	100

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan tabel 5.3. dapat dilihat bahwa dari 39 orang (100%) tingkatan pendidikan responden yang paling banyak adalah yang mempunyai tingkat pendidikan terakhir S1 (Strata 1), yaitu sebanyak 23 responden (59%). Sedangkan responden yang paling sedikit adalah responden yang mempunyai tingkat pendidikan SLTP yaitu sebanyak 1 responden (2.6%).

d. **Masa Kerja Responden**

Masa Kerja Responden pada penelitian ini dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 5.4.
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	
		Frekuensi	%
1	0 – 5 Tahun	7	18
2	6 – 10 Tahun	19	48.7
3	11 – 15 Tahun	7	17.9
4	16 – 20 Tahun	1	2.6
5	21 Tahun ke atas	5	12.8
	Total	39	100

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan tabel 5.4. menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah yang memiliki masa kerja antara 6 – 10 tahun yaitu sebanyak 19 responden

(48.7 %). Dan responden yang paling sedikit adalah yang memiliki masa kerja antara 16 – 20 tahun yaitu sebanyak 1 responden (2.6%).

5.1.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Uji validitas ini dilakukan pada responden dari Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau dengan jumlah responden sebanyak 39 orang. Uji validitas dilakukan menggunakan analisis dengan SPSS. Hasil uji kuesioner dikatakan valid apabila hasil r -hitung lebih besar dari r -tabel yaitu sebesar 0,308.

**Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas**

Fungsi Kepemimpinan	r hitung	r tabel	Keterangan
INSTRUKTIF(X1)	0,429	0,308	Valid
INSTRUKTIF(X1)	0,557	0,308	Valid
INSTRUKTIF(X)	0,626	0,308	Valid
INSTRUKTIF(X)	0,707	0,308	Valid
INSTRUKTIF(X)	0,395	0,308	Valid
KONSULTASI(X2)	0,637	0,308	Valid
KONSULTASI(X2)	0,489	0,308	Valid
KONSULTASI(X2)	0,703	0,308	Valid
KONSULTASI(X2)	0,717	0,308	Valid
KONSULTASI(X2)	0,560	0,308	Valid

PARTISIPASI(X3)	0,585	0,308	Valid
PARTISIPASI(X3)	0,647	0,308	Valid
PARTISIPASI(X3)	0,720	0,308	Valid
PARTISIPASI(X3)	0,632	0,308	Valid
PARTISIPASI(X3)	0,738	0,308	Valid
PRESENSI1(Y)	0,717	0,308	Valid
PRESENSI2(Y)	0,696	0,308	Valid
PRESENSI3(Y)	0,737	0,308	Valid
DISIPLINKERJA1(Y)	0,610	0,308	Valid
DISIPLINKERJA2(Y)	0,435	0,308	Valid
DISIPLINKERJA3(Y)	0,832	0,308	Valid
KERJASAMA1(Y)	0,721	0,308	Valid
KERJASAMA2(Y)	0,791	0,308	Valid
KERJASAMA3(Y)	0,601	0,308	Valid
TANGGUNGJAWAB1(Y)	0,742	0,308	Valid
TANGGUNGJAWAB2(Y)	0,777	0,308	Valid
TANGGUNGJAWAB3(Y)	0,661	0,308	Valid
PRODUKTIVITASKE RJA1(Y)	0,780	0,308	Valid
PRODUKTIVITASKE RJA2(Y)	0,775	0,308	Valid

PRODUKTIVITASKE RJA3(Y)	0,646	0,308	Valid
----------------------------	-------	-------	-------

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ dari r tabel ($0,308$) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
Fungsi Kepemimpinan : Instruktif	15 Item pertanyaan 5 Item pertanyaan	0,756	Reliabel
Konsultasi	5 Item pertanyaan	0,869	Reliabel
Partisipasi	5 Item pertanyaan	0,877	Reliabel
Semangat Kerja :	15 Item pertanyaan	0,942	Reliabel

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. dengan demikian variabel (Fungsi Kepemimpinan (instruktif,konsultasi, partisipasi) dan semangat kerja) dapat dikatakan reliable.

5.2. Hasil Data Penelitian Indikator

5.2.1. Analisis Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan adalah segala fungsi atau peranan yang harus dilakukan atau dijalankan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi atau

kapasitasnya sebagai seorang pemimpin organisasi, membimbing dan mengarahkan pegawai atau bawahan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau dalam melihat fungsi kepemimpinan akan diteliti dari beberapa indikator, yang meliputi : Fungsi Instruktif, Fungsi Konsultasi, Fungsi Partisipasi.

5.2.1.1. Indikator Fungsi Instruktif

Fungsi Instruktif bersifat komunikasi secara satu arah. Pemimpin bertindak sebagai komunikator yang menentukan apa, kapan, bagaimana dan dimana perintah itu dikerjakan, sehingga sebuah keputusan dapat dijalankan secara efektif. Fungsi instruktif juga mencakup kemampuan seorang pimpinan dalam menggerakkan dan mengarahkan pegawai untuk melaksanakan atau menjalankan perintah yang diberikan. Adapun tanggapan responden terhadap pertanyaan fungsi kepemimpinan instruktif dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Fungsi Kepemimpinan Instruktif

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
1	Pegawai menerima perintah dengan jelas dari pemimpin?	24	13	2	39	Baik
	Jumlah Tanggapan	24	13	2	39	
	Jumlah Skor	62	26	2	90	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.7 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 24 tanggapan dengan nilai skor 62, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 13 tanggapan dengan nilai skor 26, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Instruktif dengan pertanyaan *Pegawai menerima perintah dengan jelas dari pemimpin*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pimpinan memberikan perintah yang jelas kepada pegawai sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan penuh semangat.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Fungsi Kepemimpinan Instruktif

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
2	Pemimpin memberikan perintah kepada orang yang tepat?	20	16	3	39	Baik
Jumlah Tanggapan		20	16	3	39	
Jumlah Skor		60	32	3	95	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.8 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 20 tanggapan dengan nilai skor 60, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 16 tanggapan dengan nilai skor 32, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 3.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Instruktif dengan pertanyaan *Pemimpin memberikan perintah kepada orang yang tepat*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pimpinan memberikan perintah dengan jelas kepada orang yang tepat.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Fungsi Kepemimpinan Instruktif

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
3	Pemimpin memberikan perintah satu persatu kepada pegawainya?	21	16	2	39	Baik
	Jumlah Tanggapan	21	16	2	39	
	Jumlah Skor	63	32	2	97	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.9 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 21 tanggapan dengan nilai skor 63, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 16 tanggapan dengan nilai skor 32, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Instruktif dengan pertanyaan *Pemimpin memberikan perintah satu persatu kepada pegawainya*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pimpinan memberikan perintah kepada pegawai satu persatu sehingga pekerjaan yang diberikan terlaksana sesuai dengan tujuan dari pimpinan.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 4 Fungsi Kepemimpinan Instruktif

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
4	Pemimpin memotivasi pegawai agar melaksanakan perintah yang diberikan?	17	17	5	39	Baik
Jumlah Tanggapan		17	17	5	39	
Jumlah Skor		51	34	5	90	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.10 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 17 tanggapan dengan nilai skor 51, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 17 tanggapan dengan nilai skor 34, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 5 tanggapan dengan nilai skor 5.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Instruktif dengan pertanyaan *Pemimpin memotivasi pegawai agar melaksanakan perintah yang diberikan*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa semangat pegawai dalam melaksanakan perintah sangat baik.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 5 Fungsi Kepemimpinan Instruktif

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
5	Pemimpin menetapkan standar pekerjaan kepada pegawai?	20	17	2	39	Baik
Jumlah Tanggapan		20	17	2	39	
Jumlah Skor		60	34	2	96	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.11 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 20 tanggapan dengan nilai skor 60, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 17 tanggapan dengan nilai skor 34, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Instruktif dengan pertanyaan *Pemimpin menetapkan standar pekerjaan kepada pegawai*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan pimpinan selalu mengingatkan pegawai bahwa penting untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.

5.2.1.2.Indikator Fungsi Konsultasi

Fungsi kepemimpinan konsultasi meliputi kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan dan petunjuk kepada pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Adapun tanggapan responden terhadap fungsi konsultasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.12
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Fungsi Kepemimpinan
Konsultasi**

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
1	Pemimpin selalu meminta masukan kepada pegawai?	25	9	5	39	Baik
Jumlah Tanggapan		25	9	5	39	
Jumlah Skor		75	18	5	98	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.12 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 25 tanggapan dengan nilai skor 75, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 9 tanggapan dengan nilai skor 18, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 5 tanggapan dengan nilai skor 5.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Konsultasi dengan pertanyaan *Pemimpin selalu meminta masukan kepada pegawai*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa dalam

pelaksanaan pekerjaan pimpinan selalu meminta pegawai memberikan masukan untuk kelancaran pekerjaan.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Fungsi Kepemimpinan Konsultasi

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
2	Pemimpin melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan?	27	10	2	39	Baik
Jumlah Tanggapan		27	10	2	39	
Jumlah Skor		81	20	2	103	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.13 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 27 tanggapan dengan nilai skor 81, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 10 tanggapan dengan nilai skor 20, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Konsultasi dengan pertanyaan *Pemimpin melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan*, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa dalam pengambilan keputusan pemimpin melibatkan pegawainya sehingga pelaksanaan pekerjaan berjalan lancar.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Fungsi Kepemimpinan Konsultasi

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
3	Pemimpin memberi kesempatan kepada pegawai untuk berkonsultasi dalam pekerjaan?	28	9	2	39	Baik
	Jumlah Tanggapan	28	9	2	39	
	Jumlah Skor	84	18	2	104	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.14 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 28 tanggapan dengan nilai skor 84, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 9 tanggapan dengan nilai skor 18, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Konsultasi dengan pertanyaan *Pemimpin memberi kesempatan kepada pegawai untuk berkonsultasi dalam pekerjaan*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban pegawai diberi kesempatan untuk berkonsultasi.

Tabel 5.15
**Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 4 Fungsi Kepemimpinan
 Konsultasi**

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
4	Pemimpin menerima saran dari bawahannya?	28	9	2	39	Baik
	Jumlah Tanggapan	28	9	2	39	
	Jumlah Skor	84	18	2	104	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.15 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 28 tanggapan dengan nilai skor 84, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 9 tanggapan dengan nilai skor 18, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Konsultasi dengan pertanyaan *Pemimpin menerima saran dari bawahannya*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa saran dari pegawai diterima oleh pimpinan dengan catatan keputusan tetap ada pada pimpinan.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 5 Fungsi Kepemimpinan Konsultasi

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
5	Pemimpin selalu melakukan pertemuan dengan pegawai dalam mengambil keputusan?	25	11	3	39	Baik
	Jumlah Tanggapan	25	11	3	39	
	Jumlah Skor	75	22	3	100	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.16 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 25 tanggapan dengan nilai skor 75, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 11 tanggapan dengan nilai skor 22, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 3.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Konsultasi dengan pertanyaan *Pemimpin selalu melakukan pertemuan dengan pegawai dalam mengambil keputusan*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa sebelum mengambil keputusan pimpinan bertemu pegawainya hanya saja keputusan tetap berada pada pimpinan.

5.2.1.3.Indikator Fungsi Partisipasi

Fungsi kepemimpinan partisipasi meliputi dukungan yang diberikan pimpinan kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam pelaksanaan keputusan yang telah ditetapkan serta kesempatan berpartisipasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan. Adapun tanggapan responden terhadap fungsi partisipasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Fungsi Kepemimpinan Partisipasi

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
1	Pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan?	17	18	4	39	Cukup Baik
Jumlah Tanggapan		17	18	4	39	
Jumlah Skor		34	36	4	74	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.17 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik hanya berjumlah 17 tanggapan dengan nilai skor 34, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 18 tanggapan dengan nilai skor 36, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 4 tanggapan dengan nilai skor 4. Hal ini bermakna bahwa dalam pengambilan keputusan pimpinan jarang melibatkan bawahan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Partisipasi dengan pertanyaan *Pemimpin melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Cukup Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa dalam hal partisipasi pegawai kurang dilibatkan oleh pimpinan dalam pengambilan keputusan, untuk itu sebaiknya pimpinan bisa lebih percaya kepada pegawai dan meminta saran kepada pegawai sebelum keputusan dibuat.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Fungsi Kepemimpinan Partisipasi

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
2	Pemimpin berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawainya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan?	21	16	2	39	Baik
Jumlah Tanggapan		21	16	2	39	
Jumlah Skor		63	32	2	97	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.18 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 21 tanggapan dengan nilai skor 63, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 16 tanggapan dengan nilai skor 32, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan Partisipasi dengan pertanyaan *Pemimpin berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawainya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan*, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada pegawainya untuk mengikuti pelatihan sesuai bidang ilmunya sehingga pegawai memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Fungsi Kepemimpinan Partisipasi

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
3	Pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari pegawai dalam membuat suatu keputusan?	24	13	2	39	Baik
Jumlah Tanggapan		24	13	2	39	
Jumlah Skor		72	26	2	100	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.19 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 24 tanggapan dengan nilai skor 72, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 13 tanggapan dengan nilai skor 26, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan partisipasi dengan pertanyaan *Pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari pegawai dalam membuat suatu keputusan*, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pimpinan selalu menerima masukan dan informasi dari pegawai sehingga keputusan yang dibuat oleh pimpinan membuat pegawai lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 4 Fungsi Kepemimpinan Partisipasi

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
4	Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan?	20	17	2	39	Baik
Jumlah Tanggapan		20	17	2	39	
Jumlah Skor		60	34	2	96	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.20 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 20 tanggapan dengan nilai skor 60, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 17 tanggapan dengan nilai skor 34, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan partisipasi dengan pertanyaan *Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan*, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pimpinan selalu memberikan kesempatan untuk berpartisipasi sehingga kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan lancar.

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 5 Fungsi Kepemimpinan Partisipasi

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		B	CB	KB		
5	Pemimpin selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan?	24	11	4	39	Baik
Jumlah Tanggapan		24	11	4	39	
Jumlah Skor		72	22	4	98	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.21 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 24 tanggapan dengan nilai skor 72, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 11 tanggapan dengan nilai skor 22, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 4 tanggapan dengan nilai skor 4.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Fungsi Kepemimpinan partisipasi dengan pertanyaan *Pemimpin selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Baik**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pimpinan selalu meminta pendapat dari pegawainya sebelum membuat sebuah keputusan hanya saja apakah pendapat pegawai tersebut diterima atau tidak itu berada pada atasan.

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Fungsi Kepemimpinan sebagai berikut :

Tabel 5.22
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Fungsi Kepemimpinan Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau

NO	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kategori
		B	CB	KB		
1	Pegawai menerima perintah dengan jelas dari pemimpin	24	13	2	39	Baik
2	Pemimpin memberikan perintah kepada orang yang tepat	20	16	3	39	
3	Pemimpin memberikan perintah satu persatu kepada pegawainya	21	16	2	39	
4	Pemimpin memotivasi pegawai agar melaksanakan perintah yang diberikan	17	17	5	39	
5	Pemimpin menetapkan standar pekerjaan kepada pegawai	20	17	2	39	
6	Pemimpin selalu meminta masukan kepada pegawai	25	9	5	39	
7	Pemimpin melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan	27	10	2	39	
8	Pemimpin memberi kesempatan kepada pegawai untuk berkonsultasi dalam pekerjaan	28	9	2	39	
9	Pemimpin menerima saran dari bawahannya	28	9	2	39	
10	Pemimpin selalu melakukan pertemuan dengan pegawai dalam mengambil keputusan	25	11	3	39	
11	Pemimpin melibatkan bawahan dalam mengambil keputusan	17	18	4	39	
12	Pemimpin berupaya untuk meningkatkan kemampuan	21	16	2	39	

	pegawainya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
13	Pemimpin menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari pegawai dalam membuat suatu keputusan	24	13	2	39	
14	Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan	20	17	2	39	
15	Pemimpin selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada atasan	24	11	4	39	
Jumlah Tanggapan		341	202	42	585	
Total Skor		1023	404	42	1469	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Fungsi Kepemimpinan

- 1. **585 – 975** = Kurang Baik
- 2. **975 – 1365** = Cukup Baik
- 3. **1365 – 1755** = Baik

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.22 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 341 tanggapan dengan nilai skor 1023, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 202 tanggapan dengan nilai skor 404, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 42 tanggapan dengan nilai skor 42.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada tabel 5.22 diatas dapat diketahui total skor yang diperoleh dari tanggapan responden sebesar 1469 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden dan juga hasil observasi yang telah dilakukan mengenai Fungsi Kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa fungsi kepemimpinan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau berjalan baik. Fungsi kepemimpinan tersebut dapat dilihat dari hasil tanggapan responden penelitian bahwa pemimpin telah memiliki kemampuan untuk mengarahkan pegawai, pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam menggerakkan pegawai untuk melaksanakan perintah, pemimpin memiliki kemampuan dalam memberikan arahan dan petunjuk kepada pegawai yang ada kendala dalam bekerja dan pemimpin mampu berpartisipasi dalam kegiatan bersama-sama pegawai.

5.2.2 Analisis Pelaksanaan Semangat Kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para pegawai dalam bekerja, jika semangat kerja pegawai tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja pegawai rendah maka pekerjaan pun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap variabel semangat kerja dapat dilihat sebagai berikut :

5.2.2.1 Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban dari pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau. Presensi meliputi kehadiran pegawai di tempat kerja, ketepatan pegawai datang/pulang kerja dan kehadiran pegawai apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi.

Adapun tanggapan responden terhadap presensi, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.23
**Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Semangat Kerja pegawai
(Presensi)**

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
1	Semangat kerja pegawai dalam bekerja didukung oleh tingkat kehadiran yang optimal?	24	9	6	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		24	9	6	39	
Jumlah Skor		72	18	6	96	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.23 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 24 tanggapan dengan nilai skor 72, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 9 tanggapan dengan nilai skor 18, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 6 tanggapan dengan nilai skor 6.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai semangat kerja pegawai dengan pertanyaan *Semangat kerja pegawai dalam bekerja didukung oleh tingkat kehadiran yang optimal*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai yang selalu hadir dalam melaksanakan pekerjaan memiliki semangat kerja yang baik sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan ikhlas.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Semangat kerja pegawai (Presensi)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
2	Pegawai Hadir setiap hari tepat waktu membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja	31	2	6	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		31	2	6	39	
Jumlah Skor		93	4	6	103	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.24 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 31 tanggapan dengan nilai skor 93, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 4, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 6 tanggapan dengan nilai skor 6.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai semangat kerja

pegawai dengan pertanyaan *Pegawai Hadir setiap hari tepat waktu membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai yang selalu hadir tepat waktu adalah pegawai yang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Semangat Kerja Pegawai (Presensi)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
3	Pegawai dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja?	26	11	2	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		26	11	2	39	
Jumlah Skor		78	22	2	102	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.25 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 26 tanggapan dengan nilai skor 78, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 11 tanggapan dengan nilai skor 22, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Semangat**.

Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa dalam melaksanakan pekerjaan pegawai beristirahat sesuai dengan jam istirahat yang telah ditentukan.

5.2.2.2 Disiplin Kerja

Disiplin Kerja, merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam organisasi yang menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan, bukan karena adanya paksaan. Adapun tanggapan responden terhadap disiplin kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Semangat Kerja Pegawai
(Disiplin Kerja)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
1	Pegawai patuh terhadap peraturan dan tata tertib di instansi?	19	17	3	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		19	17	3	39	
Jumlah Skor		57	34	3	94	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.26 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 19 tanggapan dengan nilai skor 57, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 17 tanggapan dengan nilai skor 34, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 3.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai patuh terhadap peraturan dan tata tertib di instansi*, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa peraturan dan tata tertib yang ada selalu ditaati oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Semangat Kerja Pegawai (Disiplin Kerja)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
2	Kepatuhan pegawai terhadap instruksi yang datang dari atasan?	17	21	1	39	Semangat
	Jumlah Tanggapan	17	21	1	39	
	Jumlah Skor	51	42	1	94	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.27 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 17 tanggapan dengan nilai skor 51, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 21 tanggapan dengan nilai skor 42, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 1 tanggapan dengan nilai skor 1.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Kepatuhan pegawai terhadap instruksi yang datang dari atasan*, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu

Semangat. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pelaksanaan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat dipatuhi oleh pegawai.

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Semangat Kerja Pegawai
(Disiplin Kerja)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
3	Kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan?	17	17	5	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		17	17	5	39	
Jumlah Skor		51	34	5	90	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.28 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 17 tanggapan dengan nilai skor 51, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 17 tanggapan dengan nilai skor 34, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 5 tanggapan dengan nilai skor 5.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai bersemangat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

5.2.2.3. Kerjasama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain.

Kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Adapun tanggapan responden terhadap kerjasama, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Semangat Kerja Pegawai (Kerjasama)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
1	Pegawai dapat bekerjasama dengan atasan, teman sejawat maupun bawahan?	24	10	5	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		24	10	5	39	
Jumlah Skor		72	20	5	97	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.29 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 24 tanggapan dengan nilai skor 72, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 10 tanggapan dengan nilai skor 20, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 5 tanggapan dengan nilai skor 5.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai dapat bekerjasama dengan atasan, teman sejawat maupun bawahan*, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai

yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai memiliki semangat untuk bekerjasama dengan atasan dan teman dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Semangat Kerja Pegawai (Kerjasama)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
2	Pegawai mau membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan?	22	13	4	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		22	13	4	39	
Jumlah Skor		66	26	4	96	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.30 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 22 tanggapan dengan nilai skor 66, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 13 tanggapan dengan nilai skor 26, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 4 tanggapan dengan nilai skor 4.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai mau membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai bersedia membantu teman yang kesulitan dalam melaksanakan

tugas yang diberikan pimpinan sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan penuh semangat.

Tabel 5.31
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Semangat Kerja Pegawai (Kerjasama)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
3	Pegawai mau memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain?	19	16	4	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		19	16	4	39	
Jumlah Skor		57	32	4	93	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.31 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 19 tanggapan dengan nilai skor 57, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 16 tanggapan dengan nilai skor 32, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 4 tanggapan dengan nilai skor 4.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai mau memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai bersedia menerima kritikan jika ada kesalahan dalam bekerja serta mau memberi saran kepada orang lain guna membangun kerjasama yang baik tiap pegawai.

5.2.2.4. Tanggungjawab

Tanggungjawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Adapun tanggapan responden terhadap tanggungjawab, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Semangat Kerja Pegawai (Tanggungjawab)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
1	Pegawai bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan?	26	8	5	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		26	8	5	39	
Jumlah Skor		78	16	5	99	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.32 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 26 tanggapan dengan nilai skor 78, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 8 tanggapan dengan nilai skor 16, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 5 tanggapan dengan nilai skor 5.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai

mengembangkan tanggungjawab dari setiap pekerjaan yang dilakukannya sehingga pelaksanaan pekerjaan dilaksanakan dengan semangat yang tinggi.

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Semangat Kerja Pegawai (Tanggungjawab)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
2	Pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar?	27	10	2	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		27	10	2	39	
Jumlah Skor		81	20	2	103	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.33 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 27 tanggapan dengan nilai skor 81, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 10 tanggapan dengan nilai skor 20, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar*, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai memiliki semangat untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan penuh tanggungjawab.

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Semangat Kerja Pegawai
(Tanggungjawab)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
3	Pegawai dalam melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dilakukan dengan sebaik-baiknya?	24	12	3	39	Semangat
	Jumlah Tanggapan	24	12	3	39	
	Jumlah Skor	72	24	3	99	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.34 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 24 tanggapan dengan nilai skor 72, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 12 tanggapan dengan nilai skor 24, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 3 tanggapan dengan nilai skor 3.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai dalam melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dilakukan dengan sebaik-baiknya*, diketahui bahwa tanggapan sebagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai memiliki semangat dalam melakukan tugas serta perintah sehingga tugas serta perintah dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya dengan semangat yang baik pula.

5.2.2.5. Produktifitas Kerja

Produktivitas Kerja, produktivitas adalah rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan biaya yang telah dikeluarkan untuk keperluan produk itu. Produktivitas juga diartikan sebagai efisiensi modal dan waktu yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Adapun tanggapan responden terhadap produktifitas kerja, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.35

Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 1 Semangat Kerja Pegawai (Produktifitas Kerja)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
1	Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya?	26	11	2	39	Semangat
	Jumlah Tanggapan	26	11	2	39	
	Jumlah Skor	78	22	2	102	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.35 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 26 tanggapan dengan nilai skor 78, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 11 tanggapan dengan nilai skor 22, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan*

tepata waktunya, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai memiliki Semangat yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pimpinan.

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 2 Semangat Kerja Pegawai
(Produktifitas Kerja)

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
2	Pegawai mampu menjaga kesempurnaan dari hasil pekerjaan?	23	14	2	39	Semangat
	Jumlah Tanggapan	23	14	2	39	
	Jumlah Skor	69	28	2	99	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.36 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 23 tanggapan dengan nilai skor 69, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 14 tanggapan dengan nilai skor 28, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 2 tanggapan dengan nilai skor 2.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai mampu menjaga kesempurnaan dari hasil pekerjaan*, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai

memiliki semangat dan kemampuan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sempurna dan memuaskan.

Tabel 5.37
**Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan 3 Semangat Kerja Pegawai
 (Produktifitas Kerja)**

No	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kriteria
		S	CS	KS		
3	Pegawai yang bangga dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan?	24	9	6	39	Semangat
Jumlah Tanggapan		24	9	6	39	
Jumlah Skor		72	18	6	96	

Sumber Data : Hasil olahan data penelitian 2019

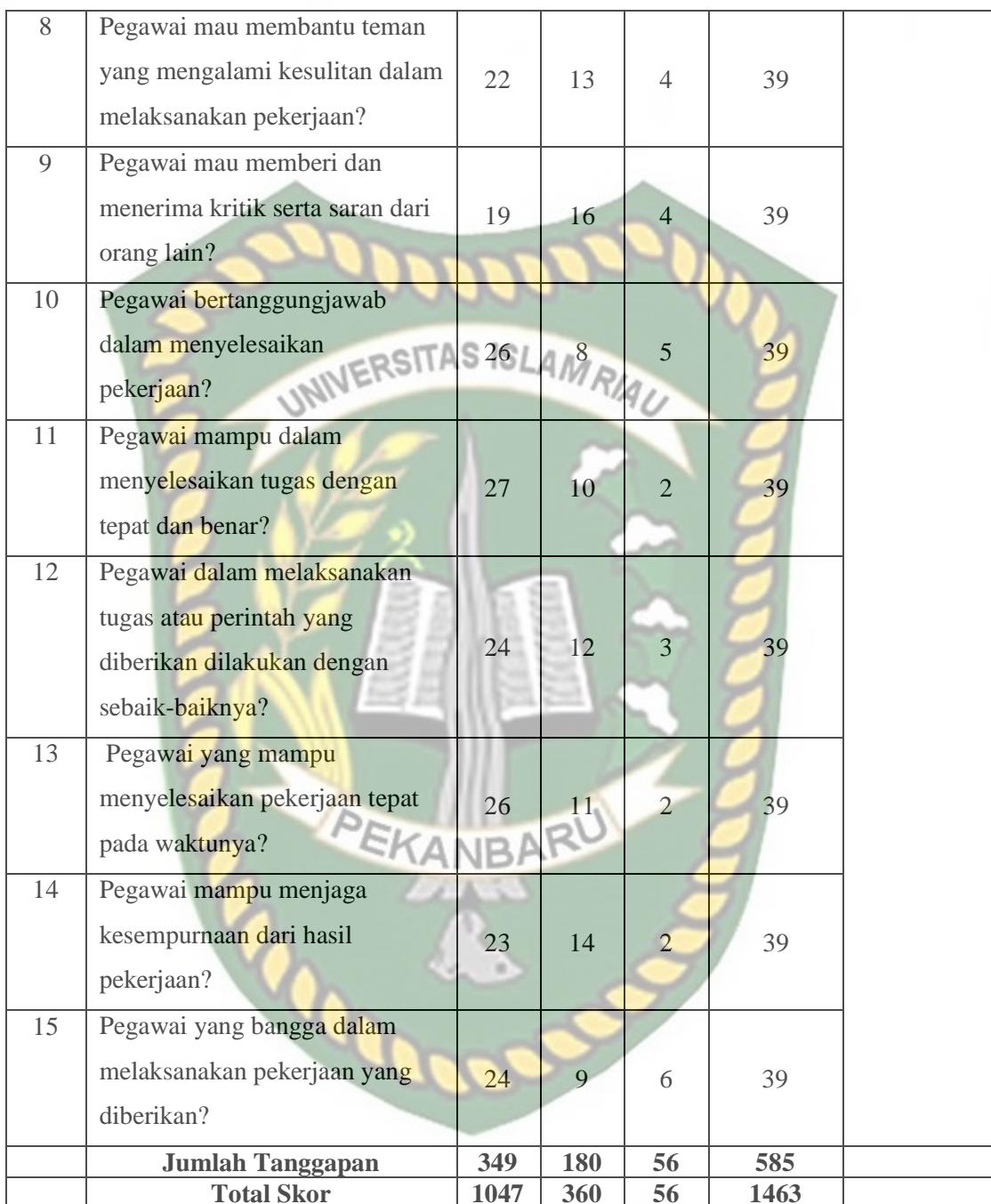
Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.37 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Semangat berjumlah 24 tanggapan dengan nilai skor 72, tanggapan responden kategori Cukup Semangat yaitu 9 tanggapan dengan nilai skor 18, dan tanggapan responden kategori Kurang Semangat yaitu 6 tanggapan dengan nilai skor 6.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau mengenai Semangat Kerja Pegawai dengan pertanyaan *Pegawai yang bangga dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan*, diketahui bahwa tanggapan sebahagian besar pegawai yaitu **Semangat**. Dari hasil observasi yang dilakukan diketahui bahwa pegawai memiliki kebanggaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan penuh semangat.

Berdasarkan hasil pengumpulan tanggapan dari masing-masing responden penelitian mengenai Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau, akan dijelaskan pada tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 5.38
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Semangat Kerja Pegawai
Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Provinsi Riau

NO	Item Pernyataan	Kriteria Penilaian			Jumlah	Kategori
		B	CB	KB		
1	Semangat kerja pegawai dalam bekerja didukung oleh tingkat kehadiran yang optimal?	24	9	6	39	Baik
2	Pegawai Hadir setiap hari tepat waktu membuat pegawai lebih bersemangat dalam bekerja?	31	2	6	39	
3	Pegawai dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja?	26	11	2	39	
4	Pegawai patuh terhadap peraturan dan tata tertib di instansi?	19	17	3	39	
5	Kepatuhan pegawai terhadap instruksi yang datang dari atasan?	17	21	1	39	
6	Kemampuan pegawai bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan?	17	17	5	39	
7	Pegawai dapat bekerjasama dengan atasan, teman sejawat maupun bawahan?	24	10	5	39	



8	Pegawai mau membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan?	22	13	4	39	
9	Pegawai mau memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain?	19	16	4	39	
10	Pegawai bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan?	26	8	5	39	
11	Pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar?	27	10	2	39	
12	Pegawai dalam melaksanakan tugas atau perintah yang diberikan dilakukan dengan sebaik-baiknya?	24	12	3	39	
13	Pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya?	26	11	2	39	
14	Pegawai mampu menjaga kesempurnaan dari hasil pekerjaan?	23	14	2	39	
15	Pegawai yang bangga dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan?	24	9	6	39	
Jumlah Tanggapan		349	180	56	585	
Total Skor		1047	360	56	1463	

Sumber : Data Olahan Penelitian 2019

Keterangan :

Rentang skala skor variabel Semangat Kerja Pegawai

- 1. 585 – 975 = Kurang Semangat
- 2. 975 – 1365 = Cukup Semangat
- 3. 1365 – 1755 = Semangat

Berdasarkan hasil tanggapan para responden pada tabel 5.38 diatas diketahui tanggapan dari 39 orang responden pada kategori Baik berjumlah 349 tanggapan dengan nilai skor 1047, tanggapan responden kategori Cukup Baik yaitu 180 tanggapan dengan nilai skor 360, dan tanggapan responden kategori Kurang Baik yaitu 56 tanggapan dengan nilai skor 56.

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh pada tabel 5.38 diatas dapat diketahui total skor yang diperoleh dari tanggapan responden sebesar 1463 berada pada kategori **Baik**.

Berdasarkan tanggapan dari responden dan juga hasil observasi yang telah dilakukan mengenai Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau, dapat diketahui bahwa Semangat Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau berjalan baik. Semangat Kerja tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil tanggapan para responden yang diteliti, bahwa pegawai yang hadir tepat waktu lebih bersemangat dalam bekerja, pegawai juga patuh dan melaksanakan perintah atasan serta melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang ada, pegawai mampu bekerjasama bersama atasan dan teman serta bekerja dengan penuh tanggungjawab sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat diselesaikan tepat waktu dan atasan merasa puas dengan hasilnya.

5.3. Analisis Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai

5.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda, dimana dalam analisis regresi tersebut akan menguji pengolahan data menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 20.00 berdasarkan data-data yang diperoleh dari 39 responden, dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 5.39
Coefficients^a**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,821	2,857		-,638	,528
	X1	,827	,279	,388	2,966	,005
	X2	,880	,223	,467	3,944	,000
	X3	,232	,267	,126	,867	,392

- a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis regresi berganda diperoleh koefisien untuk variabel bebas

X1 = 0,827, X2= 0,880 dan X3 = 0,232 dengan konstanta sebesar -1,821 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$\hat{Y} = -1,821 + 0,827 X1 + 0,880 X2 + 0,232 X3.$$

Dimana:

\hat{Y} = variabel terikat (semangat kerja)

X1 = variabel bebas (fungsi kepemimpinan instruktif)

X2 = variabel bebas (fungsi kepemimpinan konsultasi)

X3= variabel bebas (fungsi kepemimpinan partisipasi)

Variabel Fungsi Kepemimpinan yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja pegawai adalah fungsi kepemimpinan konsultasi (X2) yaitu sebesar 0,880.

5.3.2 Uji T

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial. Pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 20.0. Berdasarkan data-data yang diperoleh dari 39 responden di dapat hasil sebagai berikut:

Hipotesis yang berbunyi:

HO : tidak ada pengaruh yang signifikan antara fungsi kepemimpinan (instruktif, konsultasi, partisipasi) terhadap semangat kerja pegawai.

HI : ada pengaruh yang signifikan antara fungsi kepemimpinan (instruktif, konsultasi, partisipasi) terhadap semangat kerja pegawai.

Untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan adalah signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara t(hitung) dengan t(table). Di mana jika nilai $t(\text{hitung}) > t(\text{table})$, maka hipotesa dapat diterima, dan sebaliknya, jika

$t(\text{hitung}) < t(\text{table})$ maka hipotesis diatas tidak dapat diterima. Diketahui bahwa t tabel untuk $df = 39 - 3 - 1 = 35$ dengan signifikansi 5% adalah 2,022691.

Dari uji hipotesa (uji t) untuk variabel Fungsi kepemimpinan instruktif (X1) terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung fungsi kepemimpinan instruktif (X1) adalah sebesar 2,966 dengan signifikan 0,005 yang lebih kecil dibandingkan nilai probabilitas maksimal 0,05. Jika dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung dari variabel fungsi kepemimpinan instruktif (X1) adalah lebih besar ($2,966 > 2,022691$) yang artinya bahwa variabel fungsi kepemimpinan instruktif (X1) secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja pegawai. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesa yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan antara fungsi kepemimpinan instruktif (X1) terhadap semangat kerja pegawai” adalah tidak dapat ditolak.

Untuk variabel Fungsi kepemimpinan konsultasi (X2) terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t hitung fungsi kepemimpinan konsultasi (X2) adalah sebesar 3,944 dengan signifikan 0,000 yang lebih kecil dibandingkan nilai probabilitas maksimal 0,05. Jika dibandingkan dengan t tabel, nilai t hitung dari variabel fungsi kepemimpinan konsultasi (X2) adalah lebih besar ($3,944 > 2,022691$) yang artinya bahwa variabel fungsi kepemimpinan konsultasi (X2) secara signifikan berpengaruh positif terhadap variabel semangat kerja pegawai. Hal ini sekaligus membuktikan bahwa hipotesa yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan antara fungsi kepemimpinan konsultasi (X2) terhadap semangat kerja pegawai” adalah tidak dapat ditolak.

Untuk variabel fungsi kepemimpinan partisipasi (X3) terhadap variabel semangat kerja pegawai (Y) diketahui bahwa nilai t(hitung) fungsi kepemimpinan partisipasi (X3) adalah 0,867 sedangkan nilai t(table) adalah 2,022691 yang lebih besar dibandingkan dengan t hitung ($0,867 < 2,022691$). Kemudian nilai signifikan untuk variabel fungsi kepemimpinan partisipasi (X3) terlihat lebih besar dari 0,05 ($0,392 > 0,05$) Artinya, pengaruh variabel fungsi kepemimpinan partisipasi (X3) terhadap semangat kerja pegawai adalah tidak signifikan. Atau dengan kata lain Ha yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan antara fungsi kepemimpinan partisipasi (X3) terhadap semangat kerja pegawai” adalah ditolak. Artinya Ho diterima, berarti variabel fungsi kepemimpinan partisipasi (X3) secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja pegawai.

5.3.3. Uji F atau Uji Simultan

Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis yang berbunyi:

HO : fungsi kepemimpinan (instruktif (X1), konsultasi (X2), partisipasi (X3)) secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai..

HI : fungsi kepemimpinan (instruktif (X1), konsultasi (X2), partisipasi (X3)) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai..

Untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan adalah signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara F hitung dengan F tabel. Di mana jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesa dapat diterima, dan sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis diatas tidak dapat diterima.

Tabel. 5.40

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590,228	3	196,743	25,462	,000 ^b
	Residual	270,438	35	7,727		
	Total	860,667	38			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5 %. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Gunjarati, 2001). Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova.

Tabel 5.40 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 25,462 sedangkan nilai F tabel untuk $df = 39 - 3 - 1 = 35$ dengan taraf signifikan 5% $F_{table} (5\% ; 3 ; 39)$ adalah 2,845068 dengan demikian nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($25,462 > 2,845068$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, karena nilai signifikan

lebih kecil dari 0,05 maka HI diterima dan menolak HO. Jadi dapat dikatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara fungsi kepemimpinan Instruktif (X1) fungsi kepemimpinan konsultasi (X2) dan fungsi kepemimpinan partisipasi (X3) secara bersama-sama terhadap semangat kerja pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan analisa regresi berganda, semua variabel independen (Instruktif, Konsultasi dan Partisipasi) berpengaruh terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.
2. Variabel Fungsi Kepemimpinan Konsultasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yaitu sebesar 0,880.
3. Dari hasil Uji t, dengan signifikansi kehandalan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,022691. Dan t hitung untuk variable Fungsi kepemimpinan Instruktif (2,966) lebih besar dari t tabel hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 (lebih kecil dari nilai signifikansi t(table)). Variabel Fungsi Kepemimpinan Instruktif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.
4. Dari hasil Uji t, dengan signifikansi kehandalan $\alpha = 5\%$ diperoleh nilai t tabel sebesar 2,022691. Dan t hitung untuk Fungsi Kepemimpinan Konsultasi (3,944) lebih besar dari t tabel hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar ,0,000 (lebih kecil dari nilai signifikansi t(table)), Variabel Fungsi Kepemimpinan Konsultasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.
5. Sedangkan untuk variable Fungsi Kepemimpinan Partisipasi, t hitung sebesar 0,867, dan nilai signifikansi sebesar 0,392 (lebih besar dari signifikansi sebesar 0,05) maka variable Fungsi Kepemimpinan Partisipasi

berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

6. Dari hasil uji F didapat $F(\text{hitung})$ adalah 25,462. Oleh karena $F(\text{hitung}) > F(\text{table}) = 2,845068 (\alpha = 5\%)$ dengan tingkat signifikan 0,000, maka dapat dikatakan variable Fungsi Kepemimpinan Instruktif, Fungsi Kepemimpinan Konsultasi dan Fungsi Kepemimpinan Partisipasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi Semangat Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau.

6.2. Saran

1. Sesuai dengan hasil penelitian yang penulis lakukan mana indikator terbesar dan dominan yaitu pada fungsi kepemimpinan konsultasi maka pemimpin harus tetap berkonsultasi dengan bawahan yang dinilai memiliki berbagai bahan informasi guna mendapatkan umpan balik (feedback) yang berguna untuk menyempurnakan segala keputusan yang sudah diambil dan ditetapkan, guna menghindari terjadinya kesalahpahaman sehingga tercipta suasana kerja yang akrab dan bersemangat.
2. Pertimbangan dari pimpinan sangat diperlukan yaitu dengan memberikan penghargaan atau pengakuan kepada pegawai yang berusaha meningkatkan kualitas kerja agar semangat kerja pegawai meningkat karena berdasarkan indikator semangat kerja yaitu produktifitas kerja, pegawai memiliki semangat untuk meningkatkan kualitas kerja, pegawai bangga melaksanakan pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional, dan sebagai seorang pemimpin sebaiknya memberikan reward kepada pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya.
3. Dari hasil penilaian ada beberapa hal yang masih kurang yaitu dari fungsi kepemimpinan partisipasi, hal ini akan mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja, untuk itu para pegawai harus lebih aktif berpartisipasi sehingga pekerjaan yang dilaksanakan dapat ditingkatkan dan sebaiknya

pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk aktif berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan serta pemimpin lebih meningkatkan atau lebih bijak dalam mempengaruhi pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

4. Dari hasil uji angka Adjust R^2 sebesar 0,686. Hal ini berarti 68,6 % Semangat Kerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Fungsi Kepemimpinan Instruktif, Fungsi Kepemimpinan Konsultasi dan Fungsi Kepemimpinan Partisipasi. Sedangkan sisanya sebesar 31,4 % dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Dari hasil pengamatan penulis ada fungsi kepemimpinan yang lain yang bisa mempengaruhi semangat kerja pegawai yaitu fungsi pengendalian.

DAFTAR PUSTAKA

- A Yulk, Gary. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, PT. Indeks. Jakarta, 2005
- Anggara, Sahya. *Ilmu Administrasi Negara*, Pustaka setia, Bandung, 2012.
- Hughes L. Richard,Ginnett C. Robert,Curphy J.Gordon, *Leadership*. Edisi 7, Salemba Humanika,Jakarta, 2012
- Inu Kencana Syafie.H.Prof.Dr.M.Si dan Welasari,SIP.,M.Si. *Ilmu Administrasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusdi,Dr.,*Teori Organisasi dan Administrasi*, Salemba Humanika, Jakarta, 2013
- Purwanto, *Evaluasi Hasil belajar*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010
- Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2012
- Rivai, Veithzal,*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta Raja Grafindo Persada, 2011
- Robbins Stephen P. – Timothy. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta, 2009
- Siagian, Sondang P, *Teori & Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2012.
- Tohardi Ahmad, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2010
- Wirawan,Dr.MSL,Sp.A.,M.M.,M.Si,*Kepemimpinan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014

Yukl, Gary,*Kepemimpinan dalam Organisasi (Leadership in Organization)*,
(EdisiKetujuh), PT.Indeks, Jakarta, 2015

Yulk, Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, PT. Indeks. Jakarta,
2005

Jurnal :

Rio Marpaung 2013.,Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat
Kerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Kabupaten
Siak.

Widiantari 2015.,Pengaruh Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap
semangat kerja pegawai Puskesmas Sidomulyo pekanbaru.

Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 32 Tahun 2004,tentang
Pemerintahan Daerah

Peraturan Daerah, Nomor 4 tahun 2016, tentang
Pembentukan susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau

Peraturan Kepala daerah, Nomor 72 tahun 2016, tentang Uraian Tugas Dinas
Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Riau