
**ANALISIS IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA
PEGAWAI PASCA NEW NORMAL PADA KANTOR KEPALA DESA SEKECAMATAN AEK
NATAS KABUPATEN LABUHANBATU UTARA**

Oleh

Novita Laila Adetia Ritonga¹, Ade Parlaungan Nasution², Pristiyo³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhan Batu

Email: ¹novitaritonga9@gmail.com, ²adenasution@ulb.ac.id, ³paktio16@gmail.com

Article History:

Received: 03-05-2022

Revised: 23-05-2022

Accepted: 26-06-2022

Keywords:

*Leadership Style, and Work
Spirit*

Abstract: *The purpose of this study was to determine how much influence the leadership style has on the morale of the Kantor Kepala Desa Sekecamatan Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara. The test technique used in this research is a data instrument technique test, namely data analysis with Crossloading and Bootstrapping Smart Pls and the method used is quantitative descriptive analysis. The population and samples used were 102 people. The data sources used are primary and secondary data which were tested with Smart Pls. Taken together, there are only two variables that have an influence on employee morale. In this study, the participatory and achievement-oriented variables have a major influence on the morale of the employees of the Kantor Kepala Desa Sekecamatan Aek Natas Kabupaten Labuhan Batu Utara*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja mengalami perubahan setelah memasuki era new normal dimana setiap organisasi harus bersikap lebih respon sehingga dapat bertahan dan berkembang dengan situasi sekarang. Pemimpin sebagai faktor yang dapat menggerakkan individu di dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan. Kesiapan individu mendukung kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan pasca new normal. Maka, perubahan organisasi memerlukan perubahan individu dan proses menyelaraskan keduanya tidaklah mudah. Perubahan harus dimulai dari pemimpin karena pemimpin adalah panutan sekaligus pemilik otoritas tertinggi dalam organisasi.

Menurut Mangkuprawira 2007:118 (dalam Chaniago et al. 2018): "Kepemimpinan adalah unsur yang fundamental dalam menghadapi gaya dan perilaku seseorang. Hal ini merupakan potensi untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pemimpinnya menjadi realita. Ia melibatkan unsur emosi yang pada kenyataannya dapat selalu berubah. Memang pada dasarnya, dalam menerapkan kepemimpinan tidak selalu berjalan mulus. Boleh jadi karyawan yang dipimpin manager merasa ragu-ragu akan kemampuan manager, tidak jelas apa dan mengapa manager mengintruksikan sesuatu, apatis terhadap manager atau bahkan bisa saja menunjukkan konflik dengan manager". Menurut Tyson dan Jackson, (2002) (dalam Fuchrudi 2017) gaya kepemimpinan meliputi: mengarahkan, melatih, mendukung, mendelegasikan.

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peran kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka Hani Handoko T (2003 : 294). (Geralt et al. 2020). Maka dari itu dapat dinyatakan bahwa sebuah organisasi memerlukan pemimpin untuk melakukan pembaharuan yang mendorong perubahan dalam organisasi. Pengertian gaya kepemimpinan yaitu suatu unsur yang membangun, merencanakan dan mengendalikan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama dengan hasil yang baik dan tepat. Sikap dan gaya kepemimpinan yang baik diperlukan dalam mengatur sumberdaya manusia (pegawai) untuk tetap loyal bekerja dan semakin meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja pegawai dapat lebih mudah tercapai apabila organisasi dipimpin oleh kepemimpinan yang baik.

Pemimpin yang baik sangat berpengaruh positif terhadap semangat kerja para pegawai yang ada pada kantor tersebut. Sikap pemimpin yang baik akan menjadikan pegawai yang baik dan bertanggung jawab. Inti dari kepemimpinan adalah bagaimana mengarahkan orang-orang untuk bekerja sama menuju suatu tujuan/cita-cita dan pemimpin juga harus bisa meyakinkan bawahannya untuk mengikutinya. Hal ini harus diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja mempunyai kekuatan dan kelemahan, yaitu turunnya daya tahan fisik ketika sehari-hari bekerja secara terus-menerus, emosi yang sulit terkontrol karena lelah sehari-hari bekerja.

Bahkan saat ini, gaya kepemimpinan masih menjadi cerita yang sangat menarik untuk diteliti. Dalam beberapa penelitian disebutkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai. Juniangsih (Eva et al. 2015) dengan penelitian yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja para pegawai. Dharmayanti (Dharmayanti, Kawiana, and Astrama 2021), Wahyuni (Maksitek and Wahyuni 2018) dan Astinatria (Ekonomi, Universitas, and Denpasar 2020) juga mengatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Adapun Fitria (Fitria 2016) dengan penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sebagaimana diketahui bahwa virus Covid 19 yang melanda dunia dari tahun 2019 telah menyebabkan perubahan yang luas terhadap tata kerja pegawai di semua lingkungan kerja organisasi baik organisasi profit maupun non profit, termasuk di kantor pemerintahan seperti Kantor Kepala Desa Sekecamatan Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara. Berdasarkan penelitian awal didapat informasi bahwa selama awal pandemi Covid 19 melanda, telah banyak peraturan pemerintah yang dianggap mengganggu kinerja dan semangat kerja pegawai kantor Kepala Desa Sekecamatan Aek Natas, seperti aturan *Physical Distancing* (menjaga jarak), tidak berkerumun, memakai masker, *Work From Home* (bekerja dari rumah) dengan sistem bekerja shift (bergantian) yang dirasakan mempengaruhi kinerja pegawai kantor kepala desa Sekecamatan Aek Natas. Namun sekarang telah memasuki Pasca New Normal (tata normal baru). Situasi kerja di kantor kepala desa berjalan normal. Namun masih ditemukan pegawai yang rendah tingkat absensi, terlambat hadir, dan penundaan menyelesaikan tugas. Camat selaku pimpinan telah menjalankan tugas dan perannya sebagai

pimpinan yaitu telah memberikan pengarahan dan motivasi agar pegawai semangat dalam menjalankan tugas di pasca new normal ini.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat disimpulkan judul penelitian ini adalah : Analisis Implementasi Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pasca New Normal Pada Kantor Kepala Desa Sekecamatan Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai kantor Kepala Desa Sekecamatan Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara.

LANDASAN TEORI

a. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu hal penting dalam menjalankan sebuah kegiatan baik diperusahaan maupun organisasi yang dimana pemimpin dapat mengendalikan para pegawainya demi mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam memimpin sebuah perusahaan atau instansi seorang atasan akan memiliki tipe gaya kepimpinan yang berbeda hal ini disebabkan karena melihat situasi dan kondisi para bawahan yang dipimpinnya

Menurut Fahmi 2014 (dalam Widodo, Alamsyah, and Utomo 2007) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah ilmu yang membahas secara menyeluruh mengenai bagaimana cara mengarahkan , mempengaruhi , dan mengawasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan perintah dari atasan. ilmu yang mempelajari gaya kepemimpinan berkembang seiring dengan perkembangan zaman.

Gaya kepemimpinan menurut Brown 2014 (dalam Pradita 2016). kepemimpinan dapat diartikan sebagai penerapan gaya tertentu, sikap dan tingkah laku yang mampu mengubah seorang pemimpin dengan menciptakan perilaku yang lebih baik lagi. Pemimpin yang baik mengimplementasikan kepemimpinannya dengan caramengenali dan memahami setiap karakteristik para pegawai atau bawahannya. Memahami kelebihan dan kekurangan bawahannya dan memahami bagaimana memanfaatkan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki oleh bawahannya.

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin Memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap semangat kerja karyawannya dalam mencapai tujuan dari instansi atau organisasi. Memilih gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan mengarahkan pencapaian tujuan perorangan maupun tujuan organisasi, perusahaan maupun lembaga pemerintahan. Dengan gaya kepemimpinan dan pengarahan terhadap pegawai akan menjadi tidak jelas, dimana hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan pada anggota pegawai instansi atau organisasi

Fungsi gaya kepemimpinan berkaitan langsung dengan kehidupan organisasi . yang mengatakan bahwa setiap atasan harus berada dalam permasalahan yang ada pada kondisi ini. Fungsi gaya kepemimpinan adalah lingkungan sosial, karena harus dilakukan dalam interaksi antar individu dalam lingkungan sosial suatu organisasi atau kelompok. Pada dasarnya fungsi gaya kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu :

1. Dimensi yang berkaitan dengan kemampuan mengendalikan tindakan dan kegiatan pemimpin
2. Dimensi yang berkaitan dengan dorongan dan keterkaitan orang yang dipimpin dalam melaksanakan pekerjaan baik perorangan ataupun berkelompok.

Menurut Bangun 2012 (dalam Paisal 2017) ada 4 jenis gaya kepemimpinan berdasarkan model jalur dan sasaran yaitu :

1. Kepemimpinan Direktif (directive leadership), bawahan dapat mengerti apa yang diinginkan dari mereka, dan pemimpin dapat memberikan arahan tentang pekerjaan yang akan dikerjakan oleh bawahan.
2. Kepemimpinan Suportif (supportive leadership), pemimpin selalu berhubungan baik dengan para bawahannya, dan memiliki rasa perhatian yang cukup terhadap bawahan serta selalu menciptakan suasana kekeluargaan dilingkungan kerja.
3. Kepemimpinan Partisipatif (participative leadership), pemimpin selalu berkomunikasi dengan para bawahan sebelum mengambil keputusan
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi (the achievement-oriented leadership), pemimpin memberikan pekerjaan yang menantang pada bawahan dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap bawahan.

b. Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan masalah yang utama dalam mencapai tujuan organisasi. Karena, manusia adalah faktor penting yang menjadi *penggerak* faktor-faktor *lainnya* yang dapat disimpulkan menjadi satu dalam melaksanakan segala kegiatan di dalam organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang direncanakan. Kemampuan meningkatkan produktivitas tergantung pada keahlian manajemen organisasi dalam memanfaatkan sumber daya alam termasuk di dalamnya adalah manusia. Menurut Hasibuan 2012 (dalam Putu, Susila, and Ariantini 2021) menyatakan bahwa semangat kerja adalah kemauan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik serta disiplin demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja menurut Nuridin (dalam (Dharmayanti, Kawiana, and Astrama 2021) adalah mengerjakan pekerjaan secara lebih gigih, sehingga dapat mencapai hasil yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

Tingkat semangat kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja dari pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi bisa datang dari diri karyawan itu sendiri (internal) maupun dari pihak lain (eksternal). Menurut Mangkunegara (dalam (Susanto. 2019), ada dua faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecocokan umur, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan perilaku kerja.
2. Faktor pekerja yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis. Yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kepala Desa Sekecamatan Aek Natas Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 102 orang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X), sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu semangat kerja karyawan (Y).

Sumber Data

1. Data primer

Yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi dengan permasalahan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai.

2. Data sekunder

Diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal, penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen Kantor Kelurahan dan Kantor Kepala Desa Kecamatan Aek Natas yang diperlukan dalam penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi didefinisikan sebagai suatu keseluruhan pengamatan atau obyek yang menjadi perhatian kita sedangkan sampel adalah bagian populasi yang menjadi perhatian kita. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kepala Desa Sekecamatan Aek Natas yaitu sejumlah 102 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakter yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Cluster Random Sampling*, dimana sampel penelitian ini ada sebanyak 102 orang dari beberapa kantor Kelurahan dan Kantor Kepala Desa yang ada. Hal ini dikarenakan keterbatasan waktu sehingga tidak semua kantor dapat diambil sebagai sampel.

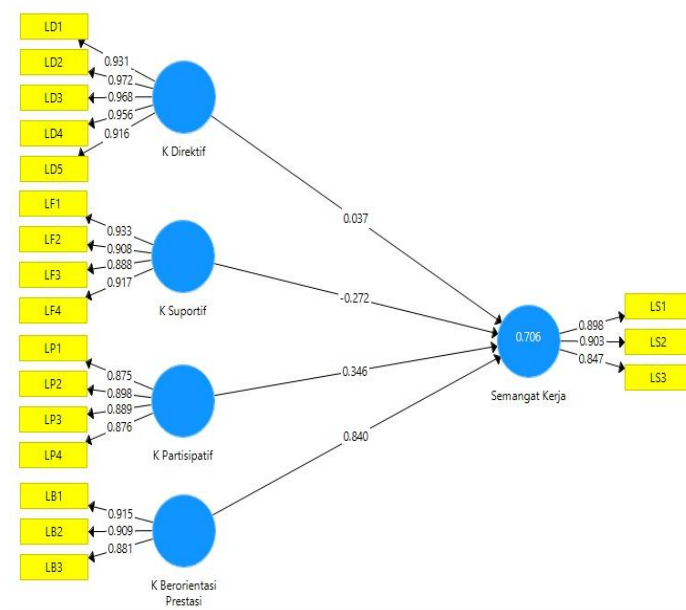
Tabel 1

No	Unit Populasi	Populasi	Sampel	Persentase
1.	Kantor Kecamatan Aek Natas	30	15	50%
2.	Kantor Kepala Desa Aek Pamingke	16	12	75%
3.	Kantor Kepala Desa Kampung Yaman	14	10	72%
4.	Kantor Kepala Desa Pangkalan	15	12	80%
5.	Kantor Kepala Desa Ujung Padang	25	22	88%
6.	Kelurahan Bandar Durian	16	15	94%
7.	Kantor Desa Adian Torop	16	16	100%
	Jumlah	132	102	78%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji *Smart Pls*

Dari hasil *loading factor model* terlihat bahwa indikator/variabel penelitian sebagai konstruk memiliki nilai *cross loading* lebih besar dari 0.70 sehingga dapat disimpulkan *loading factor model* memenuhi syarat.



Gambar 1. Loading Factor Model
Sumber : Analisis Data Dengan PLS

Berdasarkan pada model pengukuran diatas, seluruh indikator yaitu analisis pada variabel penelitian dengan loading factor lebih besar dari 0,50 sehingga dinyatakan signifikan atau memenuhi syarat convergent validity.

Average Variance Extracted (AVE) dan Corelation Laten

Metode lain untuk menilai discriminat validity adalah membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminat validity yang baik (Forwell dan Lacker, dalam Ghazali, 2011). Hasil pengujian AVE dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini

Tabel 3. Pengujian AVE dan Akar AVE

Konstruk	AVE	Akar AVE
Direktif	0,900	0,982
Suportif	0,831	0,962
Partisipatif	0,782	0,911
Berorientasi pada Prestasi	0,813	0,887
Semangat Kerja	0,780	0,868

Sumber : Analisis Data Dengan AVE PLS

Melihat dari nilai AVE pada tabel diatas semua variabel nilainya > 0,50 sehingga dapat dikatakan bahwa tiap indikator yang telah diukur telah dapat merefleksikan variabelnya masing-masing secara valid.

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Pemeriksaan selanjutnya dari convergent validity konstruk dengan melihat output composite reliability atau cronbach's Alpha. Dikatakan reliabel apabila nilai composite

reliability atau cronbach's Alpha lebih dari 0,70 (Yamin dan Heri Kurniawan dalam Ghazali 2011).

Tabel 4. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Sumber Analisis dengan

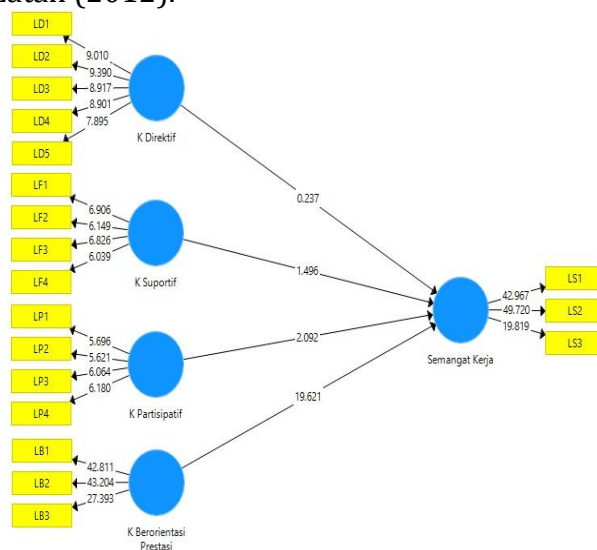
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Direktif	0,972	0,973
Suportif	0,933	0,952
Partisipatif	0,908	0,935
Berorientasi pada Prestasi	0,885	0,929
Semangat Kerja	0,859	0,914

:
data
PLS AVE

Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Evaluasi Inner Model dan Outer Loading

Inner model adalah pengujian dengan cara mengevaluasi antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan dalam penelitian. Bootstrapping adalah prosedur atau teknik statistik resampling. Resampling berarti bahwa responden ditarik secara random dengan replacement, dari sampel original berkali-kali hingga diperoleh observasi (Diaconis dan Efron dalam Hengki Latan (2012).



Gambar 2. Loading Factor Model

Sumber : Analisis Data Dengan PLS Bootstraping

Berdasarkan hasil diatas, dapat terlihat juga bahwa semua jalur sudah memenuhi angka signifikan.Hal ini menjadi persyaratan pada evaluasi dengan loading factor yaitu dilakukan untuk menilai signifikansi konstruk laten dengan kosntruknya.

Tabel 5. Path Coeficiens

	T Statistics (O/STER R)	P Values	Keterangan
Kepemimpinan Direktif -> Semangat Kerja	0,240	0,817	Hipotesis ditolak
Kepemimpinan Suportif -> Semangat Kerja	1,59	0,132	Hipotesis ditolak
Kepemimpinan Partisipatif - > Semangat Kerja	2.171	0,033	Hipotesis diterima
Berorientasi pada prestasi -> Semangat Kerja	18.737	0,000	Hipotesis diterima

Sumber: Analisis data dengan PLS Path Coefficient Bootstraping

Pembahasan

Selanjutnya setelah dilakukan pengujian hipotesis, maka perlu dilakukan pembahasan berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang akan diuraikan sebagai berikut:

- 1) H₁: *Kepemimpinan Direktif* tidak signifikan terhadap *semangat kerja*, hal ini terlihat dari nilai t-statistik sebesar 0,240 lebih kecil dari nilai 1.96 dengan taraf signifikansi 0,817 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pertama ditolak. Hal ini semakin menegaskan bahwa *kepemimpinan Direktif* tidak memiliki pengaruh terhadap semangat kerja. Maka dari itu, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan (Sutrisno 2019) gaya kepemimpinan direktif berpengaruh pada kinerja karyawan yang berarti dalam mencapai kinerja tersebut terdapat semangat kerja. Selain itu menurut (Basri and Rauf 2021) semangat kerja berpengaruh pada kinerja pegawai. Alasan lainnya bahwa kepemimpinan direktif pada instansi kepala desa belum tepat digunakan karena luas dan tanggungjawab kerja masih terbatas.
- 2) H₂: *Kepemimpinan Suportif* tidak signifikan terhadap *semangat kerja*, hal ini terlihat dari nilai t-statistik sebesar 1,59 lebih kecil dari nilai 1.96 dengan taraf signifikansi 1,32 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis kedua ditolak. Hal ini semakin menegaskan bahwa *Kepemimpinan Suportif* tidak cukup efektif membuktikan pengaruhnya terhadap *Semangat Kerja*. Maka dari itu, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan (Priastuti 2011) gaya kepemimpinan suportif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti dalam kinerja tersebut terdapat semangat kerja. Selain itu menurut (Dala 2021) Bahwa gaya kepemimpinan suportif berhasil melaksanakan pembelajaran pada masa covid -19 secara efektif. Namun dalam kantor kepala desa penerapan gaya kepemimpinan suportif belum tepat digunakan karena kurangnya pemimpin dalam membuat kebijakan.
- 3) H₃: *Kepemimpinan partisipatif* signifikan terhadap *semangat kerja* hal ini terlihat dari nilai t-statistik sebesar 2,171 lebih besar dari nilai 1.96 dengan taraf signifikansi 0,033 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ketiga diterima. Hal ini menegaskan bahwa *Kepemimpinan Partisipatif* efektif membuktikan pengaruhnya

terhadap *semangat kerja*. Maka dari itu hasil ini sesuai dengan (Setiawan 2017) gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti dalam mencapai kinerja tersebut terdapat semangat kerja. Selain itu, menurut (Salma 2021) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap semangat kerja. Dan gaya kepemimpinan partisipatif tepat digunakan dalam kantor kepala desa karena dalam pengambilan keputusan pemimpin mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan desentralisasi dan manajemen yang demokratis

- 4) H_4 : *Berorientasi pada Prestasi* signifikan terhadap *Semangat kerja* hal ini terlihat dari nilai t-statistik sebesar 18,737 lebih besar dari nilai 1.96 dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis keempat diterima. Hal ini menegaskan bahwa *Orientasi pada Prestasi* efektif membuktikan pengaruhnya terhadap *semangat kerja*. Maka dari itu, hasil ini sesuai dengan (Gaya et al. 1997) Berorientasi pada prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Selain itu, menurut (Astryanty et al. 2016) bahwa orientasi pada prestasi juga berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, Orientasi pada prestasi tepat digunakan dalam kantor kepala desa. Dimana, Motivasi kerja dapat membentuk semangat kerja dalam mengejar prestasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat Gaya Kepemimpinan Direktif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja dan tidak memiliki pengaruh mediasi apapun
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Suportif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat Kerja dan tidak memiliki pengaruh mediasi apapun
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan Partisipatif berpengaruh secara signifikan terhadap semangat Kerja dan tidak memiliki pengaruh mediasi apapun
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Berorientasi Pada Prestasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja dan tidak memiliki pengaruh mediasi apapun

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-

Saran

1. Bagi peneliti
Ilmu yang diperoleh agar dapat diaplikasikan dan di perdalam baik ilmu pengetahuan, penambahan wawasan, dan pengembangan teori dibidang sumber daya manusia dengan peningkatan semangat kerja yang dipengaruhi berbagai variable bebas.
2. Bagi Kantor Kepala Desa Sekecamatan Aek Natas
Sebaiknya Pemimpin tetap mempertahankan Gaya kepemimpinan Partisipatif dan Berorientasi pada prestasi untuk meningkatkan Semangat Kerja para pegawai.
3. Bagi pegawai
Dengan Gaya Kepemimpinan yang diterapkan diharapkan pegawai dapat lebih

semangat bekerja untuk meningkatkan Kinerja dan tercapainya tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Astryanty, Mandasari et al. 2016. “(Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang).” 40(1).
- [2] Basri, Surya Kelana, and Rusdianan Rauf. 2021. “Pengaruh Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” YUME : Journal of Management 4(1): 104–21.
- [3] Chaniago, Sabaruddin et al. 2018. “Pengaruh Insentif Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Medan.” 1(1): 63–76.
- [4] Dala, PANBM. 2021. “Gaya Kepemimpinan Suportif Dalam Menyelenggarakan Pembelajaran Yang Efektif Di Masa Pandemi Covid-19.” Prosiding Seminar Nasional Manajemen ...: 1012–18.
<https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/semnasmp/article/view/10823>.
- [5] Dharmayanti, Tjokorda Istri, I Gede Putu Kawiana, and I Made Astrama. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar.” Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Parwisata 1(1): 248–64.
- [6] Ekonomi, Fakultas, Bisnis Universitas, and Warmadewa Denpasar. 2020. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan.” Widya Manajemen 2(1): 47–59.
- [7] Eva, Tri et al. 2015. “PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SUB.DOLOG WIL.IV PADANGSIDIMPUAN (STUDI PADA KANTOR SUB.DOLOG WIL.IV PADANGSIDIMPUAN).” Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal 5(1): 79–91.
- [8] Fitria, Yuki. 2016. “IMPLEMENTASI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM KOTA PADANG PANJANG.” Jurnal Praktik Bisnis 5(1): 79–94.
- [9] Fuchrudi, Menurut. 2017. “Riyanto Efendi , Pascasarjana Pendidikan Ekonomi , Universitas Negeri Yogyakarta Abstrak Kinerja Karyawan Merupakan Hal Yang Penting Dalam Suatu Perusahaan , Karena Memiliki Pengaruh Yang Besar Untuk Peningkatan Kinerja Suatu Perusahaan . Kinerja Karyawan.”
- [10] Gaya, Pengaruh et al. 1997. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan.”
- [11] Geralt et al. 2020. “Karyawan Pt Bringin Karya Sejahtera Influence of Leadership and Communication Styles on Employee Performance of Pt Bringin Karya Sejahtera.” Emba 8(2): 89–98.
- [12] Maksitek, Jurnal Ilmiah, and Erni Wahyuni. 2018. “PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN DI PT. POS INDONESIA MEDAN.” JURNAL ILMIAH MAKSITEK 3(2).
- [13] Paisal. 2017. “Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.” Jurnal Manajemen 5(4): 1–20. jurnal.unpand.ac.id.
- [14] Pradita, Mochamad Yanuar. 2016. “PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN, Dan KARAKTERISTIK TENAGA PEMASAR TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA TENAGA PEMASAR PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. CABANG JOMBANG.” Journal of Innovation in Business and

- Economics 7(2): 95.
- [15] Priastuti, indah dwi. 2011. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan.” “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan” 2(2): 17.
- [16] Putu, Bagus, Ekaadharma Susila, and Oka Ariantini. 2021. “KOMUNITAS MANAJEMEN PERHOTELAN INDONESIA PERIODE 2019 - 2021.” 4(1): 45–54.
- [17] Salma. 2021. “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析Title.” 2(1): 6.
- [18] Susanto., Juliana. Themmy Noval. Reno. 2019. “Jurnal Ilmiah Maksitek ISSN : 2548-429X.” Jurnal Ilmiah Maksitek 4(2): 5.
<https://makarioz.sciencemakarioz.org/index.php/JIM/article/view/83/80>.
- [19] Sutrisno, Atik Mustafidah. 2019. “Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nipsea Paint and Chemicals Di Jakarta).” 5(1): 62–77.
- [20] Widodo, Trenggono, Nanang Alamsyah, and Chandyka Bagus Utomo. 2007. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam.” 2(1): 97–104.