

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI
TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI
(Suatu Studi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis)**

Cresida Febrianti¹, Elin Herlina², Ali Muhidin³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Galuh

inidadaa20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh semangat pegawai belum sepenuhnya optimal yang dapat dilihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak instansi, selain itu masih kurangnya akselerasi penyelesaian tugas dan kemampuan menyusun agenda kegiatan yang memprioritaskan kebutuhan penunjang kerja bagi perangkat daerah. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu; Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis; Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis; Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yakni metode penelitian kuantitatif. Jumlah Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis yang berjumlah sebanyak 134 orang pegawai, ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 57 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila gaya kepemimpinan sudah baik maka semangat kerja pegawai akan meningkat. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila kompetensi pegawai sudah tinggi maka semangat kerja pegawai akan meningkat; Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai sudah baik maka semangat kerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Semangat Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap organisasi memiliki berbagai sasaran yang akan diraih guna mencapai tujuan organisasi. Sasaran-sasaran itu akan dapat tercapai melalui aktivitas-aktivitas yang dilakukan dengan cara melibatkan aspek-aspek sumber daya yang terdapat dalam organisasi tersebut. Begitu pentingnya sumber daya manusia maka organisasi

hendaknya memberikan semangat kerja kepada pegawai, sehingga dapat merangsang pegawai untuk dapat bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana pegawai bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja organisasi. Faktor semangat kerja sudah semestinya diketahui oleh para pemimpin atau karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja pegawai.

Kondisi ini sangat dipengaruhi oleh peran seorang pemimpin dalam organisasi. Salah satu peran yang penting seorang pemimpin adalah membuat para pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi. Tujuan tersebut dapat terwujud jika orang-orang yang ada didalamnya mampu bekerja sama dengan orang lain, dengan koordinasi seorang pemimpin yang memiliki berbagai kemampuan untuk mengarahkan anggotanya. Salah satu unsur penting kepemimpinan dalam kaitannya terhadap semangat kerja pegawai adalah gaya kepemimpinan. Selain gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompetensi pegawai. Karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap, perilaku, kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara konsep diri, motivasi internal dan kapasitas pengetahuan sehingga ia dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi dan memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran tiada henti.

Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah yang mempunyai tugas penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Pengelolaan Keuangan Daerah sesuai atas otonomi dan tugas pembantuan. Namun demikian berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis diketahui bahwa semangat pegawai belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh pihak instansi, selain itu masih kurangnya akselerasi penyelesaian tugas dan kemampuan menyusun agenda kegiatan yang

memprioritaskan kebutuhan penunjang kerja bagi perangkat daerah. Serta tingkat tanggungjawab pegawai masih rendah sehingga masih ada pegawai yang melaporkan hasil penjualan tidak tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh data yang diperoleh dari Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai
Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis
Tahun 2018

No	Uraian	Target	Realisasi	Keterangan
1.	Orientasi pelayanan	100%	79,40	Baik
2.	Integritas	100%	79,00	Baik
3.	Komitmen	100%	78,10	Cukup Baik
4.	Disiplin	100%	78,20	Cukup Baik
5.	Tingkat kerjasama	100%	78,60	Baik

Sumber: SKP Badan Pengelolaan keuangan Daerah Kabupaten Ciamis, 2018

Berdasarkan data penilaian sasaran kerja pegawai diketahui bahwa masih ada hal-hal yang masih perlu untuk ditingkatkan kembali. Seperti komitmen pegawai serta tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja yang masih mendapatkan penilaian cukup baik yaitu sebesar 78,10% untuk penilaian komitmen dan 78,20% untuk tingkat disiplin pegawai dari target yang telah ditentukan yaitu 100% adapun pedoman untuk penilaian SKP 65,00-78,50 yaitu mendapatkan predikat cukup baik sementara skor lebih dari 78,50 dapat dikatakan sudah baik. Adapun permasalahan lain yang terjadi yang diduga berdampak pada semangat kerja adalah belum optimalnya gaya kepemimpinan pada BPKD Kabupaten Ciamis, hal tersebut dapat dilihat dari masih kurangnya komunikasi secara langsung dari kepala dinas pada pegawai sehingga menyebabkan terjadinya *lost communication* antara atasan dengan bawahan. Selain itu, pegawai belum sepenuhnya mampu mencermati atau menanggapi visi dan misi serta arahan yang telah disampaikan oleh pihak kepala dinas sehingga berdampak pada kinerja organisasi. Permasalahan lain yang terjadi yaitu belum optimalnya kompetensi pegawai, karena tidak sepenuhnya pegawai didukung kualifikasi pendidikan yang sesuai dengan jenis pekerjaan para pegawai BPKD sehingga belum optimalnya kompetensi pejabat

pengelola keuangan dalam mengelola laporan keuangan daerah. Hal tersebut dapat dilihat dari masih ada pegawai yang belum sepenuhnya memiliki kompetensi teknis yang diukur dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional sehingga menghambat pada penyelesaian suatu pekerjaan. Selain itu, masih kurangnya kesesuaian antara penempatan pegawai dengan latar pendidikan yang dimiliki beberapa pejabat struktural di lingkungan instansi serta prinsip-prinsip *good governance* belum sepenuhnya terpenuhi, sehingga menghambat dalam suatu pekerjaan.

LANDASAN TEORITIS

Semangat kerja pegawai merupakan suasana batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara gaya kepemimpinan merupakan upaya untuk mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan, serta mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Thoah (2013: 181) menyatakan bahwa: Semangat kerja karyawan akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya. Untuk itulah, suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang atasan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami

betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Acshan (2014: 203) yang menyatakan bahwa: Kompetensi merupakan kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik keperibadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja. Apabila seseorang kurang memiliki keahlian maka akan membuat seseorang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan apapun dan membuat semangat kerja menjadi menurun. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut.

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

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Karena seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan sehingga akan berdampak pada semangat kerja pegawai itu sendiri. Selain itu semangat kerja pegawai akan mengalami peningkatan jika pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis yang berjumlah sebanyak 134 orang pegawai. Karena jumlah populasi lebih dari 100 maka dalam pengambilan sampel menggunakan digunakan *proportional sampling* atau pengambilan sampel yang memperhatikan sehingga ukuran sampelnya adalah sebanyak 57 orang.

Sumber Data

1. Data Primer

Terkait dengan penelitian ini data primer diperoleh dari hasil meninjau langsung lokasi penelitian, serta mengobservasi objek penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang juga dipentingkan dalam penelitian ini adalah sejumlah kepustakaan dan dokumen-dokumen penting yang dapat memperjelas permasalahan dalam penelitian ini.

Teknik Analisis Data

1. Secara Parsial

a. Regresi Linier sederhana

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad (\text{Sugiyono, 2012:270})$$

b. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

$$r_{xly} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2012 : 183})$$

c. Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

d. Uji T

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012:184})$$

2. Secara Simultan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \frac{\sum X_1}{n} - b_2 \frac{\sum X_2}{n}$$

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2) \cdot (\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2) \cdot (\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2) \cdot (\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2) \cdot (\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

(Sugiyono, 2012:277)

b. Analisis Koefisien Korelasi Ganda

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - (r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - r_{x_1x_2}^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2012: 191})$$

c. Koefisien Determinasi

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

d. Uji F

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (\text{Sugiyono, 2012: 192})$$

PEMBAHASAN
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis diperoleh total skor sebesar 2303 atau jika dirata-ratakan sebesar 230,3. Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berada pada kategori baik. Adapun skor yang tertinggi adalah indikator tanggung jawab dari pernyataan pimpinan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mengatur dan mengawasi para pegawainya dengan total skor 244, sementara skor yang paling rendah yaitu pada indikator kemampuan mengambil keputusan dari pernyataan pimpinan memiliki kemampuan dalam mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat bagi organisasi dengan total skor 207.

Sementara hasil perhitungan uji korelasi adalah sebesar 0,796 yang memiliki tingkat hubungan yang kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 63,32% yang artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai sebesar 63,32%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (55) diperoleh bobot $t_{hitung} = 7,753$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,020$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Thoha (2013: 181) yang menyatakan bahwa: Semangat kerja karyawan akan muncul diantaranya dari adanya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara maksimal, sehingga pemimpin mampu menggerakkan orang lain, dalam hal ini adalah karyawan yang menjadi bawahannya. Untuk itulah, suatu perusahaan atau organisasi dituntut untuk memiliki seorang pemimpin yang mampu menciptakan suasana dinamis serta mampu meningkatkan semangat kerja bawahannya. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang atasan dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, karena seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis diperoleh total skor sebesar 2.488 atau jika dirata-ratakan sebesar 248,8. Dengan demikian bahwa kompetensi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berada pada kategori sangat tinggi. Adapun skor yang tertinggi adalah indikator kemampuan/keterampilan (*skill*) dari pernyataan pegawai memiliki keterampilan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan total skor 261, sementara skor yang paling rendah yaitu pada indikator pengetahuan (*knowledge*) dari pernyataan pegawai memiliki kemampuan dalam memahami suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan total skor 235. Sementara hasil perhitungan uji korelasi adalah sebesar

0,977 yang memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 95,47% yang artinya bahwa kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai sebesar 95,47%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (55) diperoleh bobot $t_{hitung} = 33,265$ sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,020$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata kompetensi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Acshan (2014: 203) yang menyatakan bahwa: Kompetensi merupakan kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik keperibadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap semangat kerja. Apabila seseorang kurang memiliki keahlian maka akan membuat seseorang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan apapun dan membuat semangat kerja menjadi menurun. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi semangat kerja pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan-tujuan tertentu yang diinginkan suatu organisasi tersebut.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan kompetensi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis diperoleh total skor sebesar 2.501 atau jika dirata-ratakan sebesar 250,1. Dengan demikian bahwa semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis berada pada kategori sangat tinggi. Adapun skor yang tertinggi adalah indikator disiplin yang tinggi dari pernyataan pegawai memiliki pedoman kerja dan disiplin pribadi yang tinggi dengan total skor 261, sementara skor yang paling rendah juga pada indikator disiplin yang tinggi dari pernyataan pegawai mampu mentaati peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh instansi dengan total skor 228. Dari tabel 4.39 tersebut, rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel semangat kerja pegawai diperoleh skor sebesar 2.501 atau jika dirata-ratakan sebesar 250,1.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,979 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh sebesar 95,90% yang artinya bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi memberikan pengaruh terhadap semangat kerja pegawai sebesar 95,90%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ hasil perhitungan di atas dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2-1$ (54) diperoleh bobot $F_{hitung} = 60,034$ sedangkan bobot $F_{tabel} = 2,78$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata gaya kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap semangat kerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima/teruji kebenarannya.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Mc Acshan (2014: 209) yang berpendapat bahwa: Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai. Beberapa faktor tersebut dapat dikategorikan faktor internal dan juga faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri dan tak berpengaruh oleh kondisi yang ada di luar dirinya. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri pegawai itu sendiri. Dimana dalam hal ini akan dipengaruhi oleh kondisi yang ada diluar dari diri pegawai tersebut. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja diantaranya adalah faktor disiplin kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Karena seorang pemimpin yang mampu mempengaruhi orang lain akan memberikan motivasi tersendiri bagi pegawai untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang diinginkan sehingga akan berdampak pada semangat kerja pegawai itu sendiri. Selain itu semangat kerja pegawai akan mengalami peningkatan jika pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila gaya kepemimpinan sudah baik maka semangat kerja pegawai akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila kompetensi pegawai sudah tinggi maka semangat kerja pegawai akan meningkat.
3. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap semangat kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Ciamis. Artinya apabila gaya kepemimpinan dan kompetensi pegawai sudah baik maka semangat kerja pegawai akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani, 2010. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Acshan. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Thoha. 2013. *Prilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Implikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.