JURNAL BRAND, Volume 2 No. 2, Desember 2020

e-ISSN : 2715-4920

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BIMA

Ariyansyah Ramadhan [1)]
PRODI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BIMA

Jl. Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali Kota Bima
ariya.stiebima16@gmail.com

Muhammad Yusuf [2)]
PRODI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) BIMA

Jl. Wolter Monginsidi Kompleks Tolobali Kota Bima
yusufzm.stiebima@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership style on employee morale at the Department of Transportation, Bima Regency. This type of research is associative. The research instrument used was a questionnaire with a Likert scale. The population used is the employee of the Bima Regency Transportation Service as many as 70 employees with the research sample of the ASN (State Civil Apparatus) of the Bima Regency Transportation Office as many as 40 employees with the sampling used is purposive sampling. Data collection techniques used were (1) observation, (2) questionnaires, (3) interviews and (4) literature study. The data analysis technique used is validity test, reliability test, simple regression, simple correlation, determination and test t test (two-party t test). Based on the results of the research, it can be concluded that there is no influence between transformational leadership styles on employee morale at the Department of Transportation, Bima Regency.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner dengan skala likert. Populasi yang digunakan yaitu pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bima sebanyak 70 orang pegawai dengan sampel penelitian yaitu pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Dinas Perhubungan Kabupaten Bima sebanyak 40 orang pegawai dengan sampling yang digunakan yaitu purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu (1) observasi, (2) kuesioner, (3) wawancara dan (4) studi pustaka. Teknik analisa data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi sederhana, korelasi sederhana, uji determinasi dan uji t (uji t dua pihak). Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

Kata Kunci : *gaya kepemimpinan tranformasional,semangat kerja*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Leadership sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah, karena pemimpin mungkin memiliki kualitas - kualitas tertentu yang membedakan dirinya dengan pengikutnya. Para ahli teori sukarela (*compliance induction theorist*) cenderung memandang *leadership* sebagai pemaksaan atau pendesakan pengaruh secara tidak langsung dan sebagai sarana untuk membentuk kelompok sesuai dengan keinginan pemimpin.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:42), gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Pemimpin transformasional adalah orang yang membantu perusahaan dan orang lain untuk membuat perubahan positif dalam aktivitas mereka. Perubahan itu seringkali bersakla besar dan dramatis. Setelah menetapkan arah baru yang menarik bagi perusahaan atau menciptakan masa depan.

Saksono dalam Dawati (2012:2) menyatakan bahwa: pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan yang bersangkutan. Adapun kebutuhan fisik yang memungkinkan pegawai bersedia bekerja dengan penuh semangat meliputi: tata ruang kantor, pakaian kerja, alat perlindungan, dan kondisi lingkungan kerja seperti udara, cahaya, suara, dan alat kerja yang dipergunakan.

Anoraga dalam Shofi dkk (2013:2) mengemukakan pendapatnya bahwa, apabila terdapat semangat kerja diantara karyawan, dapat diharapkan tugas pekerjaan yang diberikan pada mereka akan dilakukan lebih cepat dan baik. Sehingga dikatakan jika semangat kerja pegawai tinggi maka pegawai dapat melaksanakan pekerjaan serta memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan lebih cepat dan lebih baik dan tujuan organisasi dapat terwujud. Hal ini dapat dikatakan sebagai proses kerja atau kinerja yang baik.

Dinas Perhubungan Kabupaten Bima merupakan perangkat Daerah yang memotori pembangunan dan pengembangan sarana dan prasarana dibidang perhubungan,yang mengupayakan berbagai program pembangunan untuk mengakomodir kebutuhan masyarakat akan pelayanan jasa trasportasi. Dinas Perhubungan Kabupaten Bima memiliki beberapa bidang didalamnya antara lain, Bidang Transportasi Darat,Transportasi laut dan Transportasi Udara.

Berdasarkan obeservasi awal yang di lakukan,pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima mengenai kepemimpinan transformasional. Di temukan beberapa masalah, kurang harmonisnya hubungan pimpinan dan pegawai, kurangnya arahan dari pimpinan membuat pegawai merasa malas untuk melaksanakan tugas yang di berikan oleh pimpinannya.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima ?"

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah "Untuk mengetahui adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima."

4. Batasan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan diatas, agar masalah yang diteliti lebih terarah maka perlu dilakukan batasan terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini dibatasi pada gaya kepemimpinan transformasional dan semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima yang belum optimal.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Menurut Hasibuan (2011:170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin

mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2013:42), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan transformasional merupakan pimpinan yang kharismatik dan mempunyai peran sentral serta strategi dalam membawa organisasi mencapi tujuannya.

Menurut Bass (Yukl, 2010:313), kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transfomasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin tersebut, serta mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka.

2. Semangat Kerja

Nitisemito dalam Prasetyo dan Yuniati (2014:4) menyatakan, semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong untuk melakukan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Menurut Verna dalam Paryudi dan Ardana (2012:65), semangat kerja yaitu kondisi mental dan emosional (seperti antusiasme, keyakinan, atau loyalitas) dari seorang individu atau kelompok yang berkaitan dengan fungsi atau tugas di tangan.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja.

a. Kegairahan

Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja berarti juga memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya.

b. Kekuatan untuk melawan frustasi

Aspek ini menunjukkan adanya kekuatan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja.

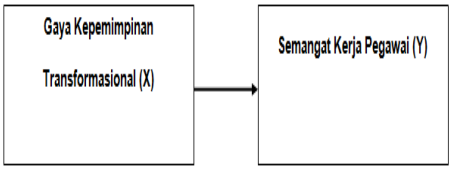
c. Kualitas untuk bertahan

Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya.

d. Semangat kelompok

Semangat kelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja maka karyawan akan saling bekerja sama, tolong-menolong, dan tidak saling bersaing untuk menjatuhkan.

Kerangka Pemikiran



3. Hipotesis

Hipotesis peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha : Diduga ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

H0 : Diduga tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan adalah jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkat tertinggi di bandingkan dengan deskriptif dan kopratif karena dengan penelitian ini dapat di bangun sebuah teori

yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

2. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian yang di gunakan yaitu kuesioner skala likert dengan indikator kepemimpinan transformasional dan semangat kerja pegawai.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah salah satu teknik non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan cici-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga di harapkan dapat menjawab penelitian.

4. Populasi adan sampel Penelitian

Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas perhubungan Kabupaten Bima yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten Bima yang berjumlah 70 orang. Dengan sampel penelitian yaitu pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima sebnyak 40 orang.

5. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bima, Jl. Soekarno-Hatta, Kompleks Pemerintah Daerah (PEMDA) Kabupaten Bima. Selama 3 bulan, yaitu pada bulan Januari 2020 sampai dengan Maret 2020.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Observasi
   Bertujuan untuk memperoleh informasi terkai dengan fenomena yang telah terjadi atau yang sedang terjadi d lingkungan.
b. Dokumentasi
   Adalah salah satu cara yang di lakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi.
c. Kuesioner
   Adalah daftar pertanyaan dan pernyataan yang di berikan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung.
d. Studi pustaka
   Studi pustaka adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian.

7. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau diukur dengan angka dalam hal ini tentang Gaya kepemimpinan tranformasioanal terhadap semangat kinerja pegawai yang diperoleh dari tabulasi jawaban responden pada kuesioner yang telah dibagikan.

8. Teknik Analisa Data

a. Uji validasi dan realiblitas
   Menurut Umar (2005), uji validasi mebandingkan nilai r hitung dan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut di nyatakan valid. Selanjutnya untuk menguji realibilitas instrumen dapat di ketahui dengan : Jika nilai realibilitas semakin mendekati 1, maka intrumen yang di gunakan semakin baik atau jika realibilitas yang di gunakan > 0,60 maka intrumen yang di gunakan valid.
b. Regresi linear sederhana
   Regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui apakah variabel X secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
c. Koefisien korelasi
   Untuk mengetahui tinggi-rendahnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka dapat digunakan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi.
d. Uji determinasi
   Menurut Imam Ghizali (2009). Koefisien korelasi intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen.
e. Uji T
   Adalah salah satu test statistik yang di pergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nihil yang mengatakan bahwa di antara dua 2 mean sampel yang di ambil secara random dari populasi yang sama tidak terdapat perbedaan yang signifikan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel penelitian	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan valid
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	Item 1	0,468	0,300	Valid
	Item 2	0,429	0,300	Valid
	Item 3	0,434	0,300	Valid
	Item 4	0,457	0,300	Valid
	Item 5	0,716	0,300	Valid
	Item 6	0,571	0,300	Valid
	Item 7	0,345	0,300	Valid
	Item 8	0,599	0,300	Valid
	Item 9	0,549	0,300	Valid
SEMANGAT KERJA	Item 1	0,508	0,300	Valid
	Item 2	0,556	0,300	Valid
	Item 3	0,626	0,300	Valid
	Item 4	0,594	0,300	Valid
	Item 5	0,542	0,300	Valid
	Item 6	0,398	0,300	Valid
	Item 7	0,544	0,300	Valid
	Item 8	0,673	0,300	Valid
	Item 9	0,694	0,300	Valid

Sumber : data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1, hasil pengujian validitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Pegawai dapat dikatakan valid pada Corrected item-total correlation >0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel penelitian	Cronbach's alpha	Batas normal	Keterangan Reliabel
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,735	0,6	Reliabel
Semangat Kerja Pegawai	0,646	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha*> 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

b. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS Versi 20.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Coefficient[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35,321	,273		,856	,000
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	0,023	,199	0,019	,118	,907

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Y = 35,321+0,023X

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 35,321 dapat diartikan apabila variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dianggap nol, maka Semangat Kerja Pegawai akan sebesar 35,321.

b. Nilai koefisien beta pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional sebesar 0,023 artinya setiap perubahan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan Semangat Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,023 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional akan meningkatkan Semangat Kerja Pegawai sebesar 0,023 satuan.

2. Pembahasan

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations

		Gaya Kepemimpinan Transformasional	Semangat kerja pegawai
Gaya kepemimpinan transformasional	Pearson Correlation	1	,019
	Sig. (2-tailed)		,907
	N	40	40
Semangat kerja pegawai	Pearson Correlation	,019	1
	Sig. (2-tailed)	,907	
	N	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Koefisien korelasi linear sederhana yaitu sebesar 0,019, artinya bahwa tingkat keeratan hubungan anatara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima sangat rendah yaitu 0,019.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,019[a]	,000	-,026	4,223

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN Transformasional

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji R2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,019 Hal ini menunjukkan bahwa Semangat Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional (X) hanya sebesar 1,9%, sedangkan sisanya sebesar 98,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Hasil Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

e. Hasil Uji t (secara parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35,321	7,273		4,856	,000
Gaya Kepemimpinan Transformasional	,023	,199	,019	,118	,907

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA PEGAWAI

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Hasil statistik uji t untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional diperoleh nilai t hitung sebesar 0,118 dengan nilai t tabel sebesar 1,685 (0,118 < 1,685) dengan nilai signifikansi sebesar 0,907 lebih besar dari 0,05 (0,907 > 0,05),artinya tidak ada pengaruh

yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan diatas maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu : **Tidak ada** pengaruh yang antara antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima. Sehingga Hipotesis yang menyatakan **tidak ada** pengaruh pengaruh yang antara antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima (H0) **Diterima,** dan hipotesis yang menyatakan **ada** pengaruh pengaruh yang antara antara Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bima **Ditolak.**

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelti berharap selanjutnya dapat dilakukan penelitian serupa yang dilakukan lebih mendalam dengan menggunakan objek dan populasi penelitian yang berbeda untuk memvalidasi hasil penelitian ini. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumberb acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel yang tidk digunakan dalam penelitian ini guna untuk mengungkap lebih banyak permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Asnawi,S. Semagat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. Universitas Perasada Indonesia.

Aulia,N.A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Fakultas ilmu sosial da ilmu politik.

Gh Supardi dan Syaiful Anwar. 2002. Dasar-Dasar Prilaku Organisasi Yogyakarta:UII Press.

Handoko, Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:BPFE.

Hfh Yulk, Gary. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Jakarta*:Indeks.

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Yogyakarta:BPFE.

Nurfauziah. 2014. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional,motivasi kerjadan komitmen organisani terhadap kepuasan kerja. Fakultas Psikoligi,Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Pambudi,D.S., Mukzam,D., Nurtjahjono,G.E., 2016, Gaya kepemimpinan,kepuasan kerja karyawan,kinerja karyawan. Fakultas Administrasi Bisnis, Universitas Brawijaya Malang.

Septyan, B.F., Musadieq, M.A.,Mukzam, M.D., 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi dan semanagat kerja. Fakultas Ilmu Adminustrasi, Universitas Brawijaya Malang.

Setyaningtyas,L.H.T., 2009. Prngaruh gaya kepemimpinan dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Fakultas ekonomi**.**

Simamora,J.N., Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:STIE YKPN**.**

Tarlis,A. 2017 . pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja : IAIN,Langsa