

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi dan tugas sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Khususnya dalam lembaga instansi pemerintahan, dimana pegawai dituntut untuk mengikuti aturan-aturan yang ada dalam bekerja. Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara ini adalah sebuah instansi pemerintahan yang membidangi urusan agama. Penelitian ini menggunakan asumsi klasik, menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan *purposive sampling* yang dimana penentuan sampel menurut kriteria tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dan sekunder yang diperoleh dari hasil wawancara dan pembagian kuisioner. Populasi penelitian ini adalah semua bidang dan para pegawai yang ada di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara dengan jumlah sampel 132 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dan Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources are the key to organizational success and the task of human resources is to manage the human element well in order to be able to get a workforce that is satisfied with their work. Especially in government agencies, where employees are required to follow the rules in the work. Ministry of Religion Regional Office of North Sumatra Province is a government agency in charge of religious affairs. This study uses classical assumptions, using the method of multiple linear regression analysis and purposive sampling where the determination of the sample according to certain criteria. The data used in this study are qualitative and secondary obtained from interviews and questionnaires. The study population was all fields and employees in the Ministry of Religion Regional Office of North Sumatra Province with a sample of 132 people. The results showed that the leadership style had no positive and not significant effect on employee performance, the work environment had a positive and significant effect on employee performance and motivation had no positive and not significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Motivation and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
MOTO DAN LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
E. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Kinerja Pegawai.....	11
a. Pengertian Kinerja Pegawai.....	11
b. Tujuan Kinerja	13
c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	13
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	17
2. Gaya Kepemimpinan	20
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	20
b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	22
c. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	23
d. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	23
3. Lingkungan Kerja	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja	28
b. Jenis Lingkungan Kerja.....	30
c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	31
d. Indikator Lingkungan Kerja	33
4. Motivasi.....	36
a. Pengertian Motivasi Kerja	36
b. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja	37
c. Jenis-jenis Motivasi.....	38
d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	39
e. Indikator Motivasi.....	41
B. Penelitian Terdahulu	44
C. Kerangka Konseptual.....	47

D. Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
1. Lokasi Penelitian.....	52
2. Waktu Penelitian	52
C. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi	53
2. Sampel.....	54
D. Jenis dan Sumber Data.....	54
1. Data Primer.....	54
2. Data Sekunder.....	55
E. Variabel Penelitian & Definisi Operasional.....	55
1. Variabel Penelitian.....	55
2. Definisi Operasional	56
F. Teknik Pengumpulan Data.....	61
1. Angket	61
2. Wawancara	62
G. Teknik Analisis Data	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Reliabilitas	63
3. Uji Asumsi Klasik.....	64
a) Uji Normalitas.....	64
1) Uji Histogram.....	64
2) Uji Probability Plot (P-Plot)	64
3) Uji <i>Kolmogrof Smirnov (K-S)</i>	65
b) Uji Multikolinieritas	65
c) Uji Heteroskedastisitas	65
4. Analisis Regresi	66
5. Pengujian Hipotesis	67
a) Uji t (Parsial)	67
b) Uji F (Simultan)	68
6. Koefisien Determinasi (R^2)	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Hasil Penelitian.....	70
1. Sejarah Kementerian Agama	70
2. Visi dan Misi	72
3. Struktur Organisasi	73
4. Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama	74
5. Karakteristik Responden	74
6. Deskripsi Variabel Penelitian	77
7. Uji Validitas dan Reabilitas.....	77
a. Uji Validitas.....	78
b. Uji Reabilitas	101
8. Pengujian Asumsi Klasik	103
a. Uji Normalitas.....	103

b. Uji Multikolinieritas	106
c. Uji Heterokedastisitas	107
9. Regresi Linier Berganda.....	108
10. Uji Hipotesis	110
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	110
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	111
11. Koefisien Determinasi (R^2)	112
B. Pembahasan Hasil Penelitian	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran	119

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	45
Tabel 3.1	Ringkasan Jadwal Penelitian	52
Tabel 3.2	Sampel.....	54
Tabel 3.3	Variabel Penelitian & Definisi Operasional.....	56
Tabel 4.1.	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	75
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	76
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	76
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan	77
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan.....	77
Tabel 4.7.	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden.....	78
Tabel 4.8.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (X1.1-X1.2)	78
Tabel 4.9.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Memotivasi (X1.3-X1.4)	79
Tabel 4.10.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Komunikasi (X1.5-X1.6)	80
Tabel 4.11.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X1.7-X1.8).....	81
Tabel 4.12.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X1.9-X1.10).....	82
Tabel 4.13.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengendalikan Emosional (X1.11-X1.12).....	83
Tabel 4.14.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Peralatan Kerja Yang Memadai (X2.1-X2.2).....	84
Tabel 4.15.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X2.3-X2.4).....	85
Tabel 4.16.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Rekan Setingkat (X2.5-X2.6).....	86
Tabel 4.17.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Atasan Dengan Karyawan (X2.7-X2.8).....	87
Tabel 4.18.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis (X3.1-X3.2).....	88
Tabel 4.19.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman/Keselamatan (X3.3-X3.4).....	89
Tabel 4.20.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X3.5-X3.6).....	90
Tabel 4.21.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Penghargaan Diri (X3.7-X3.8)	91
Tabel 4.22.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri (X3.9-X3.10).....	92
Tabel 4.23.	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Diri (Y1.1-Y1.2)	93
Tabel 4.24.	Penilaian Responden Terhadap Indikator	

	Kuantitas Kerja (Y1.3-Y1.4)	94
Tabel 4.25	Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y1.5-Y1.6).....	95
Tabel 4.26	Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y1.7-Y1.8).....	96
Tabel 4.27	Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y1.9-Y1.10).....	97
Tabel 4.28.	Uji Validitas (X1) Gaya Kepemimpinan	98
Tabel 4.29.	Uji Validitas (X1) Gaya Kepemimpinan	99
Tabel 4.30.	Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja	99
Tabel 4.31.	Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja	100
Tabel 4.32.	Uji Validitas (X3) Motivasi	100
Tabel 4.33.	Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai	101
Tabel 4.32.	Nilai Reliabilitas (X1) Gaya Kepemimpinan.....	102
Tabel 4.33.	Nilai Reliabilitas (X2) Lingkungan Kerja.....	102
Tabel 4.34.	Nilai Reliabilitas (X3) Motivasi	103
Tabel 4.35.	Nilai Reliabilitas (Y) Kinerja Pegawai	103
Tabel 4.36.	Uji Normalitas One Sample Kolmogorov Smirnov Test.....	106
Tabel 4.37.	Hasil Uji Multikolinieritas	106
Tabel 4.38.	Hasil Uji Glejser	108
Tabel 4.39.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	109
Tabel 4.40.	Hasil Uji Statistik t	110
Tabel 4.41.	Hasil Uji Statistik F	112
Tabel 4.39.	Hasil Koefisien Determinasi	113

Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	49
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	73
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Data	104
Gambar 4.2. Normal P-P Plot.....	105
Gambar 4.3. Uji Heteroskedastisitas.....	10

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kesehatan, umur panjang dan rezeki sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA”**. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata satu (S1) di jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Penulis menyadari dalam menyusun proposal skripsi tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., MM selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, SE., M.Si selaku pembimbing 1 (satu) yang sudah banyak membantu dan memberikan saran dalam penyempurnaan proposal skripsi ini.

5. Ibu Roro Rian Agustin, S.Sos., M.SP selaku dosen pembimbing 2 (dua) yang telah berkenan meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan saran kepada penulis dalam penyempurnaan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Staff pengajar dan karyawan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi yang baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penyelesaian tulisan proposal ini.
7. Bapak dan Mamak terima kasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusannya dalam mendampingi penulis. Kalian mengajarkan penulis untuk menjadi anak yang kuat, sabar, tegar, pantang menyerah dan ikhlas dengan apa yang terjadi. Meskipun banyak tawa dan tangis dalam menyelesaikan ini tapi tidak membuat penulis menyerah dan terus semangat demi membuat kalian bahagia dengan pencapaian awal ini.
8. Sahabat-sahabatku terima kasih karena kalian menjadi penyemangat untuk penulis, kalian membantu memberitahu yang tidak penulis ketahui, selalu ada disaat susah senang, tawa dan tangis kita lalui bersama demi menyelesaikan semua ini dan kalian telah memberi semangat untuk penulis agar segera menyelesaikan pendidikannya dan tidak bosan mendengar keluhan-keluhan yang ada pada diri penulis.
9. Untuk kamu yang tak perlu disebut namanya cukup dalam doa saja, terima kasih karena selalu menjadi penyemangat untuk penulis dan selalu menjadi seseorang yang baik tanpa ingin mendapat balasan apapun, hanya ingin membuat penulis bahagia dan tetap semangat demi masa depan penulis. Untuk keluarga kamu terima kasih karena telah mendukung dan membantu

kelancaran penulis agar menyelesaikan pendidikan ini demi masa depan yang lebih baik. Semoga Allah membalas kebaikan kalian dan memberikan kebahagiaan untuk kalian di kemudian hari.

10. Untuk orang-orang baik selama ini yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terima kasih untuk dukungan dan kebaikan kalian selama ini yang membuat penulis tidak berhenti melakukan hal yang sama seperti apa yang kalian lakukan, kalian menjadi contoh baik untuk penulis agar tetap menjadi orang baik dan sabar meskipun dalam keadaan terpuruk.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan bagi pembaca. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka dari itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Atas perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Desember 2020

Siska Sri Dewi
1515310514

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi dan tugas sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar dapat memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal diperlukan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi untuk lebih berprestasi dalam bekerja. Disamping faktor gaya kepemimpinan, terdapat faktor lingkungan yang mempengaruhi kinerja pegawai karena lingkungan yang baik akan membuat pegawainya menjadi nyaman sedangkan lingkungan yang buruk membuat pegawainya merasa tidak nyaman. Pegawai yang senang dengan lingkungan kerjanya tentu akan merasa betah dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sehingga meningkatkan kinerja, maka inilah tugas kepemimpinan untuk memperhatikan lingkungan perusahaan. Faktor motivasi juga akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena motivasi merupakan pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik, karena salah satu tugas pemimpin ialah memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, jika kinerja pegawai baik maka perusahaan akan mendapat keuntungan dan perusahaan akan maju. Hasil kerja perusahaan diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya manusia maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hasil yang diharapkan serta diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya, karena apabila kinerja pegawai baik maka kinerja akan meningkat dan sebaliknya jika kinerja pegawai sudah turun tentu berdampak pada pendapatan perusahaan sehingga tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan.

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Kartono (2010:57) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan yaitu perilaku dan strategi sebagai hasil dari kombinasi dari keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang ada di perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat

meningkatkan kinerja pegawai dan begitu pula lingkungan yang tidak baik akan membuat pegawai merasa tidak nyaman. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik, sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Jika lingkungan tidak teratur dan tidak membuat nyaman pegawainya, maka para pegawai akan mengalami kebosanan dan ketidaknyamanan yang berdampak pada perusahaan yang dikelola. Maka, sebaiknya sebuah perusahaan harus memperhatikan bagaimana keadaan lingkungan yang ada disekitar perusahaan agar dapat memberi dampak positif sehingga pegawai dapat memaksimalkan kinerjanya.

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai, selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan dari pimpinan kepada pegawai agar lebih baik lagi dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2014:61) mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan seseorang yang memiliki motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapat hasil yang maksimal. Maka sebagai atasan harus mampu

memberikan motivasi dan tidak bersikap acuh agar pegawai mampu memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan dan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara merupakan sub sistem pemerintahan Republik Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintahan di bidang agama. Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara bergerak dalam bidang jasa pelayanan masyarakat yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang keagamaan dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintah negara. Kementerian agama mengambil alih tugas-tugas keagamaan yang semula berada pada beberapa kementerian, yaitu Kementerian Dalam Negeri yang berkenaan dengan masalah perkawinan, peradilan agama kemasjidan dan urusan haji dari Kementerian Kehakiman yang berkenaan dengan tugas dan wewenang Mahkamah Islam Tinggi dari Kementerian Pengajaran, Pendidikan dan Kebudayaan yang berkenaan dengan masalah pengajaran agama di sekolah-sekolah.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti maka diperoleh beberapa fenomena terkait dengan gaya kepemimpinan. Beberapa pegawai mengatakan bahwa kurangnya ketegasan dan perduli sehingga ketika memasuki perusahaan masih bisa sembarangan tanpa kartu pengenal dan diberikan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang sehingga membuat pegawai merasa bosan dengan kegiatan yang dilakukan setiap harinya. Sulitnya berinteraksi dengan pimpinan karena sering berkegiatan diluar, sehingga pekerjaan yang harus disetujui menjadi tertumpuk bahkan terkadang ketika waktu yang telah ditentukan dan

belum disetujui oleh pimpinan membuat terhambat. Kurangnya memberi semangat membuat pegawai merasa bosan ketika mengerjakan pekerjaan yang masih menumpuk diruangan.

Disamping gaya kepemimpinan, terdapat fenomena lain didalam Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara yaitu masih terdapat kurangnya lingkungan kerja yang mendukung seperti fasilitasnya masih ada yang tidak terlengkapi dan tidak diperhatikan apakah masih layak untuk dipakai atau tidak, ruangan yang masih dimasuki pegawai lainnya yang tidak berkepentingan dengan sembarangan hanya untuk berbincang sehingga membuat pegawai lainnya merasa tidak nyaman, kurangnya pengamanan karena mudah akses keluar masuk orang yang tidak berkepentingan didalam perusahaan dan berada didalam ruangan pegawai hanya untuk sekedar duduk bersantai sehingga menyebabkan tertundanya pekerjaan karena kelalaian pegawai, fasilitas kamar mandi untuk umum yang masih kurang memadai dan terkadang mendapat bau yang tidak sedap.

Selain kedua masalah diatas, motivasi juga sangat menentukan kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara karena dengan adanya semangat dan motivasi yang diberikan akan membuat pegawai merasa diperhatikan. Berkaitan dengan motivasi yang ada di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara, masih kurangnya motivasi yang diberikan menimbulkan pegawai yang bersantai dikarenakan tidak mendapat dorongan dan semangat yang diberikan dari pihak atasan ataupun teman sekitar yang membuat pekerjaannya tertunda dan menumpuk.

Kurangnya kemauan dari dalam diri untuk menjadi lebih baik lagi yang diakibatkan kurangnya dorongan dan ketegasan yang diberikan kepadanya.

Ketiga bentuk masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara di atas perlu mendapatkan perhatian dari pihak pimpinan satuan kerja, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada. Bagaimana mungkin bila mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, masih ada pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar untuk menunjukkan kinerja dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya.

Mengingat pentingnya masalah tersebut dan untuk menyikapi kondisi diatas, dengan ini penulis mencoba untuk melakukan penelitian dengan judul **“Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a) Pegawai kurang mendapatkan dorongan yang dapat menggerakkan diri untuk mencapai tujuan perusahaan.

- b) Pegawai kurang memperhatikan kebersihan lingkungan yang berada diruangannya maupun disekitar tempat kerja.
- c) Pegawai masih kurang untuk bergaul dan berinteraksi antar sesama rekan kerja.
- d) Pegawai masih belum menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sehingga banyak pekerjaan yang tertunda.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan begitu penulis hanya membatasi masalah hanya pada “Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan pokok untuk dikaji lebih lanjut adalah sebagai berikut:

- a) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara?
- b) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara?
- c) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara?

- d) Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan:

- a) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.
- b) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.
- c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.
- d) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi Instansi
Memberi masukan dan informasi kepada lembaga mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b) Bagi Penulis

Menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan yang diperoleh di Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

c) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini di masa mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Deygo Dimas Andrianto Pradana (2018) dari Universitas Narotama, Surabaya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan bagian produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo” sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara”. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

2. Jumlah Observasi/Sampel,

Penelitian terdahulu berjumlah 105 responden, sedangkan penelitian ini berjumlah 132 responden.

3. Waktu penelitian,

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.

4. Lokasi Penelitian,

Penelitian terdahulu dilakukan di PT. Essentra Indonesia Sidoarjo, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan pegawai dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu berasal dari diri sendiri maupun dari luar pegawai. Faktor dalam diri bisa berasal dari pengetahuan, ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, sikap dan perilaku. Faktor yang berasal dari luar antara lain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi yang dibentuk dan lain-lain. Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja pegawai sangatlah penting sebab dengan kinerja inilah akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada setiap pegawai.

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar meningkat

juga kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Menurut Sedarmayanti (2013:259) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode waktu tertentu yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja. Menurut Hasibuan (2012:94) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan, kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tujuan Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia perusahaan tersebut, tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2011:115), menjelaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan:

- 1) Mengidentifikasi mereka yang perlu perhatian dan pengamatan lebih lanjut.
- 2) Menilai kemungkinan promosi atau deregulasi jabatan atau pekerjaan.
- 3) Kemungkinan penempatan pegawai agar sesuai dengan minat dan disiplinnya.
- 4) Kemungkinan dalam peninjauan kembali atas gaji serta fasilitas-fasilitas lain yang diberikan oleh perusahaan, apakah perlu dinaikkan atau disesuaikan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:65-71) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar,

sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan seseorang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika

pegawai merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13) Disiplin

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan Mahmudi, (2010:20), menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), karakteristik, kemampuan kepercayaan diri, kompetensi, disiplin, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

d. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

- 1) Kualitas (Mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik dan demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3) Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan.

6) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Menurut Mangkunegara (2013:75), indikator kinerja yaitu:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin haruslah memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan mereka bersama. Menurut Edison dkk (2016:93) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yaitu cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Dengan kata lain gaya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan perusahaan, memotivasi pegawainya untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Nawawi (2011:15) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya. Seseorang yang menduduki

jabatan pimpinan mempunyai kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya secara tepat dan menyesuaikan gaya kepemimpinan agar sesuai dengan tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian ini bersifat sementara. Menurut Hasibuan (2016:170) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Gaya kepemimpinan bisa diartikan juga sebagai keahlian khusus pada seseorang untuk mengajak orang lain bekerjasama sesuai dengan apa yang diinginkannya, gaya kepemimpinan ini tentunya berbeda-beda bagi setiap individu. Menurut Kartono (2010:57) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. Gaya tersebut tentu saja berpengaruh ketika ia berhubungan dengan orang lain karena gaya kepemimpinan dapat juga dikatakan sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Menurut Thoha (2010:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah

setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain.

b. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2011:122) ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran perusahaan tercapai, yaitu:

1) Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator pimpinan memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan apa yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan mengembangan strukturnya, sehingga yang paling diuntungkan dalam organisasi.

2) Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengembalian keputusan yang kooperatif. Gaya kepemimpinan ini ada kerjasama antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3) Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pimpinan pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materi pendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan.
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

d. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2013:34) mengatakan bahwa indikator-indikator dalam gaya kepemimpinan ialah sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan keahliannya (dalam bentuk keahlian dan ketrampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

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

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan

mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi, maka semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Menurut Siagian (2011:121) mengatakan bahwa indikator-indikator dalam gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1) Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim/suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

2) Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat ia bekerja.

3) Memperhitungkan perasaan bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu atau kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan

perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

Menurut ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan kinerjanya maka lingkungan sangatlah berpengaruh karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai.

Seorang pegawai akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik, sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Edy Sutrisno (2009:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Nitisemito (2010:183) mengatakan lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik, sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:26), lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja kursi, meja, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan tidak langsung dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2013:26) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja adalah :

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- 2) Kebersihan lingkungan secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar mandi yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas dalam hal listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjadi. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah pegawai yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.
- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi pegawai dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan dan hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruangan kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak

dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman (Satpam).

Adapun menurut Siagian (2014:59) yang menjadi indikator untuk lingkungan kerja yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

a) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja setingkat yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah Lingkungan fisik diantaranya: Bangunan tempat kerja, Peralatan kerja yang memadai dan

lingkungan kerja non fisik diantaranya; Hubungan rekan kerja setingkat, Hubungan atasan dengan karyawan.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Hasibuan (2011:141) mengatakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk berjuang atau berusaha ketingkat yang lebih tinggi menuju tercapainya tujuan organisasi dengan syarat tidak mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi. Motivasi bisa disebut juga sebagai dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para pegawai atau pengikut.

Menurut Mangkunegara (2014:61) mengatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (attidue) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Rivai (2011:837) mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tuntuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai

tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan suatu dorongan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi atau perusahaan. Pemberian motivasi kepada bawahan atau pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya. Menurut Wibowo (2010:379) mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai antara lain:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam prinsip ini pegawai diberi kesempatan untuk ikut berpartisipasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala tugas yang akan dicapai kepada pegawai agar mudah memotivasi kerjanya.

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa pegawai mempunyai andil dalam bekerja untuk mencapai tujuannya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin memberikan wewenang kepada pegawai untuk mengambil keputusan sewaktu-waktu atas pekerjaannya sehingga pegawai akan termotivasi dalam mencapai dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberi perhatian kepada pegawai agar pegawai termotivasi dan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan.

c. Jenis-jenis Motivasi

1) Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi dengan cara memberi hadiah atau penghargaan kepada pegawai atau bawahan agar semangat kerja pegawai meningkat.

2) Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi dengan cara memberi hukuman kepada pegawai atau bawahan yang kurang baik dalam bekerja sehingga pegawai akan termotivasi karena takut di hokum dan melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2012:116) mengatakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Faktor-faktor tersebut dapat

dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai adalah sebagai berikut:

1) Faktor intern, dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang yang meliputi:

a) Keinginan untuk hidup

Merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi: mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.

d) Keinginan untuk berkuasa

Mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.

2) Faktor ekstern, bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi:

a) Kondisi lingkungan kerja

Meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki keinginan kalau jaminan karir yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan.

e) Status dan tanggung jawab

Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.

f) Peraturan yang fleksibel

Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan.

Semua peraturan yang berlaku diperusahaan harus dikomunikasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan.

e. Indikator-indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2013:101) mengatakan indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut:

1) **Kebutuhan fisiologis**

Yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan untuk bertahan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, berpakaian baik dan lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2) **Kebutuhan rasa aman/keselamatan**

Kebutuhan akan rasa aman, terbebas dari ancaman yakni dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah keamanan harta dan jiwa ditempat kerja.

3) **Kebutuhan sosial**

Kebutuhan sosial atau bergaul, tempat interaksi, merasa dicintai dan diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat di lingkungannya, karena pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri, maka ia hidup berkelompok.

4) **Kebutuhan penghargaan diri**

Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan lain, atasan dan masyarakat. Semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin tinggi pula penghargaan.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Menurut Siagian (2014:138) mengatakan indikator-indikator dalam motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Daya Pendorong, merupakan semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
- 2) Kemauan, yaitu dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
- 3) Kerelaan, merupakan suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
- 4) Membentuk Keahlian, yaitu merupakan proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam ilmu tertentu.
- 5) Membentuk Ketrampilan, merupakan kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Ketrampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain, artinya orang yang mampu mendayagunakan secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

- 6) Tanggung jawab, yaitu suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku dengan cara tertentu.
- 7) Kewajiban, yaitu sesuatu yang diwajibkan atau sesuatu yang harus dilaksanakan. Kewajiban juga dapat diartikan sesuatu yang harus dilakukan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
- 8) Tujuan, yaitu merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba menimbulkannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman/keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deygo Dimas Andrianto Pradana pada tahun 2018. Tujuan penelitian adalah untuk menggambarkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan lingkungan kerja fisik secara simultan (bersama-sama) dan juga secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Essentra Indonesia, Sidoarjo. Metode yang digunakan adalah metode *purposive sampling*. Teknik pengambilan data dengan cara kuesioner dan wawancara, sedangkan teknik yang digunakan dalam penelitian menggunakan analisis berganda dengan menggunakan SPSS 17.

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama /Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Deygo Dimas Andrianto (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi PT Essentra	Gaya Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2) gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif secara

		Indonesia, Sidoarjo)				<p>parsial terhadap kinerja karyawan</p> <p>3) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4) Gaya kepemimpinan transformasional, Gaya kepemimpinan transaksional dan lingkungan kerja fisik hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.</p>
2	Luis Aparicio Guterres (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Umum Negeri 02 (SMUN 02) Baucau, Timor - Leste.	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	<p>1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>2) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.</p> <p>3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja.</p>
3	Fajar Wirawan (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Alam Indonesia	Gaya Kepemimpinan (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<p>1) Gaya kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2) Motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3) Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh</p>

						positif terhadap kinerja karyawan.
4	Maharini Dian Pertiwi (2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Giant Cabang Graha Raya	Kepemimpinan (X_1) Kepuasan Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	1) Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 2) Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. 3) Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
5	Rita Puspitasari (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang	Motivasi Kerja (X_1) Pelatihan Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Linier Berganda	1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6	Gusli (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Rayon Makasar Selatan	Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	1) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

						3) Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	--	---

Sumber: Diolah penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu dengan konsep lainnya dari masalah yang akan diteliti. Kerangka konsep ini digunakan untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka yang dihubungkan dengan garis sesuai variabel yang diteliti. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:132), kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian.

1. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Gaya kepemimpinan merupakan setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. Gaya tersebut tentu saja berpengaruh ketika ia berhubungan dengan orang lain karena gaya kepemimpinan dapat juga dikatakan sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (Kartono, 2010:57).

Menurut Kasmir (2016:65-71), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan yang merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

2. Hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik, sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009:21).

Menurut Kasmir (2016:65-71), faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah lingkungan kerja yang merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat bekerja yang dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja sesama rekan kerja.

3. Hubungan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

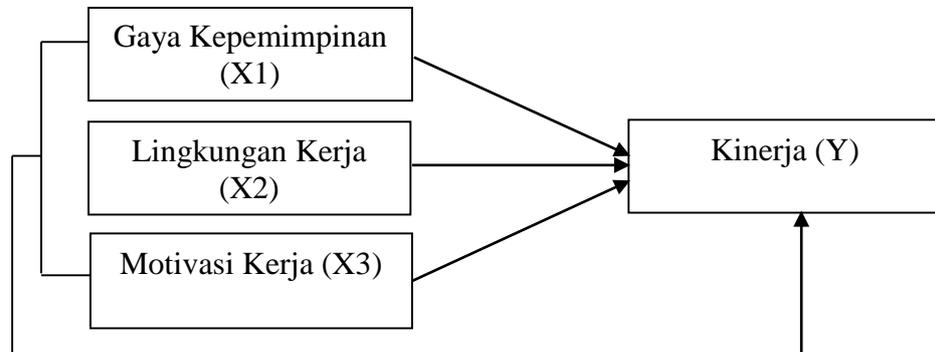
Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2014:61).

Menurut Kasmir (2016:65-71) menyatakan bahwa motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik pada akhirnya menghasilkan dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan mempengaruhi kinerja.

4. Hubungan Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Kasmir (2016:65-71) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan

tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu salah satu diantaranya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.



Sumber: Diolah penulis 2019

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pertanyaan yang penting dalam sebuah penelitian karena hipotesis jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan (Sugiyono, 2011:96).

Dari pengertian hipotesis tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.
- 2) Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

- 3) Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.
- 4) Diduga Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan asosiatif/kuantitatif. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:135) pendekatan asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sesuatu variabel bebas terhadap variabel tergantung atau terikat, sehingga dapat di ketahui besar pengaruh dan erat hubungannya.

Tujuan penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif agar penulis dapat menggambarkan dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:136), tempat penelitian adalah bagian untuk mengemukakan secara detail, spesifik, lengkap, dimana penelitian dilakukan dan alasan logis mengapa memilih lokasi tersebut.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:136), waktu penelitian adalah mengemukakan secara rinci kapan penelitian dilakukan, kapan berawal dan berakhir, serta membuat tabel jadwal atau skedul waktu penelitian yang pada hakikatnya berisi “proses penelitian” sejak prariset/menemukan masalah sampai kepada analisis data/penarikan kesimpulan.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara, Jalan Gatot Subroto No 261, Lalang, Kec Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20127.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai bulan Maret 2019 sampai dengan Oktober 2019. Adapun rancangan waktu yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Ringkasan Jadwal Penelitian

No	Aktivitas	Tahun 2019																			
		Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Sept 2019				Des 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Proposal/Acc																				
3	Seminar Proposal																				
4	Pengolahan Data																				
5	Penyusunan Skripsi																				
6	Bimbingan Skripsi																				
7	Sidang Meja Hijau																				

Sumber: Data diolah penulis, 2019

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:67), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara pada periode 2018 yang berjumlah 196 responden. Dengan jumlah populasi

dalam penelitian ini yang tidak terlalu besar, dan populasi yang dipilih berdasarkan pertimbangan, maka penelitian ini mengambil teknik pengambilan sampel *purposive sampling*.

2. Sampel

Menurut manullang dan Pakpahan (2014:67), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dari jumlah populasi 196 orang ini maka digunakan rumus Slovin dalam menentukan jumlah sampel dan yang menjadikan sampel adalah 132 orang.

$$n = \frac{N}{1+(N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 5%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$n = \frac{196}{1+196 (0,05)^2}$$

$$n = 131,5436$$

$$n = 132 \text{ Responden}$$

Tabel 3.2
Sampel

No	Bidang	Jumlah
1.	Tata Usaha	1
2.	Sub bagian Perencanaan dan Keuangan	1
3.	Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana, dan Kepegawaian	8
4.	Sub Bagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama	6
5.	Sub Bagian Informasi dan Hubungan Masyarakat	9
6.	Bidang Pendidikan Madrasah	1
7.	Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	5
8.	Seksi Kurikulum dan Evaluasi	5
9.	Saksi Sarana dan Prasarana	9
10.	Seksi Kelembagaan dan Sistem Informasi Madrasah	2
11.	Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	1
12.	Seksi Pendidikan Agama Islam pada PAUD dan Pendidikan Dasar	3
13.	Seksi Pendidikan Agama Islam pada Pendidikan Menengah	3
14.	Seksi Pendidikan Diniyah dan Al-Qur'an	2
15.	Seksi Pondok Pesantren	3
16.	Seksi Sistem Informasi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam	4
17.	Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah	3
18.	Seksi Pendaftaran dan Dokumen Haji	5
19.	Seksi Pembinaan Haji dan Umrah	5
20.	Seksi Akomodasi, Transportasi, dan Perlengkapan Haji	4
21.	Seksi Sistem Informasi Haji	6
22.	Bidang Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah	1
23.	Seksi Kepenghuluan	3
24.	Seksi Kemasjidan	3
25.	Seksi Produk Halal, Pembinaan Syariah dan Sistem Informasi Urusan Agama Islam	5
26.	Seksi Pemberdayaan Zakat	2
27.	Seksi Pemberdayaan Wakaf	3
28.	Seksi Kelembagaan dan Sistem Informasi Bimbingan Masyarakat Kristen	3
29.	Seksi Penyuluhan dan Budaya Keagamaan	2
30.	Seksi Pendidikan Agama Kristen pada Pendidikan Menengah	1
31.	Seksi Pendidikan Keagamaan Kristen	2
32.	Pembimbing Masyarakat Katolik	6
33.	Pembimbing Masyarakat Hindu	3
34.	Pembimbing Masyarakat Buddha	2
Jumlah		132

Sumber: Diolah oleh penulis, 2019

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:82), data primer adalah data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari

sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada. Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data yang bersifat kualitatif. Dalam Manuntun Pakpahan (2014:82) “Data kualitatif adalah data yang berhubungan dengan kategorisasi (pengelompokkan), yang sifatnya menunjukkan kualitas dan bukan angka atau nilai kuantitatif tertentu”. Data yang dibuat oleh peneliti mempunyai maksud khusus untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Untuk data pada penelitian ini, peneliti mengumpulkannya sendiri dari responden dengan membagikan kuesioner kepada seluruh pegawai serta melakukan wawancara kepada beberapa narasumber terpercaya.

2. Data Sekunder

Sebagai pendukung dalam penelitian ini, maka penulis juga menggunakan data sekunder. Data sekunder adalah data yang tidak didapatkan secara langsung oleh peneliti tetapi diperoleh dari orang atau pihak lain. Data sekunder umumnya berupa bukti catatan atau laporan historis yang telah tersusun baik yang diperoleh dari buku-buku, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

E. Variabel Penelitian & Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Variabel penelitian pada hakikatnya merupakan konsep yang nilainya ingin diketahui oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Gaya

Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada di lapangan. Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:136), definisi operasional bukanlah definisi/pengertian teoritis seperti di bab teori, tetapi operasional dari variabel berupa pengukuran atau pengujian (test) suatu variabel. Adapun variabelnya yaitu Gaya Kepemimpinan sebagai (X₁), Lingkungan Kerja sebagai (X₂), Motivasi Pegawai sebagai (X₃), dan Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan uraian diatas adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Variabel Penelitian & Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Angket
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah setiap hal dalam diri seseorang, termasuk didalamnya ialah sifat, kebiasaan, watak, maupun kepribadian yang membedakannya dengan orang lain. (Kartono, 2010:57)	1) Kemampuan mengambil keputusan. 2) Kemampuan memotivasi. 3) Kemampuan komunikasi. 4) Kemampuan mengendalikan bawahan. 5) Tanggung jawab. 6) Kemampuan mengendalikan emosional. (Kartono, 2013:34)	1) Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat. 2) Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan keahliannya (dalam bentuk keahlian dan	Likert

			<p>ketrampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.</p> <p>3) Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.</p> <p>4) Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.</p> <p>5) Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai</p>	
--	--	--	--	--

			<p>kewajiban yang wajib menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.</p> <p>6) Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi, maka semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.</p>	
Lingkungan Kerja (X2)	<p>Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.</p> <p>(Siagian, 2014:56)</p>	<p>1) Lingkungan kerja fisik :</p> <p>a) Bangunan tempat kerja</p> <p>b) Peralatan kerja yang memadai</p> <p>2) Lingkungan kerja non fisik :</p> <p>a) Hubungan rekan kerja setingkat.</p> <p>b) Hubungan kerja atasan dengan karyawan.</p> <p>(Siagian, 2014:61)</p>	<p>1) Lingkungan kerja fisik:</p> <p>a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.</p> <p>b) Peralatan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.</p> <p>2) Lingkungan kerja non fisik:</p> <p>a) Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja.</p> <p>b) Hubungan atasan dengan bawahan/karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara</p>	Likert

			individu masing-masing.	
Motivasi (X3)	<p>Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.</p> <p>(Mangkunegara, 2014:61)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan fisiologis. 2) Kebutuhan rasa aman/keselamatan. 3) Kebutuhan sosial. 4) Kebutuhan penghargaan diri. 5) Kebutuhan aktualisasi diri. <p>Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2013:101)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kebutuhan fisik, kebutuhan untuk bertahan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal, berpakaian baik dan lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat. 2) Kebutuhan akan rasa aman, terbebas dari ancaman yakni dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah keamanan harta dan jiwa ditempat kerja. 3) Kebutuhan sosial atau bergaul, tempat interaksi, merasa dicintai dan diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat di lingkungannya, karena pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri, maka ia hidup berkelompok. 4) Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan lain, atasan dan masyarakat. Semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin tinggi pula penghargaan. 5) Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan. 	Likert

<p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.</p> <p>(Mangkunegara, 2013:67)</p>	<p>1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kerjasama 5) Inisiatif</p> <p>(Mangkunegara, 2013:75)</p>	<p>1) Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.</p> <p>2) Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>3) Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.</p> <p>4) Kerjasama Kesiediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.</p> <p>5) Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.</p>	
----------------------------	---	--	---	--

Sumber: Diolah Penulis 2019

F. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:138), teknik pengumpulan data adalah apa dan bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data. Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam penelitian teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:87), angket/kuisisioner adalah pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila responden penelitian cukup banyak dan suatu daftar yang dimana terdapat pertanyaan/ pernyataan yang harus dijawab atau diisi oleh responden. Disini penulis menggunakan angket tertutup, yang dimana jawaban pada setiap pertanyaan/ pernyataan sudah disediakan dan kemudian responden bebas memberikan suatu jawaban pada setiap pertanyaan sesuai alternatif jawaban yang telah disiapkan.

Pada angket tersebut terdapat yang namanya skala likert, yang dimana dapat mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena tertentu yang ingin diketahui. Dalam angket skala Likert ini biasanya disediakan lima alternatif jawaban, misalnya : SS, S, KS, TS, dan STS, untuk penskoran jawaban Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1.

2. Wawancara

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:86), wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur karena hanya ingin mendapatkan informasi tambahan atau garis besar permasalahan dari responden yang telah mengisi kuisioner.

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh perlu di uji ketepatan atau kecermatannya dan keandalannya agar hasil pengolahan data dapat lebih tepat dan akurat. Oleh karena itu, perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan realibilitas alat ukur (instrument) yang digunakan.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, dimana suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut Manullang dan Pakpahan (2014:90). Validitas adalah tingkat kehandalan dan keshahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat digunakan untuk mengatur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:91), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Jika data

yang didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan dan skor yang didapat valid atau sah. Sedangkan kevalidan dari data sendiri berdasarkan jumlah N (responden) pada derajat kebebasannya r_{tabel} ($df = n-k$) harus lebih kecil ($<$) dari 0,30 setelah dilihat pada r_{tabel} didapat bahwa r pada $df = 99-3 = 96$ ($0,199 < 0,30$).

Uji validitas dilakukan terhadap kuisisioner yang bertujuan untuk menguji apakah kuisisioner layak atau tidak sebagai instrumen penelitian, karena data yang diperoleh dari instrumen yang baik pula, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:92), Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan “tidak reliabel”.

Butir kuisisioner dikatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap kuisisioner adalah konsisten. Uji reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha lebih besar ($>$) 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182) Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Uji asumsi klasik yang sering digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:182) uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

1) Uji Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel *dependent* sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal data. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang atau jika garis membentuk lonceng dan ditengah. Data dikatakan tidak normal jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri dan ke kanan.

2) Uji *Probability Plot (P-Plot)*

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis

diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Uji normalitas dapat dilihat dengan memperhatikan penyebaran data (titik) pada *P-Plot of Regression Standardized Residual* melalui SPSS, dimana :

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data tersebut terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar normal berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji *Kolmogorof Smirnov (K-S)*

Uji ini dilakukan untuk mengetahui data normal atau tidak, dapat dilihat dari nilai profitabilitasnya. Data dikatakan normal jika nilai $K-S$ adalah $Asymp.Sing (2 Tailed) > 0.05$.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas Rusiadi *et al* (2015:154). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai *variance inflation factor (VIF)* ≤ 10 .

c) Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan yang lain, Manullang dan Pakpahan (2014:184). Jika *variance* dari residul satu

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID (residual) dan ZPRED (prediksi variabel terikat), dasar analisisnya dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (gelombang, menyebar kemudian menyempit), maka dapat dikatakan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier

Menurut Manullang dan Pakpahan (2104:178), analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Tujuan digunakan analisis regresi pada penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat dihitung dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :	Y	= Kinerja Pegawai
	X ₁	= Gaya Kepemimpinan
	X ₂	= Lingkungan Kerja
	X ₃	= Motivasi Kerja
	a	= Konstanta
	b ₁ , b ₂	= Koefisien regresi
	e	= Persentase kesalahan (5%)

5. Pengujian Hipotesis

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:134) hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya. Hipotesis disebut dengan sementara oleh karena jawaban sebenarnya belum mungkin dikemukakan pada bagian ini, sebab belum ada data apapun yang dikumpulkan oleh peneliti. Jawaban yang ada didalam hipotesis dikemukakan hanya karena ada referensi ilmiah (teoritis atau ilmiah) yang mendukungnya, seperti yang dikemukakan di dalam kerangka konseptual. Di dalam makna praktis, hipotesis adalah diturunkan dari kerangka konseptual.

a) Uji t (Parsial)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:146), pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan membuktikan hipotesis penelitian. Uji ini digunakan untuk melihat secara parsial

apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (lingkungan kerja dan stres kerja) dan variabel intervening (kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig\ t > \alpha\ 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig\ t < \alpha\ 5\% (0,05)$

b) Uji F (Simultan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:144), sebelum dilakukan intepretasi terhadap nilai statistik yang diperoleh atau sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka khusus untuk statistic inferensial khususnya parametrik, membutuhkan persyaratan tertentu, seperti data harus linear (diuji linearitasnya), data harus normal (diuji normalitasnya). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel terikat yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel bebas. Uji F digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model ini mempunyai

pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$, artinya secara simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2, b_3 \neq 0$, artinya secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya antara lain :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\% (0,05)$

H_a ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\% (0,05)$

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui korelasi berganda dan besarnya hubungan berpikir formal terhadap hasil belajar sejarah dapat dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinansi (R^2). Koefisien determinansi digunakan untuk mengetahui keandalan model atau pemilihan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat.

Dengan demikian, hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Sebaliknya jika determinansi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model

yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama

Kementerian Agama adalah kementerian yang bertugas menyelenggarakan pemerintahan dalam bidang agama. Kementerian Agama mengambil alih tugas-tugas keagamaan yang semula berada pada beberapa kementerian, yaitu Kementerian Dalam Negeri yang berkenaan dengan masalah perkawinan, peradilan agama, kemasjidan dan urusan haji, Kementerian Kehakiman yang berkenaan dengan tugas dan wewenang Mahkamah Islam Tinggi dan Kementerian Pengajaran, Pendidikan dan Kebudayaan yang berkenaan dengan masalah pengajaran agama di sekolah-sekolah. Pada saat berdirinya Kementerian Agama tahun 1946.

Sumatera masih merupakan satu Provinsi dengan gubernurnya waktu itu Mr.Tengku Moch.Hasan berasal dari Aceh. Jawatan Agama Sumatera oleh Pemerintah dipercayakan kepada H.Muchtar Yahya, kedudukannya masih berada di bawah Gubernur. Pada tahun 1946 Sumatera dibagi menjadi 3 provinsi yakni Provinsi Sumatera Utara, Sumatera Tengah dan Sumatera Selatan, H.Muchtar Yahya ditunjuk menjadi koordinator Jawatan-jawatan agama tersebut, bertempat di Bukit Tinggi. Kepala Jawatan Agama di ketiga wilayah Sumatera waktu itu, Tengku Moch,Daud Beureuh Provinsi Sumatera Utara, Nazaruddin Thoha Sumatera Tengah dan K.Azhari Sumatera Selatan. Mereka diangkat oleh Gubernur Sumatera Utara yang mewakili Presiden untuk mengurus Pemerintahan di wilayahnya. Sesudah

kantor-kantor Jawatan Agama Provinsi Sumatera ada hubungan dengan Kementrian Agama, yang berkedudukan di Yogyakarta, H.Muchtar Yahya dipindahkan ke pusat bertindak sebagai Kepala Urusan Keagamaan Wilayah Sumatera. Sementara itu pada tahun 1953, Provinsi Sumatera Utara merupakan gabungan dari daerah Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara dipimpin oleh Tengku Abdul Wahab Silimeun, sedang koordinator untuk Keresidenan Sumatera Utara H.M. Bustami Ibrahim.

Pada tahun 1956 struktur Pemerintahan berubah lagi, Pemerintah Provinsi Sumatera Utara, sebagai gabungan dari Keresidenan Sumatera Timur dan Tapanuli berkedudukan di Medan dan Daerah Aceh dijadikan Daerah Istimewa Aceh berkedudukan di Kotaraja (Banda Aceh). Untuk memimpin Jawatan Agama Provinsi Sumatera Utara ditunjuk K.H.Muslich dan Pimpinan Jawatan Agama daerah istimewa Aceh tetap ditangan Tengku Wahab Silimeun. Sejak saat itulah Jawatan Agama kedua Provinsi tersebut berdiri sendiri-sendiri dan untuk perkembangan selanjutnya diatur berdasarkan peraturan-peraturan yang ditetapkan Kementerian Pusat. Sejak Provinsi Sumatera Utara berdiri sendiri, pernah menjabat Kepala (dengan beberapa kali mengalami perubahan struktur) adalah :

- a) K.H. MUSLICH
- b) H. MISKUDDIN A. HAMID
- c) H.M. ARSYAD THALIB LUBIS
- d) PROF.DR. T.H. YAFIZHAM, SH
- e) DR.H.A. DJALIL MUHAMMAD

- f) DRS.H.A. GANI
- g) DRS.H.M. ADNAN HARAHAP
- h) DRS.H.A. BIDAWI ZUBIR
- i) DRS. NURDIN NASUTION
- j) PROF.DR.H. MOHD. HATTA
- k) DRS.H.Z. ARIFIN NURDIN,SH, MKn
- l) DRS.H. SYARIFUL MAHYA BANDAR, MAP

2. Visi dan Misi

Visi :

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, mandiri dan sejahtera lahir dan batin.

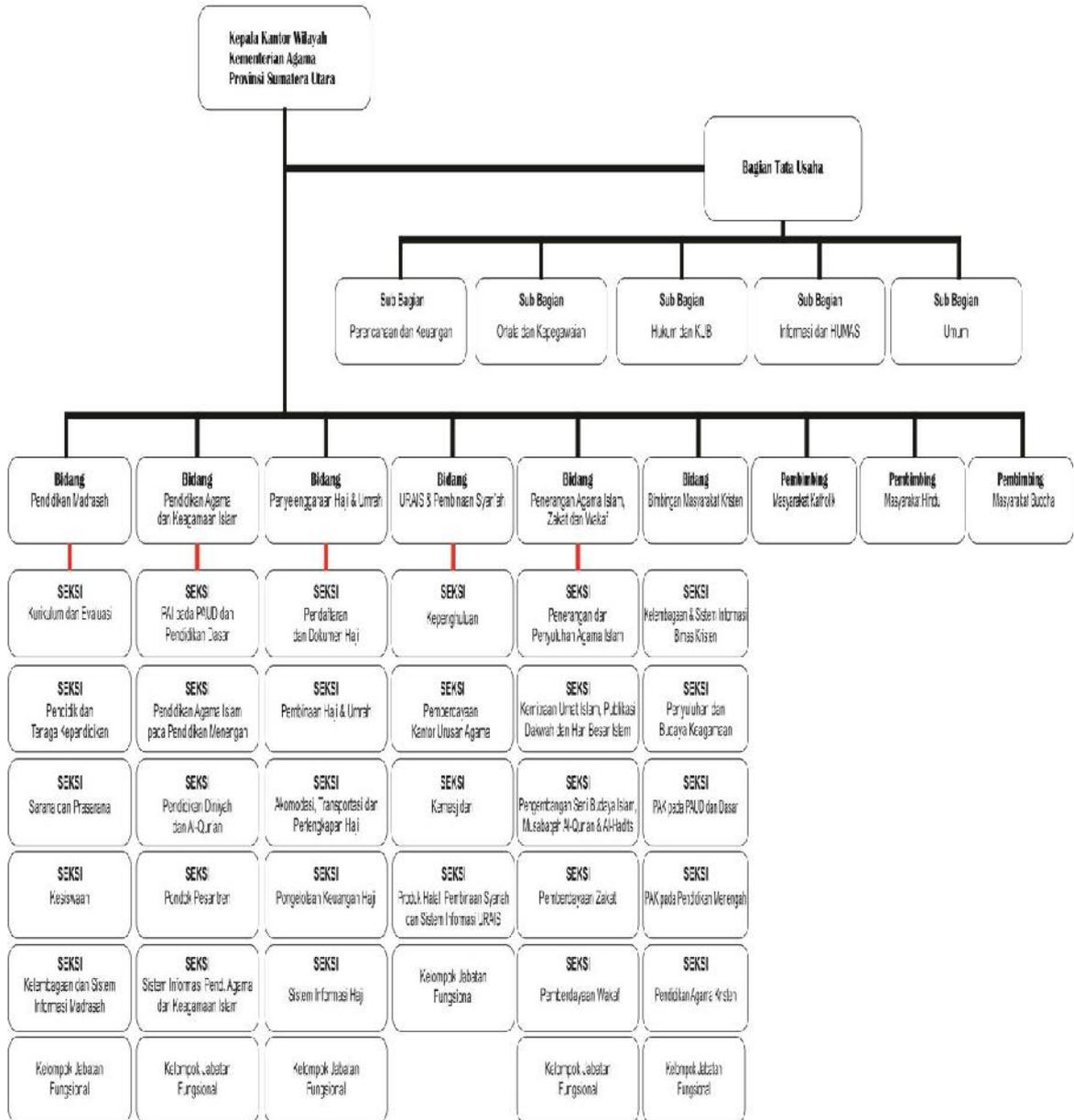
Misi :

- a) Meningkatkan kualitas hidup beragama.
- b) Meningkatkan kualitas kerukunan umat beragama.
- c) Meningkatkan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, Perguruan Tinggi Agama, dan Pendidikan Keagamaan.
- d) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
- e) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kanwil Kementerian Agama Sumut

PMA No. 13 Tahun 2012
Tentang Organisasi
Tata Kerja



Created by: pahLevi

Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Gambar 4.1. Struktur Organisasi

4. Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama

- a) Perumusan visi, misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Provinsi.
- b) Pembinaan, pelayanan dan bimbingan masyarakat islam, pelayanan haji dan umroh, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama islam pada masyarakat dan pemberdayaan mesjid serta urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat kristen, katolik, hindu serta budha sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- c) Perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi.
- d) Pembinaan kerukunan beragama.
- e) Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian dan pengawasan program daerah, instansi terkait lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas departemen di provinsi.
- f) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas departemen di provinsi.

5. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dengan jumlah sampel diambil 132 pegawai dan disebar sebanyak 132 kuisisioner yang kemudian dibagi menjadi empat karakter, yakni:

berdasarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, tingkat pendapatan dan golongan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Deskripsi responden dapat di lihat dalam tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Perempuan	62	46,97
2	Laki-laki	70	53,03
Jumlah		132	100

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kriteria responden berdasarkan usia dibagi ke dalam beberapa kategori. Deskripsi responden dapat di lihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	21 tahun - 30 tahun	6	4,55
2	41 tahun – 50 tahun	70	53,03
3	31 tahun – 40 tahun	56	42,42
4	≥ 50 tahun	-	-
Jumlah		132	100

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Kriteria responden berdasarkan status pernikahan dibagi ke dalam beberapa kategori. Deskripsi responden dapat di lihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Status Pernikahan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Menikah	75	56,82
2	Belum Menikah	57	43,18
3	Duda/Janda	-	-
Jumlah		132	100

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kriteria reponden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi ke dalam beberapa kategori. Deskripsi responden dapat di lihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	S1	92	70
2	S2	27	20
3	S3	13	10
Jumlah		132	100

e. Karakteristik Responden Tingkat Pendapatan

Kriteria responden berdasarkan tingkat pendapatan terbagi ke dalam beberapa kelompok. Deskripsi responden dapat di lihat dalam tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan

No	Tingkat Pendapatan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	2.000.000 – 3.000.000	32	24,24

2	3.000 – 5.000.000	50	37,88
3	≥ 5.000.000	50	37,88
Jumlah		132	100

f. Karakteristik Responden Tingkat Golongan

Kriteria responden berdasarkan tingkat pendapatan terbagi ke dalam beberapa kelompok. Deskripsi responden dapat di lihat dalam tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Golongan

No	Tingkat Golongan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	II	32	24,24
2	III	50	37,88
3	IV	50	37,88
Jumlah		132	100

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 132 orang.

Tabel 4.7 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	1,00 – 1,80	Sangat Buruk
2	1,81 – 2,40	Buruk
3	2,61 – 3,40	Cukup Baik
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2016)

Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan (X1.1-X1₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mengambil pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi.		Pegawai mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	8	1	8
Setuju	81	61.4	74	56.1
Sangat Setuju	50	37.9	57	43.2
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.37		3.42	

Sumber: Pengolahan Data SPSS 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 indikator Kemampuan Mengambil Keputusan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mengambil pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi, sebanyak 81 responden (61,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,37. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai pegawai mengambil pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi.
2. Untuk item pegawai mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat, sebanyak 74 responden (56,1%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,42. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Tabel 4.9 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Memotivasi (X1.3-X1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mau menggerakkan keahliannya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.		Pegawai mau dan rela untuk menggunakan keterampilan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	45	34.1	42	31.8
Sangat Setuju	87	65.9	90	68.2
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.66		3.68	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 indikator Kemampuan Memotivasi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mau menggerakkan keahliannya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, sebanyak 87 responden (65,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai mengambil pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi.
2. Untuk item pegawai mau dan rela untuk menggunakan keterampilan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, sebanyak 90 responden (68,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Tabel 4.10 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Komunikasi (X1.5-X1.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menyampaikan pesan secara langsung kepada orang lain dengan bahasa yang mudah dipahami.		Pegawai memberikan pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	68	51.5	15	11.4
Sangat Setuju	64	48.5	117	88.6
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.48		3.89	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 indikator Kemampuan Komunikasi direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai menyampaikan pesan secara langsung kepada orang lain dengan bahasa yang mudah dipahami, sebanyak 68 responden (51,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai menyampaikan pesan secara langsung kepada orang lain dengan bahasa yang mudah dipahami.
2. Untuk item Pegawai memberikan pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, sebanyak 117 responden (88,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai memberikan pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang tersebut dapat memahami apa yang dimaksudkan dengan baik.

Tabel 4.11 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan (X1.7-X1.8)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan demi kepentingan jangka panjang perusahaan.		Pegawai memberitahukan kepada orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang baik dan tegas dengan tujuan agar dapat dipahami dan tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	1	0.8	1	8
Setuju	24	18.2	72	54.5
Sangat Setuju	107	81.1	59	44.7
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.80		3.44	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai Pegawai memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan demi kepentingan jangka panjang perusahaan, sebanyak 107 responden (81,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,80. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
2. Untuk item Pegawai memberitahukan kepada orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang baik dan tegas dengan tujuan agar dapat dipahami dan tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik, sebanyak 72 responden (54,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai memberitahukan kepada

orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang baik dan tegas dengan tujuan agar dapat dipahami dan tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Tabel 4.12 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (X1.9-X1.10)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki tanggung jawab terhadap apa yang diberikan kepadanya karena sudah menjadi tanggung jawabnya.		Pegawai mendapatkan kewajiban yang harus di tanggungnya dan ketika ada segala sesuatu yang terjadi maka ia yang menanggung akibatnya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	25	18.9	92	69.7
Sangat Setuju	107	81.1	40	30.3
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	<i>3.81</i>		<i>3.30</i>	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 indikator Kemampuan Tanggung Jawab direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memiliki tanggung jawab terhadap apa yang diberikan kepadanya karena sudah menjadi tanggung jawabnya, sebanyak 107 responden (81,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai memiliki tanggung jawab terhadap apa yang diberikan kepadanya karena sudah menjadi tanggung jawabnya.
2. Untuk item Pegawai mendapatkan kewajiban yang harus di tanggungnya dan ketika ada segala sesuatu yang terjadi maka ia yang menanggung akibatnya, sebanyak 92 responden (69,7%) menyatakan setuju, dengan nilai

rata-rata 3,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai pegawai mendapatkan kewajiban yang harus di tanggungnya dan ketika ada segala sesuatu yang terjadi maka ia yang menanggung akibatnya.

Tabel 4.13 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kemampuan Mengendalikan Emosional (X1.11-X1.12)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mampu mengendalikan emosional karena sangat penting bagi keberhasilan hidupnya.		Pegawai yang semakin baik kemampuan mengendalikan emosionalnya, maka akan semakin mudah meraih kebahagiaan dalam hidupnya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	42	31.8	16	12.1
Sangat Setuju	90	68.2	116	87.9
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.36		3.43	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 indikator Kemampuan Mengendalikan Emosional direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item Pegawai mampu mengendalikan emosional karena sangat penting bagi keberhasilan hidupnya, sebanyak 90 responden (68,2%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai Pegawai mampu mengendalikan emosional karena sangat penting bagi keberhasilan hidupnya.
2. Untuk item Pegawai yang semakin baik kemampuan mengendalikan emosionalnya, maka akan semakin mudah meraih kebahagiaan dalam hidupnya, sebanyak 116 responden (87,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian

Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai yang semakin baik kemampuan mengendalikan emosionalnya, maka akan semakin mudah meraih kebahagiaan dalam hidupnya.

Tabel 4.14 Penilaian Responden Terhadap Indikator Peralatan Kerja Yang Memadai (X2.1-X2.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai diberikan peralatan kerja yang sangat memadai sehingga tidak mengalami kendala dalam pekerjaannya.		Pegawai tidak merasa kekurangan peralatan kantor dalam mengemban tugasnya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	2.3	1	8
Setuju	98	74.2	101	76.5
Sangat Setuju	31	23.5	30	22.7
Total	132	100.0	132	100.0
Mean	3.21		3.22	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 indikator Peralatan Kerja Yang Memadai direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai diberikan peralatan kerja yang sangat memadai sehingga tidak mengalami kendala dalam pekerjaannya, sebanyak 98 responden (74,2%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,21. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai pegawai diberikan peralatan kerja yang sangat memadai sehingga tidak mengalami kendala dalam pekerjaannya.
2. Untuk item tidak merasa kekurangan peralatan kantor dalam mengemban tugasnya, sebanyak 101 responden (76,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,22. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai pegawai tidak merasa kekurangan peralatan kantor dalam mengemban tugasnya.

Tabel 4.15 Penilaian Responden Terhadap Indikator Fasilitas (X2.3-X2.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai muslim di fasilitasi mushola untuk menjalankan ibadah setiap waktu.		Pegawai di fasilitasi tempat istirahat dan kantin yang nyaman untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	2	1.5
Tidak Setuju	4	3.0	10	7.6
Setuju	110	83.3	105	79.5
Sangat Setuju	18	13.6	15	11.4
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	<i>3.11</i>		<i>3.01</i>	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 indikator Fasilitas direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai di fasilitasi tempat istirahat dan kantin yang nyaman untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan, sebanyak 110 responden (83,3%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,11. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai pegawai di fasilitasi tempat istirahat dan kantin yang nyaman untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan.
2. Untuk item pegawai muslim di fasilitasi mushola untuk menjalankan ibadah setiap waktu, sebanyak 105 responden (79,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,01. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai pegawai muslim di fasilitasi mushola untuk menjalankan ibadah setiap waktu.

Tabel 4.16 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat (X2.5-X2.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya.		Pegawai tidak pernah mengalami masalah atau konflik dengan rekan kerja lainnya.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	7	5.3	-	-
Setuju	64	48.5	20	15.2
Sangat Setuju	61	46.2	112	84.8
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.41		3.85	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.16 indikator Hubungan Rekan Kerja Setingkat direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya, sebanyak 64 responden (48.5%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,41. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai menjalin hubungan harmonis dengan pegawai lainnya.
2. Untuk item pegawai tidak pernah mengalami masalah atau konflik dengan rekan kerja lainnya, sebanyak 112 responden (84.8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai tidak pernah mengalami masalah atau konflik dengan rekan kerja lainnya.

Tabel 4.17 Penilaian Responden Terhadap Indikator Hubungan Atasan Dengan Karyawan (X2.7-X2.8)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu menjalin hubungan baik dengan atasan (pimpinan perusahaan).		Pegawai selalu menjalin kedekatan dengan atasan (pimpinan perusahaan).	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	5	3.8	6	4.5
Setuju	118	89.4	116	87.9
Sangat Setuju	9	6.8	10	7.6
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.03		3.03	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 indikator Hubungan Atasan Dengan Karyawan direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai selalu menjalin hubungan baik dengan atasan (pimpinan perusahaan), sebanyak 118 responden (89,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai pegawai selalu menjalin hubungan baik dengan atasan (pimpinan perusahaan).
2. Untuk item pegawai selalu menjalin kedekatan dengan atasan (pimpinan perusahaan), sebanyak 116 responden (87,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai pegawai selalu menjalin kedekatan dengan atasan (pimpinan perusahaan).

Tabel 4.18 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisiologis (X3.1-X3.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan dirinya.		Pegawai mendapat kebutuhan untuk bertahan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal dan lainnya untuk itu mereka giat dalam bekerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	5	3.8
Setuju	42	31.8	56	42.4
Sangat Setuju	90	68.2	71	53.8
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.68		3.50	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18 indikator Kebutuhan Fisiologis direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan dirinya, sebanyak 85 responden (64,4%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan dirinya.
2. Untuk item Pegawai mendapat kebutuhan untuk bertahan hidup seperti makan, minum, tempat tinggal dan lainnya untuk itu mereka giat dalam bekerja, sebanyak 71 responden (53,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,50. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara baik mengenai pegawai bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan dirinya.

Tabel 4.19 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa Aman/Keselamatan (X3.3-X3.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai dapat terbebas dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya.		Pegawai mendapat kebutuhan keamanan harta dan jiwa ditempat kerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	3	2.3
Tidak Setuju	4	3.0	10	7.6
Setuju	116	87.9	104	78.8
Sangat Setuju	71	53.8	15	11.4
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.36		3.43	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.19 indikator Kebutuhan Penghargaan Diri direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai dapat terbebas dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya, sebanyak 116 responden (87.9%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,36. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai pegawai dapat terbebas dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Untuk item pegawai mendapat kebutuhan keamanan harta dan jiwa ditempat kerja, sebanyak 104 responden (78,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,43. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara baik mengenai pegawai mendapat kebutuhan keamanan harta dan jiwa ditempat kerja.

Tabel 4.20 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial (X3.5-X3.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mendapat kebutuhan sosial dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat di lingkungan kerja.		Pegawai menjalin hubungan baik dan bergaul serta hidup berkelompok dengan rekan kerja lainnya ditempat kerja.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	74	56.1	68	51.5
Sangat Setuju	58	43.9	64	48.5
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.44		3.48	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mendapat kebutuhan sosial dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat di lingkungan kerja, sebanyak 74 responden (56,1%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,44. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai mendapat kebutuhan sosial dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat di lingkungan kerja.
2. Untuk item pegawai menjalin hubungan baik dan bergaul serta hidup berkelompok dengan rekan kerja lainnya ditempat kerja, sebanyak 68 responden (51,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,48. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara baik mengenai pegawai menjalin hubungan baik dan bergaul serta hidup berkelompok dengan rekan kerja lainnya ditempat kerja.

Tabel 4.21 Penilaian Responden Terhadap Indikator Penghargaan Diri (X3.7-X3.8)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai berprestasi diberi penghargaan serta pengakuan atas hasil kerjanya dari rekan sesamanya.		Pegawai yang berprestasi dilingkungan kerjanya mendapat pengakuan dari atasan sebab semakin tinggi kedudukan maka semakin tinggi penghargaan yang diperoleh.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	3	2.3	5	3.8
Setuju	48	36.4	45	34.1
Sangat Setuju	81	61.4	82	62.1
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.59		3.58	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21 indikator Penghargaan Diri direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai berprestasi diberi penghargaan serta pengakuan atas hasil kerjanya dari rekan sesamanya, sebanyak 81 responden (61,4%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,59. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai berprestasi diberi penghargaan serta pengakuan atas hasil kerjanya dari rekan sesamanya.
2. Untuk item Pegawai yang berprestasi dilingkungan kerjanya mendapat pengakuan dari atasan sebab semakin tinggi kedudukan maka semakin tinggi penghargaan yang diperoleh, sebanyak 82 responden (62,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara baik mengenai pegawai yang berprestasi dilingkungan kerjanya mendapat pengakuan dari atasan sebab semakin tinggi kedudukan maka semakin tinggi penghargaan yang diperoleh.

Tabel 4.22 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri (X3.9-X3.10)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai selalu memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mencapai kinerja yang memuaskan.		Pegawai memiliki potensi dalam mencapai prestasi kerja yang memuaskan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	92	69.7	94	71.2
Sangat Setuju	40	30.3	38	28.8
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.30		3.29	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.22 indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai selalu memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mencapai kinerja yang memuaskan, sebanyak 92 responden (69,7%) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,30. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah cukup baik mengenai pegawai selalu memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mencapai kinerja yang memuaskan.
2. Untuk item pegawai memiliki potensi dalam mencapai prestasi kerja yang memuaskan, sebanyak 94 responden (71,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,29. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara cukup baik mengenai pegawai memiliki potensi dalam mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

Tabel 4.23 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja (Y1.1-Y1.2)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai yang memiliki kualitas dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.		Pegawai yang memiliki kinerja semakin baik, maka dapat mencapai tujuan perusahaan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	16	12.1	15	11.4
Sangat Setuju	116	87.9	117	88.6
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.88		3.89	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.23 indikator Kualitas Kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai yang memiliki kualitas dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, sebanyak 116 responden (87,9%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai yang memiliki kualitas dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
2. Untuk item pegawai yang memiliki kinerja semakin baik, maka dapat mencapai tujuan perusahaan, sebanyak 117 responden (88,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara baik mengenai pegawai yang memiliki kinerja semakin baik, maka dapat mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.24 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y1.3-Y1.4)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai dapat mengukur kinerja dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan selama bekerja.		Pegawai bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	8
Setuju	55	41.7	24	18.2
Sangat Setuju	77	58.3	107	81.1
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.58		3.80	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.24 indikator Kuantitas Kerja direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai dapat mengukur kinerja dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan selama bekerja, sebanyak 77 responden (58,3%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,58. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah sudah baik mengenai Pegawai dapat mengukur kinerja dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan selama bekerja.
2. Untuk item pegawai bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan, sebanyak 107 responden (81,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,80. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara baik mengenai pegawai bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

Tabel 4.25 Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab (Y1.5-Y1.6)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai menerima gaji sesuai dengan hasil kerja yang dia lakukan.		Pegawai dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya setiap hari.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	25	18.9	51	38.6
Sangat Setuju	107	81.1	81	61.4
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	<i>3.81</i>		<i>3.61</i>	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.25 indikator Tanggung Jawab direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai menerima gaji sesuai dengan hasil kerja yang dia lakukan, sebanyak 107 responden (81,1%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,81. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai dapat mengukur kinerja dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan selama bekerja.
2. Untuk item pegawai dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya setiap hari, sebanyak 81 responden (61,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,61. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara baik mengenai pegawai dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya setiap hari.

Tabel 4.26 Penilaian Responden Terhadap Indikator Kerjasama (Y1.7-Y1.8)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai memiliki kesediaan untuk berpartisipasi dengan pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan.		Pegawai dapat bekerja sama didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan semakin baik.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	1	.8
Setuju	16	12.1	24	18.2
Sangat Setuju	116	87.9	107	81.1
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.88		3.80	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.26 indikator Kerjasama direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai memiliki kesediaan untuk berpartisipasi dengan pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan, sebanyak 116 responden (87,9%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai pegawai memiliki kesediaan untuk berpartisipasi dengan pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaan.
2. Untuk item pegawai dapat bekerja sama didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan semakin baik, sebanyak 107 responden (81,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,80. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai dapat bekerja sama didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan semakin baik.

Tabel 4.27 Penilaian Responden Terhadap Indikator Inisiatif (Y1.9 - Y1.10)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan			
	Pegawai mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.		Pegawai dengan kesadarannya sendiri menunjukkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	-	-	-	-
Tidak Setuju	-	-	-	-
Setuju	15	11.4	15	11.4
Sangat Setuju	117	88.6	117	88.6
Total	132	100.0	132	100.0
<i>Mean</i>	3.89		3.89	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.27 indikator Inisiatif direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

1. Untuk item pegawai mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, sebanyak 117 responden (88,6%) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.
2. Untuk item pegawai dengan kesadarannya sendiri menunjukkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai, sebanyak 117 responden (88,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,89. Jawaban ini menggambarkan bahwa Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara sudah baik mengenai Pegawai dengan kesadarannya sendiri menunjukkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pegawai.

7. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner, yaitu menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid. Hasil pengujian dengan program pengolah data SPSS atas validitas (*corrected item-total correlation*) pertanyaan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.14-4.

Tabel 4.28 Uji Validitas (X1) Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	40.05	6.890	.438	.750
X1.1.2	40.00	6.977	.390	.756
X1.2.1	39.77	7.036	.408	.754
X1.2.2	39.74	6.834	.507	.742
X1.3.1	39.94	7.019	.384	.757
X1.3.2	39.54	7.594	.340	.761
X1.4.1	39.62	7.245	.388	.756
X1.4.2	39.98	7.038	.364	.760
X1.5.1	39.61	7.033	.529	.742
X1.5.2	40.12	7.405	.268	.769
X1.6.1	39.74	6.834	.507	.742
X1.6.2	39.55	7.456	.407	.756

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.28 diatas hasil uji validitas untuk X1 menunjukkan ada beberapa point yang tidak valid seperti X_{1.5.2} dengan nilai *corrected Item Total Correlation* $0,268 < 0,30$ sehingga dari point tersebut ada yang harus dibuang dan dilakukan pengujian kembali sehingga semua data valid.

Tabel 4.29 Uji Validitas (X1) Gaya Kepemimpinan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	36.75	6.021	.462	.746
X1.1.2	36.70	6.060	.430	.750
X1.2.1	36.46	6.189	.418	.752
X1.2.2	36.44	6.050	.494	.742
X1.3.1	36.64	6.279	.348	.761
X1.3.2	36.23	6.746	.337	.761
X1.4.1	36.32	6.417	.384	.755
X1.4.2	36.68	6.219	.361	.760
X1.5.1	36.31	6.231	.519	.741
X1.6.1	36.44	6.050	.494	.742
X1.6.2	36.24	6.613	.407	.755

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Dari tabel 4.29 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas X1 setelah dilakukan pengujian ulang. Diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 11 (sebelas) butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih (>) dari 0,30.

Tabel 4.30 Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	22.65	3.282	.617	.703
X2.1.2	22.64	3.452	.553	.717
X2.2.1	22.76	3.498	.592	.713
X2.2.2	22.86	3.193	.606	.704
X2.3.1	22.45	3.013	.568	.715
X2.3.2	22.02	4.061	.235	.768
X2.4.1	22.83	4.247	.133	.779
X2.4.2	22.83	3.957	.327	.755

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan tabel 4.30 diatas hasil uji validitas untuk X1 menunjukkan ada beberapa point yang tidak valid seperti X_{2.3.2} dengan

nilai *Corrected Item Total Correlation* $0,235 < 0,03$ dan X_{2.4.1} dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* $0,133 < 0,03$ sehingga dari beberapa point tersebut ada yang harus dibuang dan dilakukan pengujian kembali sehingga semua data valid.

Tabel 4.31 Uji Validitas (X₂) Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	15.77	2.589	.639	.734
X2.1.2	15.77	2.715	.596	.746
X2.2.1	15.88	2.794	.608	.746
X2.2.2	15.98	2.587	.568	.752
X2.3.1	15.58	2.384	.559	.761
X2.4.2	15.95	3.235	.319	.801

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Dari tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas X₂ setelah dilakukan pengujian ulang. Diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.32 Uji Validitas (X₃) Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1.1	30.24	8.124	.448	.812
X3.1.2	30.42	7.590	.513	.806
X3.2.1	30.86	8.714	.346	.820
X3.2.2	30.93	7.835	.477	.810
X3.3.1	30.48	7.702	.574	.799
X3.3.2	30.44	7.943	.474	.810
X3.4.1	30.33	7.338	.655	.790
X3.4.2	30.34	7.219	.655	.789
X3.5.1	30.62	8.146	.447	.812
X3.5.2	30.64	8.157	.452	.812

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.33 Uji Validitas (Y) Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1.1	34.15	5.137	.601	.818
Y.1.2	34.14	5.223	.557	.822
Y.2.1	34.45	5.074	.367	.845
Y.2.2	34.23	4.757	.661	.810
Y.3.1	34.22	4.829	.667	.810
Y.3.2	34.42	4.947	.437	.837
Y.4.1	34.15	5.137	.601	.818
Y.4.2	34.23	4.757	.661	.810
Y.5.1	34.14	5.513	.349	.838
Y.5.2	34.14	5.223	.557	.822

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Dari tabel 4.33 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30..

b. Uji Reabilitas

Reabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya. Angket dikatakan realibel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak realibel jika sama dengan atau dibawah 0,60. Hasil pengujian dengan program pengolah data SPSS atas dan reabilitas (*alpha if item delected*)

pertanyaan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.18 - Tabel 4.60.

Tabel 4.32 Nilai Reabilitas (X₁) Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	11

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Dari Tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,769 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 11 butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33 Nilai Reabilitas (X₂) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	6

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Dari Tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,790 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34 Nilai Reabilitas (X₃) Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Dari Tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,822 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.35 Nilai Reabilitas (Y) Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Dari Tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,838 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

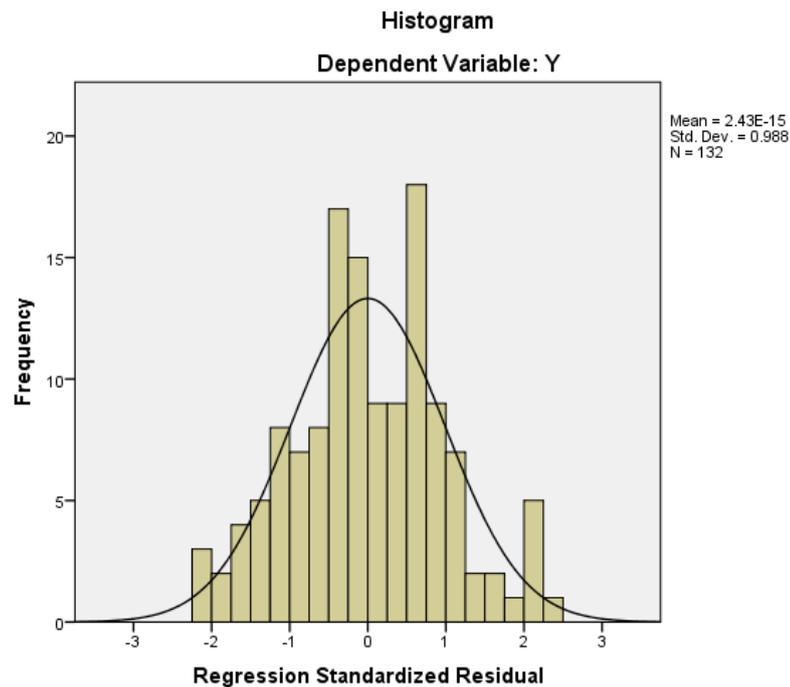
8. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas

dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Selanjutnya hasil pengujian dengan metode grafik histogram model regresi dapat dilihat pada Gambar 4.1

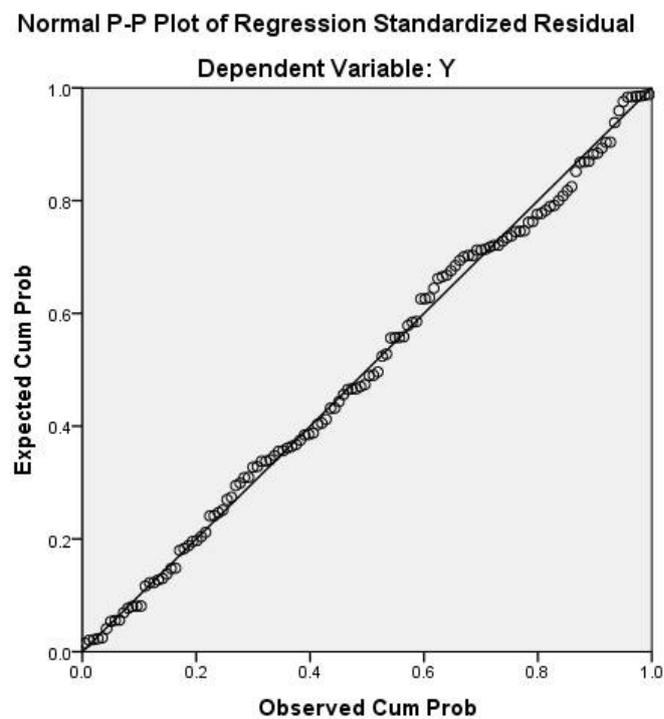


Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Data

Gambar di atas dapat dilihat bahwa residu pada model regresi telah terdistribusi secara normal dengan bentuk kurva yang berbentuk simetris tidak menceng ke kanan ataupun

menceng kiri. Selain dengan melihat grafik, normalitas data juga dengan melihat uji statistik yaitu dalam penelitian ini dengan menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* pada α sebesar 5%, Jika nilai signifikansi dari pengujian *Kolmogrov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal. Selanjutnya hasil pengujian dengan metode grafik *Normal P-Plot* dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Gambar 4.2 Normal P-P Plot

Dari grafik *Normal P-P Plot* dapat diketahui titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini berarti data yang digunakan sudah memenuhi asumsi normalitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Tabel 4.36 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		132
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02473840
Most Extreme Differences	Absolute	.043
	Positive	.039
	Negative	-.043
Test Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat bahwa nilai *asymp. sig (2-tailed)* adalah $0.200^{c,d} > sig-\alpha (0.05)$ dan nilai normal $0,000 < 0,05$.

Dari temuan di atas jika dibandingkan dengan persyaratan uji normalitas yaitu jika $sig-p > sig-\alpha (0.05)$ atau nilai normal $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh populasi penelitian berasal dari data yang berdistribusi secara normal dan setiap variabel mempunyai hubungan yang signifikan.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.37 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.852	3.311		7.507	.000		
X1	.103	.080	.115	1.297	.197	.886	1.129
X2	.263	.089	.261	2.944	.004	.886	1.129
X3	-.003	.003	-.089	-1.070	.287	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

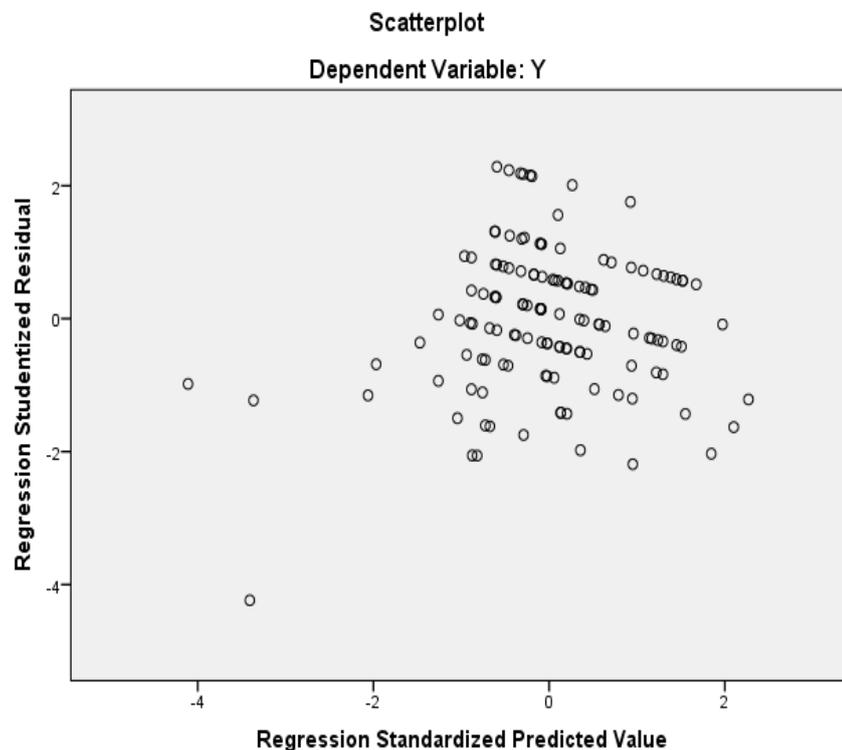
Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 1.129, Lingkungan kerja (X2) adalah 1.129, Motivasi adalah 1.001 dan (\leq) 10 (sepuluh) dan nilai

Tolerance Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0.886, Lingkungan Kerja (X2) adalah 0.886, Motivasi (X3) adalah 0.999 dan (\geq) 0,01, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul satu pengamatan ke lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati diagram pancar (*Scatterplot*) residual pengamatan.



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.38 Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.166	1.961		1.614	.109
X1	-.026	.047	-.052	-.553	.581
X2	-.015	.053	-.027	-.293	.770
X3	-.002	.002	-.098	-1.120	.265

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00

Berdasarkan output tabel 4.38 di atas diketahui nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) adalah 0,581. Nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah 0,770 dan nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Motivasi (X₃) adalah 0,265. Karena nilai signifikansi ketiga variabel di atas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

9. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.39 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.852	3.311		7.507	.000
X1	.103	.080	.115	1.297	.197
X2	.263	.089	.261	2.944	.004
X3	-.003	.003	-.089	-1.070	.287

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.39 dapat dibuat persamaan umum pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 24,852 + 0,103 X_1 + 0,263 X_2 + -0,003 X_3 + e (5\%)$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Nilai konstanta sebesar 24,852, artinya jika nilai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi 0 akan tetap bernilai sebesar 24,852.
- Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,103, artinya apabila gaya kepemimpinan naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,103 satuan dan apabila gaya kepemimpinan turun 1 satuan maka kinerja pegawai akan turun 0,103 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja 0,263, artinya apabila lingkungan kerja naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,263 satuan dan apabila lingkungan kerja turun 1 satuan

maka kinerja pegawai akan turun 0,263 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

- d. Nilai koefisien regresi motivasi -0,003 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja pegawai. Hal ini mengandung arti bahwa setiap motivasi naik 1 satuan maka kinerja pegawai akan turun sebesar 0,003 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

10. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > 0,05$).

Tabel 4.40 Uji Parsial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.852	3.311		7.507	.000
X1	.103	.080	.115	1.297	.197
X2	.263	.089	.261	2.944	.004
X3	-.003	.003	-.089	-1.070	.287

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.40 maka uji parsial sebagai berikut:

- 1) Nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 1,297 < 1,978 dengan tingkat signifikan 0,197 > 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 2) Nilai t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2,944 > 1,978 dengan tingkat signifikan 0,004 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai t-hitung untuk variabel motivasi sebesar -1,070 < 1,978 dengan tingkat signifikan 0,287 > 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig < α 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig > α 0,05).

Tabel 4.41 Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66.139	3	22.046	5.255	.002 ^b
Residual	537.043	128	4.196		
Total	603.182	131			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Tabel 4.41 diatas menunjukkan bahwa secara simultan terhadap pengaruh signifikan antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Pengaruh tersebut ditunjukkan pada nilai F_{hitung} sebesar 5,255 > F_{tabel} sebesar 2,67 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian diambil keputusan maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

11. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R) berguna untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R Square) berguna untuk mengetahui sejauh mana variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebas (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi). Berdasarkan *print out* SPSS versi 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.42 R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.331 ^a	.110	.089	2.048

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 22.00 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.42 dapat dilihat:

1. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,331, artinya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah kuat karena nilai R 0,331 mendekati nilai 1.
2. Angka Adjusted R Square yang disebutkan dengan koefisien determinasi adalah sebesar 0,089 artinya 8,9%. Artinya variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sebesar 8,9%, sedangkan sisanya ($100\% - 8,9\% = 91,1\%$) lagi dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya pemimpinan di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} dari Gaya Kepemimpinan sebesar 1,297 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,197 dimana $0,197 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $1,297 < 1,978$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dwi

Haryanto (2011) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point nomor 1 yaitu pegawai kurang mendapatkan dorongan yang menggerakkan diri untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} dari Lingkungan Kerja sebesar 2,944 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,004 dimana $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,944 > 1,978$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Lingkungan Kerja yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai secara bersamaan sebesar 0,261 satuan. Dengan kata lain ketika Lingkungan Kerja di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari Peralatan Kerja yang Memadai, Fasilitas, Hubungan Rekan Kerja Setingkat dan Hubungan Atasan dengan Karyawan baik maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat

dan begitu sebaliknya jika lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun. Nilai koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai adalah kuat, yang artinya setiap perubahan kecil baik meningkat atau menurun pada lingkungan kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja pegawai yang lebih besar. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Munparidi, Hasan, Azis dan Adam (2012) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point nomor 2 yaitu pegawai kurang memperhatikan kebersihan lingkungan yang berada diruangannya maupun disekitar tempat kerja.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dari nilai signifikan 0,287 dimana $0,287 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} -1,070 < 1,978$ sehingga H_3 ditolak dan H_0 diterima yang berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain ketika Motivasi yang terdiri dari Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman/Keselamatan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan Diri

dan Kebutuhan Aktualisasi Diri meningkat maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, motivasi bukan variabel yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Permana Angga (2017), Rahmawati (2016) dan Muttaqin, Nuridja dan Tripalupi (2014) bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah point nomor 3 yaitu pegawai masih kurang untuk bergaul dan berinteraksi antar sesama rekan kerja.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi pada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari nilai F_{hitung} sebesar 5,255 dan F_{tabel} dengan taraf signifikan 0,002. Karena nilai dari F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{hitung} yaitu $5,255 > 0,002$ maka hipotesis penelitian ini adalah signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi yang

dilakukan oleh Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Pegawai secara bersamaan. Dengan kata lain ketika Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional. Lingkungan Kerja yang terdiri dari peralatan kerja yang memadai, fasilitas, hubungan rekan kerja setingkat dan hubungan atasan dengan karyawan. Motivasi yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman/keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri meningkat, maka Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara akan meningkat. Angka Adjusted R Square yang disebutkan dengan koefisien determinasi adalah sebesar 0,014 artinya 1,4%. Artinya variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi sebesar 1,4%, sedangkan sisanya ($100\% - 1,4\% = 98,6\%$) lagi dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari Gaya Kepemimpinan sebesar 1,297 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,197 dimana $0,197 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} $1,297 < 1,978$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari Lingkungan Kerja sebesar 2,944 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,004 dimana $0,004 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,944 > 1,978$.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dibuktikan dengan nilai t_{hitung} dari Motivasi sebesar -1,070 dengan nilai t_{tabel} 1,978. Dengan nilai signifikan 0,287 dimana $0,287 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $-1,070 > 1,978$.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Budaya organisasi, Kemampuan kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara. Dibuktikan dari nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,014 ini berarti kontribusi variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 1,4% sedangkan sisanya sebesar 98,6% dipengaruhi variabel lain diluar model.

B. Saran

1. Disarankan kepada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara, pegawai yang menyampaikan pesan secara langsung dengan bahasa yang mudah dipahami dan disarankan juga kepada organisasi agar memperhatikan pegawai yang tidak memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu harus lebih baik lagi dalam memberikan pengarahan atau nasihat yang baik agar tidak terjadi hal yang tidak di inginkan dikemudian hari.
2. Disarankan kepada organisasi agar dapat lebih mempertahankan dan meningkatkan pegawai yang tidak pernah mengalami masalah atau konflik dengan rekan kerja lainnya dan disarankan juga kepada organisasi agar memperhatikan pegawai muslim yang tidak mendapat fasilitas tempat istirahat dan kantin yang nyaman untuk menghabiskan waktu istirahatnya dalam lingkungan pekerjaan. Dengan solusi yang harus dilakukan

organisasi yaitu dengan menambah kantin serta membangun tempat khusus untuk istirahat pegawai ketika jam makan siang.

3. Disarankan kepada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara agar pegawai bekerja dengan giat untuk dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan disarankan juga kepada Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Utara agar memperhatikan pegawai yang tidak mendapatkan kebutuhan keamanan harta dan jiwa ditempat kerja. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu memperhatikan seluruh pegawai sudah mendapat jaminan keamanan harta dan jiwa ditempat kerja.
4. Disarankan kepada organisasi mempertahankan pegawai yang dapat memiliki kualitas dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan disarankan juga kepada organisasi agar memperhatikan pegawai yang tidak dapat bekerja sama didalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilakukan akan menjadi buruk. Dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu harus melakukan pendekatan dan memberikan arahan serta mengevaluasi kinerjanya agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Coulter, S. P. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-1*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, D. K. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Kartono, D. K. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?, Edisi Pertama*. Jakarta: PT Rajawali.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nitisemito, A. S. 2010. *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Bandar Maju.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Veithzal, R. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- (M, 2014)
- Manullang M, Pakpahan M. 2014. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citra Pustaka Media.

Jurnal:

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Akbar, Surya. Analisa Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Volume 3, nomor 2, September 2018, Halaman 1-17. Diakses dari <https://files.au1.osf.io/v1/resources/6jzcu/providers/osfstorage/5c8b5fbc075b64001ba1be24/actiondownloadversion/direct>. Pada tanggal 07 Oktober 2019, Senin, Jam 23:00 WIB.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andrianto, Deygo Dimas. Jurnal: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia Sidoarjo. Kamis, 1 Februari 2018, Halaman 3-16. Diakses dari <http://ejournal.undip.administrasibisnis.ac.id/index.php/djom/article/view/13180>. Pada tanggal 07 Oktober 2019, Senin, Jam 23:00 WIB.

- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., Fadlan, dan E.A. Chikita. (2019). "Perjanjian Pengangkutan Barang Loose Cargo Pada Perusahaan Kapal Bongkar Muat". *Jurnal Soumatera Law Review*, Volume 2 No. 2, pp. 322-334.
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Febrina, A. (2019). Motif Orang Tua Mengunggah Foto Anak Di Instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Gutteres, Luis Aparicio. Jurnal: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Kamis, 12 Februari 2016, Halaman 1-26. Diakses dari <http://ejournal.unud.ekonomidanbisnis.ac.id/LuisAparicioGutteres/index.php/djom/article/view/2337>. Pada tanggal 07 Oktober 2019, Senin, Jam 23:00 WIB.
- Gusli. Skripsi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan. Sabtu, 30 Juli 2016, Halaman 36-46. Diakses dari http://repositori.uin-alauddin.ac.id/dspace/bitstream/5030/1/GUSLI_opt.pdf/skripsi/view. Pada tanggal 07 Oktober 2019, Senin, Jam 23:10.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *JEpa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Permatasari, Tiya Intan. Skripsi: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Jumat, 2 Mei 2018, Halaman 24-

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/40765/Tiya/Intan/Permata/Sari-FEB.pdf>. Pada tanggal 07 Oktober 2019, Senin, Jam 22:54 WIB.

Pertiwi, Dian Maharini. Skripsi: Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pada Giant Cabang Graha Raya. Senin, 30 November 2015, Halaman 43-85. Diakses dari <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/33448/1/MAHARINI/DIAN/PERTIWI.pdf/skripsi/view>. Pada tanggal 07 Oktober 2019, Senin, Jam 23:10 WIB.

Pramono, C. (2018). Analisis Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78

Puspitasari, Rita. Tugas Akhir: Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang. Kamis, 10 Juli 2014, Halaman 31-49. Diakses dari <https://eprints.uny.ac.id/dspace/bitstream/1/RITA/PUSPITASARI/2011409134045/pdf/tugasakhir/view/15315>. Pada tanggal 07 Oktober 2019, Senin, Jam 23:10 WIB.

Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profile Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.

Sari, M. M. (2019). Faktor-Faktor Profitabilitas Di Sektor Perusahaan Industri Manufaktur Indonesia (Studi Kasus: Sub Sektor Rokok). *Jumant*, 11(2), 61-68.

Wirawan, Fajar. Skripsi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Senin, 16 Maret 2015, Halaman 45-60. Diakses dari <https://ejournal3.undip.administrasibisnis.ac.id/index.php/djom/article/view/13180/12738>. Pada tanggal 07 Oktober 2019, Senin, Jam 23:00 WIB.

Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.

BIODATA

Nama : Siska Sri Dewi
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 14 Mei 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : Komplek Bintang Pesona Kel.Desal Lama Kab.Deli
Serdang
Anak Dari : Ayah : M.Nur Iqbal
Ibu : Erlinawati
Kewarganegaraan : WNI
Pendidikan : 2003-2009 SD Swasta Melati
2009-2012 SMP Negeri 20 Medan
2012-2015 SMK Swasta Imelda Medan
2015-2020 Universitas Pembangunan Panca
Budi Medan

Demikian Riwayat Hidup ini saya perbuat dengan sebenarnya

Medan, Desember 2020

Hormat Saya,

Siska Sri Dewi