SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

Skripsi ini Di ajukan Untuk Memenuhi Salah

Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

NAMA : Fauzan Islami Putra

NIM : 21 2013 088

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Fauzan Islami Putra
NIM	: 21 2013 088
Program Studi	: Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Januari 2017

Penulis

METERAI TEMPEL

6000

Fauzan Islami Putra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: Pengaruh Gaya Kepemimpina dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupataten Ogan Komering Ulu
Nama	: Fauzan Islami Putra
NIM	: 21 2013 088
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, Maret 2017

Pembimbing,

AMIDI,SE,MSi
NIDN :0207046301

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.si
NIDN: 0216057001

Motto dan Persembahan

Motto :

- "Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah bersiap siaga dan bertaqwala kepada ALLAH supaya kamu MENANG."

  (Ali Imran : 200).
- "Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula)."

  (Ar-Rahman : 60).
- "Belajar itu adalah sebuah batu loncatan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. "

  (Fauzan Islami Putra).

Kupersembahkan Kepada :

- Kedua orang tuaku tercita Ayahanda Makhmud dan Ibunda Asmawati.
- Saudara-saudaraku Ayunda Lara apriliana dan Miftahul jannah.
- Dosen pembimbingku Bapak Amidi,S.E.,Msi.
- Sahabat-sahabatku di Angkatan 2013 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Almamaterku.

بسم الله الرحمن الرحيم

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullaahi Wa Barokaatuh

Alhamdulillahi Rabbil'alamin puji syukur mari kita panjatkan atas berkah dan rahmat dari Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. Tidak lupa shalawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita nabi besar kita Nabi Muhammad SAW. beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingg akhir zaman. Penulis sungguh menyadari didalam proses penulisan skripsi ini terdapat banyak kendala, namun berkat bantuan, bimbingan dan kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala tersebut dapat teratasi. Ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya penulis sampaikan kepada kedua orangtuaku ayahanda dan ibunda tercinta, karena berkat doa, perhatian, materi dan dorongan semangat yang telah diberikan kepada penulis. Selain itu disampaikan juga terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan, membantu penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dan kuliah di perguruan tinggi.

Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak H. DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E.,M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku ketua jurusan program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bpk Amidi, S.E.,MSi selaku pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, dorongan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Arniza Nilawati, S.E.,M.Si selaku Pembimbing Akademik.
6. Seluruh pimpinan, dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang atas bantuan dan perhatiannya kepada Penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Pimpinan serta Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu, terimakasih atas semua bantuannya yang bersifat formal ataupun non formal.
8. Kedua orang tua yang Penulis sayangi, Ayahanda Makhmud dan Ibunda Asmawati karena telah mendoakan dan memberi dukungan serta nasehat sampai sekarang.
9. Terima kasih kepada Ayunda Lara Apriliana dan Miftahul Jannah yang selalu memberikan semangat sampai sekarang.
10. Sahabat-sahabat Penulis yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini ali ibrahim dan Ari Oktama.
11. Teman-teman Kostn Nigat.
12. Teman-teman Budi Jaya.

13. Teman-teman Kantin Pojok.
14. Teman-teman angkatan 2013 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
15. Teman-teman KKN Posko 202, Desa Limbang Jaya 1 Kab. Ogan Ilir Kec. Tanjung Batu.
16. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Akhir kata saya mohon maaf apabila ada kesalahan baik disengaja maupun tidak sengaja, kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata. Harapan saya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, saya akhiri dengan ***Wassalammu'alaikum Warohmatullaahi Wa Barokaatuh.***

Palembang, Januari 2017

Penulis

Fauzan Islami Putra

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

ABSTRACT

Fauzan Islami Putra / 212013088/2017 / The Influence of Leadership Style and Job Motivation toward Employee Performance at Religion Department Office Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Formulation of the problem was there was any influence Dan Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Effect Against Employee Performance Office of Religious Affairs Ulu Ogan Ogan. The purpose of this study was to determine Pengaruh Gaya Dan Motivasi Kerja Leadership Against Employee Performance Office of Religious Affairs Ulu Ogan Ogan. This type of research is a kind of associative research. The variable in this study is the leadership style, employee motivation, employee and general performance. Population and sample in this study are all pegawai Kantor Ministry of Religious Ogan Ogan Ulu.Data used is primary data. Data collection techniques in this study was questionnaire. Analysis of the data used is the analysis of Qualitative and Quantitative. The analysis technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis, namely:
$Y = 4,243 + 0,472X1 + 0,359X2$
And hypothesis test used is the F test (simultaneous) of $F_{hitung}10,850 > F_{tabel}$ 3,170 and t test (partial) in the variable of leadership style $t_{hitung}3,723$ $t_{table} \geq 2,004$, t-test value of the variable motivasikerjasebesar $t_{hitung}2,712 \geq t_{tabel}2,004$,
The results showed that adaPengaruhGaya Dan Motivasi Kerja Leadership Against Employee Performance Office of Religious Affairs Ulu Ogan Ogan.
Keywords: Leadership Style, MotivasiKerja, Employee Performance

ABSTRAK

Fauzan Islami Putra / 212013088 / 2017/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan DanMotivasiKerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.Data yang digunakan yaitu Data Primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah Kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif dan Kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda yaitu :

$$Y= 4,243 +0,472X_1+0,359X_2$$

Dan uji hipotesis yang digunakan yaitu uji F (simultan) sebesar $F_{hitung}10,850 > F_{tabel}3,170$ dan uji t (parsial) pada variabel gaya kepemimpinan sebesar $t_{hitung}3,723 \geq t_{tabel}$ 2,004, nilai uji t pada variabel motivasi kerja sebesar $t_{hitung}2,712 \geq t_{tabel}$ 2,004.

Hasil penelitian menunjukan bahwa ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan,MotivasiKerja, Kinerja Pegawai

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintahan, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperluhkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Pegawai merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. pegawai memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajeman perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus

meningkatkan daya saingnya memalui peningkatan kualitas manajeman. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting.

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya seseorang memimpin merupakam salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajeman karena keberhasilan manajeman tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai. Dimana gaya gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Irham Fahmi (2016: 176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Kinerja

merupakan gambaran mengenai tingkat pencapain suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi, karena kinerja merupakan salah satu fungsi yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan disamping fungsi dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik maka pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Edy Sutrisno (2014 :213) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasialan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemiminan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk pegawai. Gaya kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Malayu S.P Hasibuan (2014: 143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang

diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan.

Memotivasi keryawan sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajeman perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menurunkan kinerjanya dan pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintahan yang bertugas sebagai pengawal moral bangsa dan menata kehidupan umat beragama dalam sistem kehidupan nasional. Kementerian Agama mempunyai tugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah dibidang keagamaan. Permasalahan yang terjadi di kantor kementrian agama kabupaten ogan komering ulu adalah pergantian pimpinan atau rolling jabatan, diamana tentunya setiap pemimpin mempunyai gaya kepempinan yang berbeda-beda dan setiap gaya kepempinan memiliki dampak positif dan negatif kinerja pegawai, pimpinan yang ada di kantor kementerian agama masih kurang maksimal karena jarangnya pimpinan memberikan inisiatif berupa arahan serta bimbingan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi kantor kementerian agama ini. Seperti halnya inisiatif yang jarang diberikan pimpinan kepada pegawai, dorongan kerja yang diberikan pimpinan juga kurang maksimal sehingga pegawai cendung bermalas-malasan dalam bekerja. Hubungan atasan dan bawahan pun tercipta kurang harmonis

dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pimpinan dan pegawainya.

Selain itu di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu ini memiliki masalah dalam motivasi karena motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, salah satunya kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang berpengaruh untuk memotivasi pegawai, terlihat pada fasilitas yang diberikan masih kurang memadai bagi begagian pegawai karena alat dan kelengkapan kerja yang sudah lama dan kadang kala tidak ada saat diperluhkan. Akibat dari kurangnya fasilitas yang diberikan membuat pegawai kurang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja pegawai yang ada pada kantor kementrian agama kabupaten ogan komering ulu bisa dibilang kurang baik, hal ini bisa kita lihat dari hasil pekejaan yang ada. Hal ini di akibatkan karena pimpinan sering kali pimpinan memberikan sebuah pekerjaan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, kuantitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Oku masih rendah sehingga belum mencapai standar yang ditentukan, dan para pegawai cenderung lebih santai dan membuang-buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya, para pegawai kantor kementrian agama sering kali pulang terlebih dahulu, melakukan pekerjaan lain diluar dari rencana ataupun tugas pokok pekerjaan mereka sehingga membuat kinerja para pegawai di kantor kementrian agama menjadi kurang baik padahal biaya yang berupa gaji

yang mereka dapatkan sudah cukup untuk ukuran kerja para pegawai kementrian agama kabupaten ogan komering ulu.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu dengan judul **Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Adakah Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Adakah Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Bagi Penulis**

   Dengan melakukan penelitian ini dapat menambah pengalaman, wawasan dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori-teori yang diperoleh dari penelitian tersebut.

2. **Bagi Tempat Penelitian**

   Sebagai bahan masukan bagi pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu berkaitan dengan seberapa besar Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

3. **Bagi Almamater**

   Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa, dosen dan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Novita Rizqi Rahmawati (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta). Rumusan masalah dalam penelitian tesebut adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bri cabang Surakarta. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Bri cabang Surakarta.

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu metode survei. Populasi yang digunakan adalah semua karyawan Bank Bri cabang Surakarta, dengan mengunakan *convenience sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Tenik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dalam bentuk uji t dan uji F dan analisis koefisien determinasi.

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 15 diperoleh persamaan regresi $Y = 4{,}049 + 0{,}107X_2 + e$. hasil uji t diperoleh hasil *p-value* variable gaya kepemimpinan 0,010 dan *p-value* motivasi kerja 0,664. Jika *p-value* $< \alpha$ (0,05), maka signifikan. Jika *p-value* $> \alpha$ (0,05), maka tidak signifikan.

Artinya: H_1 diterima yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan H_2 ditolak yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji F diperoleh nilai *probabilitas* sebesar 0,031, $p < (0,05)$, sehingga membuktikan ada pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-samaterhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah 22% sedangkan sisanya 78% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya Penelitian dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Seles Manado). Rumusan Masalah dalam Penelitian tersebut adalah 1) Bagaimana Pengaruh Gaya gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai atau secara parsial pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado? 2) Bagaimana Pengaruh gaya gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai atau secara simultan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado? 3) Variabel X (gaya gaya kepemimpinan X_1 Motivasi X_2) yang paling dominan berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja pegawai) pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mneguji sejauh mana Pengaruh Gaya gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai atau secara parsial pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado. 2) Untuk menguji sejauh mana Pengaruh gaya gaya kepemimpinan dan motivasi

terhadap kinerja pegawai atau secara simultan pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado. 3) Untuk mengetahui Variabel X (gaya gaya kepemimpinan X_1 Motivasi X_2) yang paling dominan berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja pegawai) pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu pelenilitan kuantitatif dan kualitatif. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai PT. Bank Negara Indonesia,Tbk Manado (regional sales manado) sebanyak 40 pegawai. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengupulan data berupa kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriktif kuantitatif dengan pendekatan ganda dan regresi ganda.

Hasil analisis regresi yang diperoleh adalah $Y = 4{,}240 + 0{,}270x_1 + 0{,}542x_2$. Berdasarkan pengujian hipotesis mengunakan uji t bahwa gaya gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhdap kinerja pegawai. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variable bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Nilai R Squer sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variable x (gaya gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variable y (kinerja pegawai) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi kinerja

Menurut Irham Fahmi (2016: 176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Menurut Wibowo (2014:3) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Veithzal Rivai (2011 :548) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Menurut Mangkunegara (2013 :67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Tolak ukur keberhasilan kinerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2009 :306) tolak ukur kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas

Seberapa banyak target keja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi

3) Biaya

Berapa biaya alokasi yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai

4) Waktu yang diperlukan

Berapa lama waktu yang ditempuh agar sasaran kerja dapat dicapai.

5) Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja yang harus diperhatikan oleh pegawai

c. Jenis-jenis penilaian Kerja

Menurut Viethzal Rivai (2011 : 562) Jenis-jenis penilain kinerja ada 6 yaitu :

1) Penilaian hanya oleh atasan
2) Penilaian oleh kelompok lini
3) Penilaian oleh kelompok staf
4) Penilaian melalui keputusan komite
5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
6) Penilaian oleh bawahan dan sejawat

2. Gaya kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Edy Sutrisno (2014 :213) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Irham Fahmi (2016 :122) Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan

b. Fungsi pemimpin

Menurut Edy Sutrisno (2014 :219) terdapat 4 fungsi seorang pemimpin , yaitu :

1) Perencanaan
2) Pengorganisasian
3) Pergerakan
4) Pengendalian

c. Tugas Kepemimpinan

Menurut Edy (2014:228) tugas–tugas kepemimpinan cukup banyak, namun dalam hal ini akan diuraikan beberapa tugas-tugas penting saja, antara lain:

1) Sebagai konselor, merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
2) Mengambil keputusan, merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan disaat amat kritis.
3) Mendelegasikan Wewenang. Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya.. pendelegasian diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan , dan terhindar dari bau birokrasi.
4) Sebagai Instruktur. Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan profesional dalam tugasnya.

d. Gaya kememimpinan

Menurut Edy (2014 :222) gaya gaya kepemimpinan yang ada, yaitu:

1) Gaya edukatif

   Yaitu pemimpin yang suak melakukan pengembangan bawahan dengan cara membrikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan , sehingga bawahan menjadi

memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

2) Gaya persuasive

yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah persaan , pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan/ bujukan.

3) Gaya partisipatif

yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah persaan , pikiran atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan/ bujukan.

4) Gaya *inovatif,*

yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras utnuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan didalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

5) Gaya *motivatif,*

yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan - kebijakan kepada bawahan dengan baik

e. Indikator gaya kepemimpinan

Menurut Benne & Sheats (1984) dalam buku Pabundu Tika (2014:63) menyatakan anatara lain :

Fungsi tugas

1) Memberi Inisiatif
2) Memberi informasi
3) Memberi opini
4) Menyimpulkan

Fungsi pembentukan dan pembinaan kelompok

1) Dorongan
2) Keharmonisan
3) Standar-standar kedudukan
4) Pengawasan dalam kelompok

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Edy (2014:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 :143) Motivasi adalah pemeberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan Menurut Irham Fahmi (2016 :100) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang berkerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

b. Tujuan motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:146) tujuan motivasi adalah sebagi berikut:

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
3) Memepertahankan kestabilan keryawan perusahaan
4) Meningkatkan kedisiplin pegawai perusahaan
5) Mengefektifkan pengadaan pegawai
6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.

c. Jenis-jenis motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 :150) adapaun jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negative

1) Motivasi positif (insentif positif)

   Motivasi pasif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja

2) Motivasi negative (insentif negatif)

Motivasi negatif yaitu manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif semangat bekerja bawahan akan meningkat karena takut dihukum.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2014 :116) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari pegawai.

Faktor Intern

1) Keinginan untuk dapat hidup

merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan hidup itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya

2) keinginan untuk dapat memiliki

keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat mendorong orang untuk mau bekerja sama.

3) keinginan untuk memperoleh pengakuan

keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adaanya penghargaan terhadap prestasi, adanaya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

4) keinginan untuk memperoleh penghargaan

seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakaui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rejeki, sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagamaina.

Faktor ekstern

1) kondisi lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang bersih jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan

pekerjaan dengan baik. Namun, lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oelh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreatifitas tunggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenanagkan bagi para pegawai.

2) kompensasi yang memadai

kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dna memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

3) adanya jaminan pekerjaan

setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

4) kompensasi yang memadai

kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dna memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

5) Status dan tanggung jawab

dengan menduduki jabaatan, orang merasa dirinya akan sdipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

6) peraturan yang fleksibel

system dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para pegawai. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubunngan kerja antara pegawai dengan perusahan, termasuk hak dan kewajiban para pegawai, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat membrikan motivasi para pegawai untuk bekerja lebih baik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:6) jenis-jenis metode penelitian berdasarkan tingkat eksplanasinya dapat digolongkan sebagai berikut :

a. Penelitian deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel lain, dan mencari hubungan variabel tersebut dengan variabel yang lain.

b. Penelitian komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda.

c. Penelitian asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabe atau lebih.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah Gaya kepemimpinan dan

motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten ogan Komering Ulu.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi tempat penelitian adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu beralamat Jl.H.S.Simanjuntak No. 0768 Kabupaten Ogan Komering Ulu,32112. Telp (0735)-320026.

C. Operasional Variabel

Tabel III.1
Variabel, Definisi, dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai Kantor Kementerian Agama dalam melaksanakan pekerjaanya sesuai tanggung jawab yang diberikan.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Waktu	Ordinal
Kepemipinan (X_1)	Gaya kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara keomprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan Kantor Kementerian Agama.	1) Memberikan inisiatif 2) Dorongan kerja 3) Keharmonisan	Ordinal
Motivasi (X_2)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong pegawai kantor kementerian agama untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	1) Keinginan untuk memperoleh penghargaan 2) Status dan tanggung jawab 3) Kondisi lingkungan kerja	Ordinal

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan Teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013 :119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah 56 orang.

Table III.2
Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan
Kantor kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang
1	Pasca Sarjana (S2)	9
2	Sarjana (S1)	36
3	Diploma	7
4	SLTA	4
Jumlah		56

Sumber: Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu, 2016

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013 :120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimilikioleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah 56 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *sampling*

jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

E. Data yang diperluka

Berdasarkan sumber pengambilannya, data dibedakamenjadi data primer dan data sekunder (Misbahuddin & Iqbal hasan, 2013:21):

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

Dalam penelitian ini digunakan data primer berupa hasil jawaban kuisioner yang diedarkan kepada responden.

F. Metode pengumpulam data

Menurut Sugiyono (2013:187) terdapat bermacam-macam pengumpulan data sebagai berikut :

1. Interview (Wawancara)

   Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

   Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membeli seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Pengamatan (Observasi)

   Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Dari berbagai metode pengumpulan data diatas, maka Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis data dan Teknik analisis

1. Analisis data

Menurut Sugiyono (2013:6). Analisis data diklasifikasikan sebagai berikut

a. Data Kualitatif

   Data Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar dan foto.

b. Data Kuantitatif

   Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkat/scoring.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:136) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan peresepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert sebagai berikut :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Ragu-Ragu = RR

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Ragu-Ragu = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Uji instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Harbani Pasolong (2013:174) Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa

yang ingin diukur. Jadi alat ukur yang valid adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan yang dimaksud dengan valid adalah alat ukur atau instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur.

Menurut Syofian Siregar (2015:77) suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir instrumen tersebut memiliki validitas yang baik, bila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid. Atau dapat juga dicari untuk kevalidan data dapat menggunakan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel}. Dengan taraf signifikasi 5%, dan untuk melihat r_{tabel} menggunakan df= n-2. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut dapat dikatakan valid tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} < rt_{abel}$, maka data tersebut tidak valid.

b. Uji Reabilitas

Menurut Harbani Pasolog, (2013:178) Reliabilitas yaitu merupakan suatu istilah yang dipergunakan untuk menunjukan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.

Menurut Syofian Siregar (2015:90), kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reabel bila koefisien reliabilitas 0,6. Atau

dapat juga dicari untuk melihat data reabel dengan menggunakan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel}. Dengan taraf signifikasi 5%, dan untuk melihat r_{tabel} menggunakan df= n-2. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data tersebut dapat dikatakan reabel tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka data tersebut tidak valid.

3. Teknik analisis data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23 untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ullu. Analisis yang digunakan ialah Regresi Linier Berganda.

a. Regresi linier berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:88) regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (variabel X). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

e = error term

b. Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Menurut Syofian Siregar (2015: 475) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yang serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel bebas (Y). Langkah – langkah Uji F yaitu:

a) Menentukan formulasi hipotesis

H_0: Tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

H_a: Ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

b) Menentukan F tabel dan taraf nyata (α)

(1) Taraf nyata yang digunakan (α) = 5% (0,05)

(2) Nilai F_{tabel} memiliki derajat bebas (dkb)= n-m-1 dan (dka) = m

(3)

c) Menentukan Kriteria Pengujian

(1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau signifikan Fhitung < α (0,05) maka H_0 ditolak dan h_a diterima.

(2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $F_{hitung} \geq \alpha(0.05)$ maka H_o diterima dan H_a ditolak

d) Membuat kesimpulan

(1) H_0 diterima dan H_a ditolak jika F0 < F_{tabel}. Artinya tidak ada pengaruh signifikan kemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

(2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_0 \geq F_{tabel}$. Artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

2) Uji t (Uji persial)

Menurut Syofian Siregar (2015:475) uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y).:

a) Menentukan formulasi hipotesis

H_0: Tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

H_a: Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor kementerian gama kabupaten ogan komering ulu.

b) Menentukan taraf nyata (α) dan t tabel

(1) Taraf nyata yang digunakan (α) = 5% (0,05)

(2) Nilai t tabel memiliki derajat bebas (db)= n-2 atau t_{tabel} $(a/2)$

c) Menentukan kriteria pengujian

(1) Jika $t_0 \geq t_a$ atau signifikan thitung < α (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

(2) Jika $t_0 < t_a$ atau signifikan thitung $\geq \alpha$(0.05) maka ho diterima dan ha ditolak.

d) Membuat kesimpulan

(1) H_o diterima dan H_a ditolak jika $t_o < t_{tabel}$. Artinya tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

(2) H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_0 \geq t_{tabel}$. Artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

$KD = (r^2) \times 100\%$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Kementerian Agama

Awal mula berdirinya kantor kementerian agama Kabupaten Ogan Komering Ulu karena semakin luas daerah Kabupaten dan Masyarakat sangat membutuhkan kantor yang bisa melayani semua urusan yang berhubungan dengan Agama baik umum maupun bersifat kedinasan. Maka dari itu didirikan kantor Kementerian Agama Kabupaten OKU. Ketika terjadi Clash bulan januari 1948, Sumatera Selatan dijadikan Sub dari Provinsi, yang semula berkedudukan di Pematang Siantar. Kegiatan Pemerintahan Daerah tersebut kemudian di pindahkan ke Tanjung Karang dan berikutnya pindah ke Lubuk Linggau. Pada kesempatan itu Kantor Agama sudah dibentuk pemerintahan Repuklik Indonesia, dihapuskan oleh NICA namun tugas-tugas tersebut masih tetap dijalankan,bersama-sama tentara Republik Indonesia tetapi kegiatannya tidak begitu Nampak. Setelah penyerahan kedaulatan dan pemerintah sudah normal kembali, Gubernur Palembang dengan surat keputusannya membentuk Jawatan Agama Provinsi Sumatra Selatan, yang daerah hukumnya meliputi Karesidenan: Palembang, Lampung, Bengkulu, dan Bangka Belitung. Pada perkembangan berikutnya, berdasarkan Undang-undang Nomor 14 tahun 1964 Wilayah Sumatra Selatan dirubah dan dipecah menjadi

Provinsi Sumatra Selatan, Wilayahnya meliputi seluruh Karesidenan Lampung dan Provinsi Bengkulu Meliputi wilayah Karesidenan.

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu

a. Visi

Visi kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu untuk tahun periode 2015 sampe 2019 yaitu:

1) Terwujudnya masyarakat kabupaten ogan komering ulu yang taat beragama, rukun cerdas, mandiri dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam NKRI.

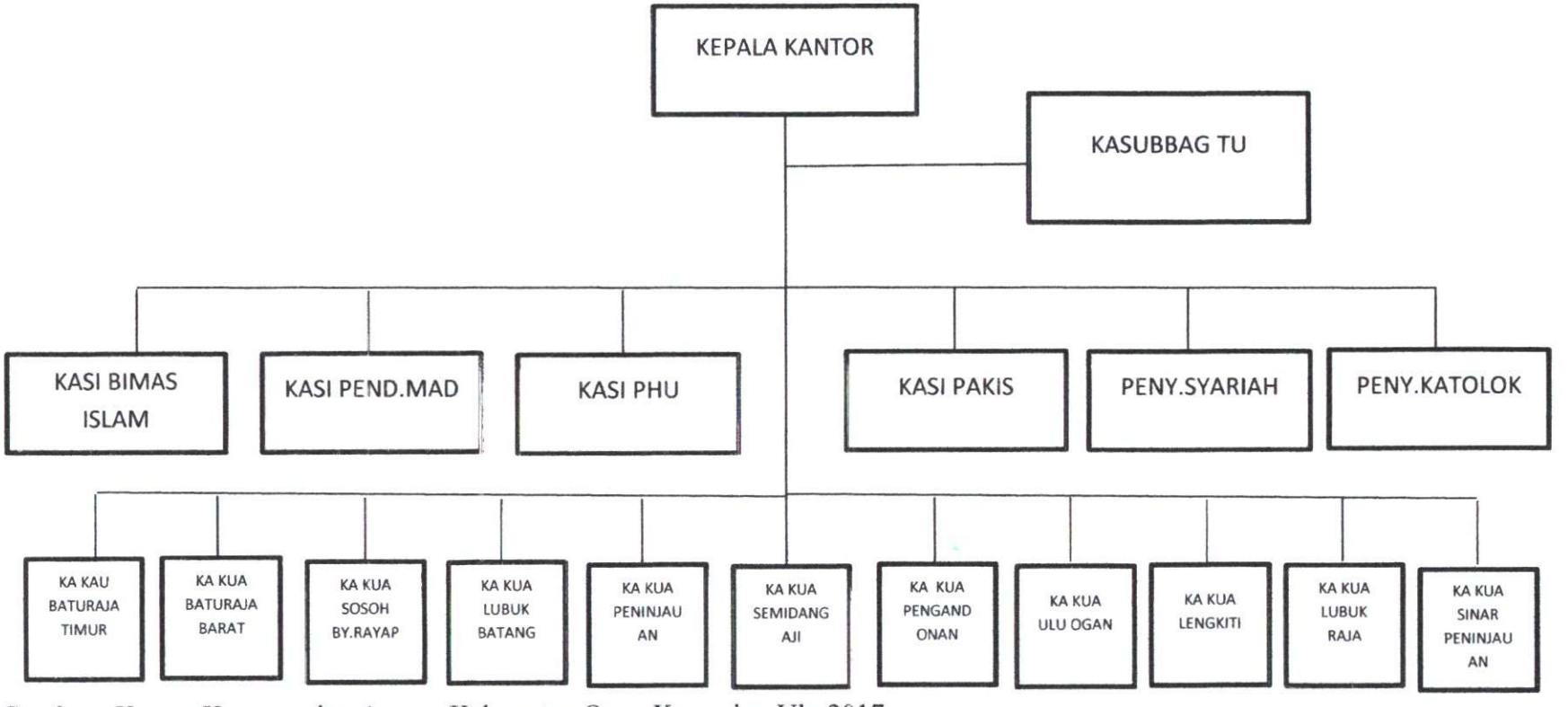
b. Misi

Misi yang diemban oleh kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu yaitu:

1) Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.
2) Memperkokoh kerukunan umat beragama.
3) Memperdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan.
4) Meningkatkan kualitas pendidikan agama dan keagamaan.
5) Meningkatkan pelayanan haji.
6) Mewujudkan tatakelola kepemerintahan yang bersih dan berwibawa, transfaran dan akuntabilitas.

3. Struktur Organisasi

Gambar IV.1
Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu



Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu,2017

4. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)

a. Kepala Kementerian Agama Baturaja

1) Memimpin dan melaksanakan tugas dilingkungan kemenag kabupaten oku.
2) Melaksanakan kebijakan menteri agama dan peraturan perundang-undangan.
3) Perumusan penetapan visi, misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat ditingkat kabupaten oku.
4) Perumusan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan informasi.
5) Pembinaan kerukunan beragama.
6) Mengkoordinasi pelaksanaan tugas perencanaan, pengendalian, pengawasan dan evaluasi program.
7) Melaksanakan koordinasi dengan pemintah kabupaten dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaaan tugas kementerian agama dikabupaten oku.
8) Melakukan pengendalian / evaluasi pelaksanaan tugas pada bawahan.
9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan dikabupaten kota.
10) Melaporkan pelaksanaan tugas kepada pemerintah kabupaten kota.

b. Kepala Subbag Tata Usaha

1) Memimpin pelaksanaan tugas ketatausahaan pada kementerian agama kabupaten oku.
2) Melaksanakan koordinasi penyusunan rencana, evaluasi program dan anggaran serta laporan.
3) Pelaksanaan urusan keuangan.
4) Pelaksanaan urusan organisasi dan tatalaksana
5) Pengelolaan urusan kepegawaian
6) Pelaksanaan pelayanan informasi dan bimbingan masyarakat
7) Pelaksanaan bimbingan kerukunan umat beragama.
8) Pelaksanaan urusan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan dan pengelolaan barang milik/ kekayaan negara.

c. Bidang penyelenggaraan Haji dan Umroh

1) Persiapan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang penyelenggaraan haji dan umroh
2) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan dibidang pendaftarab, dokumen, akomodasi, transfortasi perlengkapan haji, pengelolaan keuangan haji.
3) pembinaan jamaah haji dan umroh serta mengelola sistem informasi haji dan umroh, evaluasi, penyusunan laporan dibidang penyelengaraan haji dan umroh.

d. Bidang Pembinaan Masyarakat (Bimas)

1) Menyiapkan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang pembinaan masyarakan.
2) Melaksanakan tugas pelayanan , bimbingan pembinaan dan pengelolaan sistem informasi dibidang masyarakat islam, budha, hindu, katolik berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkam oleh kepala kantor wilayah kementerian agama.
3) Evaluasi dan penyusunan laporan dibidang pembinaan masyarakan.

e. Bidang Urusan agama islam dan pembinaan syariah

1) Menyiapkan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang urusan agama dan pembinaan syariah.
2) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan dan pembinaan dibidang penghuluan, pemberdayaan kantor urusan agama dan keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, produk halal, hibah rukyat.
3) Pembinaan syariah, serta pengelolaan sistem informasi urusan agama islam dan pembinaan syariah.
4) evaluasi dan penyusunan laporan dibidang urusan agama islam dan pembinaan syariah,

f. Bidang Pendidikan Madrasah

1) Menyiapkan perumusan kebijakan teknis dan perendacaan dibidang pendidikkan madrasah.

2) Pelaksanaan pelayanan, bimbungan dan binaan dibidang kurikulum dan evaluasi, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, pengembangan porensi sisawa, kelmbagaan. Kerja sama, dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah.

3) Evaluasi dan penyusunan laporan dibidang pendidikan madrasah.

g. Bidang pendidikan agama dan keagamaan islam (Pakis)

1) Menyiapkan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang pendidikan agama dan keagamaan islam.

2) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan dan pembinaan dibidang pendidikan agama islam pada pendidikanj anak usia dini, pesantren, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan dan keagamaan islam.

3) Evaluasi dan penyusunan laporan dibidang pendidikan dan keagamaan islam.

5. Distribusi Responden

a. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	60,7	60,7	60,7
	Perempuan	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Bedasarkan tabel IV.1 diatas diperoleh data bahwa dari 56 responden, sebagian besar responden adalah laki-laki yakni sebanyak 34 orang dengan tingkat presentasi 607% dan perempuan berjumlah 22 orang dengan tingkat presentasi 39,3%.

b. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang tingkat pendidikan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	7,1	7,1	7,1
	Diploma III	7	12,5	12,5	19,6
	Strata I	36	64,3	64,3	83,9
	Strata II	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.2 diatas diperoleh data bahwa dari 56 responden, untuk tingkat pendidikan SLTA sebanyak 4 orang pegawai

dengan tingkat presentasi sebesar 7,1%, untuk tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 7 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 12,5%, sedangkan untuk tingkat pendidikan Strata I sebanyak 36 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 64,3%, dan untuk tingkat pendidikan Strata II sebanyak 9 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 16,1%.

c. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 th	11	19,6	19,6	19,6
	31-40 th	21	37,5	37,5	57,1
	41-50 th	15	26,8	26,8	83,9
	51-60 th	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.3 diatas diperoleh data bahwa dari 56 responden, sebagian besar responden yang berada dalam rentang usia 21-30 tahun sebanyak 11 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 19,6%, dalam rentang usia 31-40 tahun sebanyak 21 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 37,5%, dalam rentang usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang pegawai dengan tingkat presentasi

sebesar 26,8%, sedangkan dalam rentang usia 51-60 tahun sebanyak 9 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 16,1%.

d. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang lama bekerja responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	14	25,0	25,0	25,0
	6-10 Tahun	15	26,8	26,8	51,8
	Lebih dari 10 Tahun	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.4 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden, didapatkan data pegawai yang lama berkerja dari 1-5 tahun sebanyak 14 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 25,0%, sedangkan yang lama bekerja dari 6-10 tahun 15 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 26,8% dan lama bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 27 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 48,2%.

6. Distribusi Indikator Pertanyaan Variabel

a. Destribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kuesioner Variabel Kinerja

1) Tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan fasilitas kerja yang pegawai miliki

Tabel IV.5
Fredueksi Jawaban responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	18	32,1	32,1	33,9
	Setuju	23	41,1	41,1	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olahan data primer,2016

Berdasarkan tabel IV.5 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (1,8%), yang menjawab ragu-ragu 18 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (32,1%), menjawab setuju 23 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (41,1%) dan yang menjawab sangat setuju 14 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (25,0%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju, sebanyak 23 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 41,1%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai laukan telah sesuai dengan fasilitas kerja yang pegawai miliki.

Dengan kata lain pegawai mampu bekerja dengan baik sesuai fasilitas yang mereka miliki.

2) Pegawai telah menyelesaikan kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan

Tabel IV.6
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	15	26,8	26,8	30,4
	Setuju	19	33,9	33,9	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olahan data primer,2016

Berdasarkan tabel IV.6 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 2 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (3,6%), yang menjawab ragu-ragu 15 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (26,8%), yang menjawab setuju 19 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (33,9%) dan yang menjawab sangat setuju 20 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (35,7%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 35,7%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan pegawai menyelesaikan kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

3) Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tabel IV.7
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	17	30,4	30,4	30,4
	Setuju	20	35,7	35,7	66,1
	Sangat Setuju	19	33,9	33,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olahan data primer,2016

Berdasarkan tabel IV.7 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab ragu-ragu 17 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (30,4%), yang menjawab setuju 20 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (35,7%), yang menjawab sangat setuju 19 orang pegwai dengan tingkat presentasi sebesar (33,9%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawabn setuju sebnyak 20 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 35,7%, maka dapat dikatakan sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4) Setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat sesuai waktu yang telah ditetapkan

Tabel IV.8
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	14	25,0	25,0	26,8
	Setuju	24	42,9	42,9	69,6
	Sangat Setuju	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olahan data primer,2016

Berdasarkan tabel IV.8 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (1,8%), yang menjawab ragu-ragu 14 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (25,0%), yang menjawab setuju 24 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (42,9%), dan yang menjawab sangat setuju 17 orang pegawai dengan dingkat presentasi sebesar (30,4%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju sebanyak 24 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 42,9%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

5) Pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

Tabel IV.9
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	12,5	12,5	12,5
	Setuju	34	60,7	60,7	73,2
	SangatSetuju	15	26,8	26,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olahan data primer,2016

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab koesioner yang menjawab ragu-ragu 7 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (12,5%), yang menjawab setuju 34 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (60,7%), dan yang menjawab sangat setuju 15 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (26,8%). Artinya responden bnyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju sebanyak 34 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 60,7%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.

6) Setiap pegawai teliti dalam bekerja.

Tabel IV.10
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	8	14,3	14,3	16,1
	Setuju	27	48,2	48,2	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olahan data primer,2016

Berdasarkan tabel IV.10 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (1,8%),yang menjawab ragu-ragu 8 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (14,3%), yang menjawab setuju 27 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (48,2%), dan yang menjawab sangat setuju 20 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (35,7%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju sebesar 27 orang pegawai dengan presentasi 48,2%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan setiap pegawai teliti dalam bekerja.

b. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kuesioner Variabel Kepemimpinan

1) Pemimpin memberikan inisiatif kerja kepada para pegawai

Tabel IV.11
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	3,6
	Ragu-Ragu	18	32,1	32,1	35,7
	Setuju	23	41,1	41,1	76,8
	Sangat Setuju	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (1,8%), yang menjawab tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (1,8%), yang menjawab ragu-ragu 18 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (32,1%), menjawab setuju 23 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (41,1%) dan yang menjawab sangat setuju 13 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (23,2%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju, sebanyak 23 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 41,1%. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pimpinan memberikan inisiatif kerja kepada para pegawai.

2) Pemimpin membantu menyelesaikan masalah yang terjadi pada pegawai

Tabel IV.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	8	14,3	14,3	16,1
	Setuju	27	48,2	48,2	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang respoden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (1,8%), yang menjawab ragu-ragu 8 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (14,3%), yang menjawab setuju 27 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (48,2%), dan yang menjawab sangat setuju 20 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (35,7%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju, sebanyak 27 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 48,2%. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pimpinan membantu penyelesaian masalah yang terjadi pada pegawai.

3) Pemimpin memberikan dorongan kerja kepada para pegawai.

Tabel IV.13
Frekuensi Jawaban Kuesioner

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	15	26,8	26,8	30,4
	Setuju	18	32,1	32,1	62,5
	Sangat Setuju	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.13 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 2 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (3,6%), yang menjawab ragu-ragu 15 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (26,8%), yang menjawab setuju 18 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (32,1%), yang menjawab sangat setuju 21 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (37,5%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju, sebesar 21 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 37,5%. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan pimpinan memberikan dorongan kerja kepada para pegawai.

4) Pemimpin mampu dan sanggup mendorong pegawai agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan

Tabel IV.14
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	14	25,0	25,0	25,0
	Setuju	24	42,9	42,9	67,9
	Sangat Setuju	18	32,1	32,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.14 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab ragu-ragu 14 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (25,0%), yang menjawab setuju 24 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (42,9%), yang menjawab sangat setuju 18 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (32,1%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju, sebanyak 24 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 42,9%. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar respoden menilai setuju tentang pernyataan pimpinan mampu dan sanggup mendorong pegawai agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan.

5) Pemimpin saling bekerja sama dengan pegawai dalam hal pekerjaan

Tabel IV.15
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	3,6
	Ragu-Ragu	7	12,5	12,5	16,1
	Setuju	33	58,9	58,9	75,0
	SangatSetuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.15 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab sangat tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (1,8%), yang menjawab tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingakt presentasi sebesar (1,8%), yang menjawab ragu-ragu 7 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (12,5%),yang menjawab setuju 33 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (58,9%), dan yang menjawab sangat setuju 14 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (25,0%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju, sebanyak 33 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 58,9%. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pimpinan saling bekerja sama dengan pegawai dalam hal pekerjaan.

6) Pemimpin mendengarkan keluhan para pegawai

Tabel IV.16
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	12	21,4	21,4	23,2
	Setuju	21	37,5	37,5	60,7
	Sangat Setuju	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.16 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (1,8%), yang menjawab ragu-ragu 12 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (21,4%), yang menjawab setuju 21 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (37,5%), dan yang menjawab sangat setuju 22 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (39,3%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban sangat setuju, sebanyak 22 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 39,3%. Maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai sangat setuju tentang pernyataan pemimpin mendengarkan keluh kesah pegawai.

c. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

1) Likungan kerja dikantor membuat para pegawai bekerja lebih giat

Tabel IV.17
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	18	32,1	32,1	33,9
	Setuju	23	41,1	41,1	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.17 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (1,8%), yang menjawab ragu-ragu 18 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (32,1%), menjawab setuju 23 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (41,1%) dan yang menjawab sangat setuju 14 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (25,0%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju, sebanyak 23 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 41,1%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan lingkungan kerja dikantor membuat pegawai bekerja lebih giat.

2) Pemimpin telah menciptakan lingkuan kerja yang nyaman bagi semua pegawai

Tabel IV.18
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	18	32,1	32,1	32,1
	Setuju	19	33,9	33,9	66,1
	Sangat Setuju	19	33,9	33,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.18 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab ragu-ragu 18 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (32,1%), menjawab setuju 19 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (33,9%) dan yang menjawab sangat setuju 19 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (33,9%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju dan sangat setuju, sebanyak 19 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 33,9%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju dan sangat setuju tentang pernyataan pempinan telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua pegawai.

3) Pegawai bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan

Tabel IV.19
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	15	26,8	26,8	30,4
	Setuju	25	44,6	44,6	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.19 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 2 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (3,6%), yang menjawab ragu-ragu 15 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (26,8%), menjawab setuju 25 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (44,6%) dan yang menjawab sangat setuju 14 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (25,0%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju, sebanyak 25 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 41,1%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pegawai bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan.

4) Pegawai diakui jika mampu bekerja dengan baik.

Tabel IV.20
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	7	12,5	12,5	14,3
	Setuju	25	44,6	44,6	58,9
	Sangat Setuju	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.20 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 1 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (1,8%), yang menjawab ragu-ragu 7 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (12,5%), menjawab setuju 25 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (44,6%), dan yang menjawab sangat setuju 23 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (41,1%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju, sebanyak 23 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 41,1%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pegawai diakui jika mampu bekerja dengan baik.

5) Pemberian perharagaan diberikan kepada pegawai yang berprestasi.

Tabel IV.21
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	16	28,6	28,6	32,1
	Setuju	22	39,3	39,3	71,4
	SangatSetuju	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.21 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab tidak setuju 2 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (3,6%), yang menjawab ragu-ragu 16 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (28,6%), menjawab setuju 22 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (39,3%) dan yang menjawab sangat setuju 16 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (28,6%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju, sebanyak 22 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 39,3%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan pemberian penghargaan diberikan kepada pegawai yang berprestasi.

6) Penghargaan diterima oleh pegawai sesuai dengan hasil pekerjaan.

Tabel IV.22
Frekuensi Jawaban Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	16	28,6	28,6	28,6
	Setuju	30	53,6	53,6	82,1
	Sangat Setuju	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.22 diatas diperoleh data bahwa dari 56 orang responden dalam menjawab kuesioner yang menjawab ragu-ragu 16 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (28,6%), menjawab setuju 30 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (53,6%) dan yang menjawab sangat setuju 10 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar (17,9%). Artinya responden banyak menjawab pertanyaan dengan jawaban setuju, sebanyak 30 orang pegawai dengan tingkat presentasi sebesar 53,6%, maka dapat dikatakan bahwa sebagian besar responden menilai setuju tentang pernyataan penghargaan diterima pegawai sesuai dengan hasil pekerjaannya.

B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Uji instrument Penelitian

a. Hasil Pengujian validitas data

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing varibel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} dengan menggunakan program SPSS.

Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 56 responden, maka r tabel df= n-2 dengan taraf signifikan 5%, df=56-2 = 54, maka r_{tabel} = 0,263

Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid. Hasil uji validitas dari kinerja dapat dilihat selengkapnya dengan tabel dibawah berikut ini dengan menggunakan r hitung dan r tabel, sebagai berikut ini.

Tabel IV.23
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,430	0,263	Valid
Pertanyaan 2	0,400	0,263	Valid
Pertanyaan 3	0,612	0,263	Valid
Pertanyaan 4	0,581	0,263	Valid
Pertanyaan 5	0,354	0,263	Valid
Pertanyaan 6	0,367	0,263	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.23 diatas hasil penguujian validitas memperlihatkan nilai r hitung indikator variabel lebih besar dibanding nilai r tabel. hal ini berarti bahwa semua item pada variabel Kinerja (Y) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.24
Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,369	0,263	Valid
Pertanyaan 2	0,302	0,263	Valid
Pertanyaan 3	0,388	0,263	Valid
Pertanyaan 4	0,328	0,263	Valid
Pertanyaan 5	0,536	0,263	Valid
Pertanyaan 6	0,484	0,263	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.24 diatas hasil pengujian validitas memperlihatkan nilai r hitung indikator variabel lebih besar dibanding nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua item pada variabel Kepemimpinan (X_1) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Tabel IV.25
Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,448	0,263	Valid
Pertanyaan 2	0,332	0,263	Valid
Pertanyaan 3	0,505	0,263	Valid
Pertanyaan 4	0,319	0,263	Valid
Pertanyaan 5	0,417	0,263	Valid
Pertanyaan 6	0,305	0,263	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel IV.24 diatas hasil pengujian validitas memperlihatkan nilai r hitung indikator variabel lebih besar dibanding nilai r tabel. Hal ini berarti bahwa semua item pada variabel Motivasi kerja (X_2) tersebut dinyatakan valid pada taraf nyata (α) = 5% dan dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

b. Hasil Pengujian reliabilitas data

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala(misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20,0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan tertentu seperti 0,60. Reabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

Berdasarkan hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dengan *SPSS for Windows versi 21,0*, diperoleh hasil pengujian realibilitas variabel gaya

kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut :

Tabel IV.26
Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha (rhitung)*	*r table*	*Standar Reabilits*	*Keterangan*
Kinerja	0,644	0,263	0,600	Realibel
Gaya Kepemimpinan	0,573	0,263	0,600	Realibel
Motivasi Kerja	0,567	0,263	0,600	Realibel

Sumber : Hasil olahan data primer, 2016

Nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Kinerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja semua dikatakan reabilitas. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variable Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Kementerian Agaman kabupaten Ogan Komering Ulu. Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program *SPSS versi 21*, maka didapatkan output sebagai berikut :

Tabel IV.27
Hasil Pengujian Regresi Liner Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,243	4,370		,971	,336
	GayaKepemimpinan	,472	,127	,431	3,723	,000
	MotivasiKerja	,359	,132	,314	2,712	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Output SPSS 21, 2016

Hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 21, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,243 + 0,472X_1 + 0,359X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, nilai konstanta sebesar 4,243 menyatakan bahwa jika kepemimpinan dan motivasi kerja nilainya 0, maka nilai kerja pegawai adalah 4,243.

Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan adalah sebesar 0,472 bernilai positif menyetakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,472.

Nilai koefisien regresi motivasi adalah sebesar 0,359 bernilai positif menyetakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor motivasi akan meningkatkan skor kinerja sebesar 0,359.

Hasil regresi berganda didapatkan positif, artinya jika ada peningkatan terhadap gaya kepemimpinan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai dan motivasi tetap.

Artinya kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi. Pimpinan juga harus dapat memberikan inisiatif, dorongan kerja kepada para pegawai serta harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara para pegawai ataupun antara pimpinan dan para pegawai. Selain itu teladan pimpinan , keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan harus ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai lebih baik.

3. Uji Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis secara simultan (Uji F)

Selanjutnya untuk menguji F_{hitung} dan F_{tabel} pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh antara variabel dependen dan independen secara Simultan. Setelah dilakukan penganalisisan dengan SPSS Versi 21 maka didapat output sebagai berikut :

Tabel IV.28
Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,619	2	36,809	10,850	,000[b]

Residual	179,810	53	3,393		
Total	253,429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan

Sumber : Hasil Output SPSS 21, 2016

Berdasarkan Tabel IV.28 Anova diatas, menunjukkan apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a diterima atau signifikan. Bisa juga menggunakan nilai probabilitas . apabila nilai *significance* F < α (alpha), maka hipotesis penelitian dapat diterima. Dengan menggunakan stistik hitung dengan statistik tabel maka dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 10,850. Sedangkan F_{tabel} ditentukan dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan, (dkb) = n- m-1 adalah sebesar 3,170.

Berdasarkan hasil uji F hipotesis dengan taraf nyata sebesar (α) = 5%, (dkb) = n-m-1=56- 2 - 1= 53, maka F_{hitung} 10,850 > F_{tabel} 3,170 dan signifikan F $0{,}000^b \leq \alpha$ 0,05 maka H_o ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan penguji t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan indipenden

secara persial dalam hal ini adalah variabel Kepemimpinanp (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel IV.29
Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,243	4,370		,971	,336
	GayaKepemimpinan	,472	,127	,431	3,723	,000
	MotivasiKerja	,359	,132	,314	2,712	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil ouput SPSS 21, 2016

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan df (n-2) = 56-2 = 54 adalah sebesar 2,004.

Nilai signifikan t variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai 0,000 dengan menggunakan t tabel dengan taraf nyata db = 56-2= 54 maka t_{hitung} 3,723 $\geq$ t_{tabel} 2,004 dan signifikan gaya kepemimpinan 0,000 < 0,05 berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

Nilai signifikan t variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai 0,009 dengan menggunakan t tabel dengn taraf nyata db = 56-2

= 54 maka t_{hitung} 2,712 ≥ t_{tabel} 2,004 dan signifikan Motivasi Kerja 0,009 < 0,05 berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Berarti secara persial terdapatpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kemtrian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai berikut.

Tabel IV.30
Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539[a]	.290	.264	1.842

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil ouput SPSS 21, 2016

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,539 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan variabel terikat Kinerja Pegawai yaitu sedang.

Angka R Square (R^2) sebesar 0,290 memberikan makna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 29,0% sedangkan sisanya 71,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

4. Perbandingan penelitian dengan penelitian sebelumnya

Tabel IV.31

1	Nama Peneliti	Novita Rizqi Rohmawati	Bryan Johannes Tampi	Fauzan Islami Putrra
2.	Judul	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadao kinerja karyawan (Studi kasus pada bank rakyat indonesia cabang Surakarta).	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia.TBK (Regional sales manado)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.
3.	Rumusan Masalah	Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasu kerja terhadap kinerja karyawan bank bri cabang surakarta?.	1) Bagaimana Pengaruh Gaya gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan atau secara parsial pada PT. BNI,Tbk Manado? 2) Bagaimana Pengaruh gaya gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan atau secara simultan pada PT. BNI,Tbk Manado? 3) Variabel X (gaya gaya kepemimpinan X_1 Motivasi X_2) yang paling dominan berpengaruh terhadap variable Y (Kinerja karyawan) pada PT.BNI Tbk Manado?	Adakah prngaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kemanterian agama kabupaten ogan komering ulu?.
4.	Jenis Penelitian	Metode Survei	Desktiptif kuantitatif.	Asosiatif
5.	Variabel	Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan.	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai
6.	Data yang Digunakan	Primer dan sekunder	Primer dan sekunder	Primer

7.	Tehnik Pengumpulan Data	Kuesioner	Primer : pengamatan, studi pustaka dan angket Sekunder: dengan metode dokumentasi.	Kuesioner
8.	Tehnik Analisis	Regresi linier berganda	Korelasi Ganda dan Regresi linier berganda	Regresi linier berganda
9.	Hasil Penelitian	Hasil perhitungan uji F didapatkan angka probabilitas 0,031 < 0,05 artinya ada pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. uji t variabel gaya kepemimpinan 0,010 < 0,05 artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji t varabel motivasi 0,664 > 0,05 artinya tidak adapengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil perhitunganF_{htiung} (32,465) > F_{tabel} (3,230) dan t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (2,098) > t_{tabel} (2,021), variabel motivasi t_{hitung} (3,909) > t_{tabel} (2,021). Yang berarti secara simultan dan parsial menunjukan ada pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pt. Bank negara indonesia TBK (Regional seles Manado).	Hasil perhitunganF_{htiung} (10,850) > F_{tabel} (3,170) dan t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (3,723) > t_{tabel} (2,004), variabel motivasi t_{hitung} (2,712) > t_{tabel} (2,004). Yang berarti secara simultan dan parsial menunjukan ada pengaruh yang signifikan pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian gama kabupaten ogan komering ulu.

Sumber: Gagasan Penulis Berdasarkan, Novita Rizqi Rohmawati (2013) Dan Bryan Johammes Tampi (2014), Fauzan Islami Putra (2016).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan oleh penulis maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Analisis Regresi Linier Berganda $Y = 4{,}243 + 0{,}472X_1 + 0{,}359X_2$ nilai konstanta sebesar 4,243 menyatakan bahwa jika mengabaikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, maka skor kinerja pegawai adalah 4,243. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,472 bernilai positif menyatakan behwa setiap penambahan satu satuan skor gaya kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,472 dengan menjaga skor motivasi kerja (X_2).koefisien regresi X_2 sebesar 0,359 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu tauan skor motivasi kerja (X_2) akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,539 dengan menjaga skor gaya kepemimpinan (X_1).
2. Berdasarkan hasil uji F (secara simultan) bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 10,850 lebih besar dari F_{tabel} 3,170, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar $0{,}000^b$ atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0{,}05$, artinya H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawi kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

Berdasarkan hasil uji t (secara parsial) untuk variabel Gaya Kepemimpinan sebesar t_{hitung} 3,723 $\geq$ t_{tabel} 2,004 dan signifikan gaya kepemimpinan 0,000 < 0,05 berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Kemudian untuk variabel motivasi kerja nilai t_{hitung} 2,712 $\geq$ t_{tabel} 2,004 dan signifikan Motivasi Kerja 0,009 < 0,05 berarti H_o ditolak dan H_a diterima. Berarti secara persial terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

3. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,290 memberikan makna bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja sebesar 29,0% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi pegawai, dalam hal kinerja sebaliknya pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri setiap pegawai tersebut dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Bagi pemimpin, hendaknya pimpinan dapat mengkaji motivasi kerja pegawai agar pegawai dapat berpartisipasi aktif dalam setiap pekerjaan sehingga pimpinan dapat menjadi contoh bagi para pegawai, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangatdan arahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan. Pimpinan juga harus bisa menyediakan fasilitas yang diperluhkan agar pegawai bisa bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selain itu pimpinan juga harus dapat menigkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan penghargaan dan perhatian yang lebih baik terhadap kinerja pegawai serta menciptakan hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara pegawai.

Daftar Pustaka

Novita Rizqi Rohmawati. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada Bank Rakyat Indonesi cabang Surakarta). Judul Skripsi Online: eprints.ums.ac.id/21654/25/NASKAH_PUBLIKASI.pdf

Irham Fahmi. (2016). *Manajeman Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Bryan Johannes Tampi. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Volume III.No.4

Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Harbani Pasalog. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik.* Bandung: Penerbit Alfabeta

Iqbal Hasan dan Misbahuddin. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Malayu SP Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi revisi. Cetakan Ke-Tujuh belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Papundu Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara

Rusdy A. Rifai. (2009). *Pengantar Manajemen.* Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.

Syofian Siregar. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian.* Kombinasi. Bandung: Penerbit Alfabeta

Veithhzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* Cetakan Ke-Empat, September 2011. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja.* Edisi keempat. Cetakan keempat. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

KUESIONER

"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu"

A. Identitas Responden

1. No Responden :
2. Umur : ☐ 21-30 tahun
   ☐ 31-40 tahun
   ☐ 41-50 tahun
   ☐ 51-60 tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SLTA ☐ StrataII
   ☐ Diploma III ☐ Lainnya
   ☐ Strata I
5. Lama Bekerja : ☐ Kurang dari 1 Tahun
   ☐ 1 – 5 Tahun
   ☐ Lebih dari 5 – 10 Tahun
   ☐ Lebih dari 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh pegawai pelaksana Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Pengisian pertanyaan berikut ini dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
   a. Pilhan jawaban :
      1) Sangat Tidak Setuju (STS)
      2) Tidak Setuju (TS)
      3) Ragu-Ragu (RR)
      4) Setuju (S)
      5) Sangat Setuju (SS)
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

C. Pertanyaan Variabel

Tabel 1
Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pertanyaaan	JawabanResponden				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang pegawai hasilkan telah sesuai dengan fasilitas kerja yang pegawai miliki					
2	Pegawai menyelesaikan kerja sesuai dengan terget yang telah ditetapkan					
3	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4	Setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan					
5	Pegawai selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksiml					
6	Setiap pegawai teliti dalam bekerja					

Sumber : Gagasan peneliti, 2016

Tabel 2
Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Pertanyaaan	JawabanResponden				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Pemimpin memberikan inisiatif kerja kepada para pegawai					
2	Pemimpin membantu menyelesaikan masalah yang terjadi pada pegawai					
3	Pemimpin selalu memberikan dorongan kerja kepada para pegawai					
4	Pemimpin mampu dan sanggup mendorong pegawai agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan					
5	Pemimpin saling bekerja sama dengan bawahan dalam hal pekerjaan					
6	Pemimpin mendengarkan keluh kesah pegawai					

Sumber : Gagasan Penelitian, 2016

Tabel 3
Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Pertanyaaan	JawabanResponden				
		STS	TS	RR	S	SS
1	Lingkungan kerja dikantor membuat pegawai bekerja lebih giat					
2	Pimpinan telah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi semua pegawai					
3	Pegawai bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan					
4	Pegawai diakui jika mampu bekerja dengan baik					
5	Pemberian penghargaan diberikan kepada pegawai yang berprestasi					
6	Penghargaan diterima pegawai sesuai dengan hasil pekerjaannya					

Sumber : Gagasan penelitan, 2016

LAMPIRAN 2 : TABULASI DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No. Resp	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN	USIA	LAMA BEKERJA
1	1	3	4	4
2	1	3	2	2
3	1	3	2	4
4	1	3	4	4
5	1	3	2	4
6	2	4	2	4
7	1	3	3	4
8	1	1	1	2
9	1	3	2	3
10	1	3	4	4
11	2	1	1	2
12	2	1	2	3
13	1	3	4	4
14	1	3	2	3
15	1	2	1	2

16	1	2	1	2
17	1	3	2	3
18	2	3	1	2
19	1	2	2	3
20	2	3	1	2
21	1	4	4	4
22	2	2	2	3
23	1	2	2	3
24	1	2	1	2
25	2	3	4	3
26	1	3	2	3
27	2	3	2	3
28	2	3	2	3
29	1	4	3	4
30	2	3	3	4
31	2	3	3	4
32	1	4	3	4
33	1	4	3	4
34	2	3	4	4
35	1	4	2	4
36	1	4	3	4

37	1	3	3	4
38	1	1	1	2
39	2	3	2	3
40	1	3	4	4
41	2	3	3	4
42	1	3	3	4
43	2	3	4	4
44	2	4	3	4
45	1	3	1	2
46	1	3	1	2
47	2	3	2	2
48	1	3	3	4
49	1	3	3	4
50	2	2	2	3
51	2	3	3	4
52	2	4	3	4
53	2	3	2	3
54	2	3	2	2
55	1	3	1	2
56	1	3	2	3

LAMPIRAN 3 : TABEL JAWABAN RESPONDEN

KEPEMIMPINAN (X1)						JUMLAH	RATA-RATA	MOTIVASI KERJA (X2)						JUMLAH	RATA-RATA	KINERJA KARYAWAN (Y)						JUMLAH	RATA-RATA
PERTANYAAN								PERTANYAAN								PERTANYAAN							
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6			X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6			Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6		
3	4	2	5	3	4	21	3,50	5	4	4	4	5	3	25	4,17	5	3	3	4	3	5	23	3,75
4	5	3	4	4	4	24	4,00	4	5	3	4	4	3	23	3,83	4	3	4	3	4	4	22	3,67
4	4	3	3	4	3	21	3,50	4	4	2	4	4	4	22	3,67	4	4	4	2	4	4	22	3,67
4	3	4	3	2	4	20	3,33	4	4	4	4	3	4	23	3,83	4	3	3	4	4	4	22	3,75
1	4	4	5	4	5	23	3,83	5	5	4	4	4	5	27	4,50	5	4	3	4	4	3	23	3,92
3	5	3	4	4	5	24	4,00	3	3	4	5	4	3	22	3,67	3	4	4	4	4	5	24	3,67
4	4	4	4	4	4	24	4,00	4	5	4	5	3	4	25	4,17	4	2	3	3	4	4	20	3,67
3	4	5	5	4	5	26	4,33	3	4	3	4	4	5	23	3,83	3	5	5	3	4	4	24	3,58
3	4	5	5	3	5	25	4,17	3	3	3	3	3	3	18	3,00	3	3	3	3	3	4	19	3,75
4	5	5	4	4	3	25	4,17	4	4	3	3	3	3	20	3,33	4	5	5	3	4	5	26	4,00
5	3	4	5	4	4	25	4,17	3	5	4	5	5	4	26	4,33	3	4	4	4	4	3	22	3,83
3	4	5	4	4	5	25	4,17	3	3	4	4	4	4	22	3,67	3	5	4	4	4	4	24	3,92
4	5	3	4	4	4	24	4,00	4	5	3	4	4	4	24	4,00	4	4	3	3	4	5	23	4,08
4	5	4	3	4	5	25	4,17	4	3	4	5	4	3	23	3,83	4	4	5	4	4	5	26	4,42
4	5	3	3	1	3	19	3,17	4	3	5	3	4	5	24	4,00	4	3	5	5	5	5	27	4,33

3	3	5	4	4	4	23	3,83	3	4	2	5	2	5	21	3,50	3	5	5	5	4	3	25	4,25
4	4	3	5	5	5	26	4,33	4	5	5	4	4	4	26	4,33	4	3	5	5	5	4	26	4,25
4	4	5	4	4	5	26	4,33	4	5	4	5	4	4	26	4,33	4	5	4	4	4	4	25	4,17
4	5	3	4	4	4	24	4,00	4	3	4	5	3	4	23	3,83	4	3	5	4	4	5	25	4,25
4	5	5	5	4	5	28	4,67	4	4	4	4	3	4	23	3,83	4	5	4	4	4	5	26	4,33
5	5	3	5	4	3	25	4,17	5	5	5	5	5	3	28	4,67	5	3	4	5	4	5	26	4,17
5	3	5	3	3	5	24	4,00	5	4	4	4	3	4	24	4,00	5	5	4	4	3	3	24	4,08
3	5	4	5	5	3	25	4,17	3	5	4	4	3	4	23	3,83	3	4	4	4	5	5	25	4,42
5	5	5	3	4	5	27	4,50	5	5	5	4	2	4	25	4,17	5	5	4	5	4	5	28	4,08
4	4	3	4	3	4	22	3,67	4	5	4	4	3	4	24	4,00	4	3	3	4	3	4	21	3,83
4	5	5	3	4	3	24	4,00	4	5	3	4	4	3	23	3,83	4	5	4	3	4	5	25	4,17
4	4	4	3	5	4	24	4,00	4	4	4	5	3	4	24	4,00	4	4	4	4	5	4	25	4,00
3	2	5	4	5	3	22	3,67	3	3	4	5	4	3	22	3,67	3	5	4	4	5	2	23	4,25
5	4	5	3	4	4	25	4,17	5	3	5	3	5	4	25	4,17	5	5	5	5	4	4	28	4,17
4	4	3	5	4	5	25	4,17	4	4	4	3	4	4	23	3,83	4	3	3	4	4	4	22	3,67
3	4	3	4	4	5	23	3,83	3	4	4	4	3	5	23	3,83	3	3	4	4	4	4	22	3,83
4	4	4	3	5	5	25	4,17	4	4	4	2	5	4	23	3,83	4	4	3	4	5	4	24	4,25
5	4	4	5	4	3	25	4,17	5	3	5	4	4	4	25	4,17	5	4	5	5	4	4	27	4,33
5	5	3	3	4	5	25	4,17	5	4	4	4	3	5	25	4,17	5	3	4	4	4	5	25	4,08
4	4	4	3	4	4	23	3,83	4	3	5	5	4	5	26	4,33	4	4	3	5	4	4	24	4,17
4	3	5	4	5	5	26	4,33	4	4	4	4	4	5	25	4,17	4	5	5	4	5	3	26	4,08

3	4	2	4	4	4	21	3,50	3	5	5	5	5	4	27	4,50	3	2	5	5	4	4	23	4,00
2	5	5	5	3	4	24	4,00	2	4	5	4	3	4	22	3,67	2	5	5	5	3	5	25	3,83
3	4	4	3	4	3	21	3,50	3	5	3	3	5	4	23	3,83	3	4	3	3	4	4	21	4,00
3	5	5	4	4	4	25	4,17	3	3	5	5	5	4	25	4,17	3	5	5	5	4	5	27	4,25
4	4	3	5	5	5	26	4,33	4	5	4	5	4	3	25	4,17	4	3	4	4	5	4	24	3,92
4	4	5	4	4	5	26	4,33	4	5	3	4	5	4	25	4,17	4	5	3	3	4	4	23	4,00
3	5	4	5	4	3	24	4,00	3	3	4	4	5	4	23	3,83	3	4	5	4	4	5	25	3,83
3	3	3	5	5	4	23	3,83	3	3	3	5	5	3	22	3,67	3	3	4	3	5	3	21	3,92
5	5	4	5	5	5	29	4,83	5	4	4	3	3	4	23	3,83	5	4	3	4	5	5	26	4,17
4	4	3	5	3	4	23	3,83	4	3	5	4	5	4	25	4,17	4	3	5	5	3	4	24	4,00
4	4	5	4	5	4	26	4,33	4	5	3	5	4	3	24	4,00	4	5	3	3	5	4	24	4,08
5	4	4	4	4	3	24	4,00	5	3	4	5	3	4	24	4,00	5	4	4	4	4	4	25	4,33
5	5	4	4	5	5	28	4,67	5	5	3	4	3	3	23	3,83	5	4	5	3	5	5	27	4,50
3	4	5	4	5	4	25	4,17	3	3	5	5	4	3	23	3,83	3	5	5	5	5	4	27	4,58
5	5	4	5	4	5	28	4,67	5	3	5	5	4	3	25	4,17	5	4	5	5	4	5	28	4,58
5	4	5	3	5	2	24	4,00	5	4	5	5	5	4	28	4,67	5	5	3	5	5	4	27	4,00
3	3	5	4	4	5	24	4,00	3	4	3	5	4	3	22	3,67	3	5	3	3	4	3	21	3,67
3	5	4	4	3	4	23	3,83	3	5	3	4	5	5	25	4,17	3	4	3	5	3	5	23	3,83
3	4	5	4	4	4	24	4,00	3	3	3	5	5	4	23	3,83	3	5	4	3	4	4	23	4,17
5	3	4	4	5	3	24	4,00	5	4	3	5	5	5	27	4,50	5	4	5	5	5	3	27	4,50

LAMPIRAN 4 : Hasil Data SPSS

Frequencies

Statistics

		Pertanyaan Y.1	Pertanyaan Y.2	Pertanyaan Y.3	Pertanyaan Y.4	Pertanyaan Y.5	Pertanyaan Y.6
N	Valid	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

PertanyaanY.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	18	32,1	32,1	33,9
	Setuju	23	41,1	41,1	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanY.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	15	26,8	26,8	30,4
	Setuju	19	33,9	33,9	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanY.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	17	30,4	30,4	30,4
	Setuju	20	35,7	35,7	66,1
	Sangat Setuju	19	33,9	33,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanY.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	14	25,0	25,0	26,8
	Setuju	24	42,9	42,9	69,6
	Sangat Setuju	17	30,4	30,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanY.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	7	12,5	12,5	12,5
	Setuju	34	60,7	60,7	73,2
	SangatSetuju	15	26,8	26,8	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanY.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	8	14,3	14,3	16,1
	Setuju	27	48,2	48,2	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PertanyaanY.1	3,89	,802	56
PertanyaanY.2	4,02	,884	56
PertanyaanY.3	4,04	,808	56
PertanyaanY.4	4,02	,798	56
PertanyaanY.5	4,14	,616	56
PertanyaanY.6	4,18	,741	56
JUMLAH	24,29	2,147	56

Correlations

		PertanyaanY.1	PertanyaanY.2	PertanyaanY.3	PertanyaanY.4	PertanyaanY.5	PertanyaanY.6	JUMLAH
PertanyaanY.1	Pearson Correlation	1	-,100	-,078	,145	,105	,125	,430**
	Sig. (2-tailed)		,464	,567	,286	,440	,360	,001
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanY.2	Pearson Correlation	-,100	1	,126	-,026	,095	-,116	,400**
	Sig. (2-tailed)	,464		,354	,848	,484	,395	,002
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanY.3	Pearson Correlation	-,078	,126	1	,366**	,136	,111	,612**
	Sig. (2-tailed)	,567	,354		,006	,319	,417	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanY.4	Pearson Correlation	,145	-,026	,366**	1	-,005	,087	,581**
	Sig. (2-tailed)	,286	,848	,006		,969	,525	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanY.5	Pearson Correlation	,105	,095	,136	-,005	1	-,176	,354**
	Sig. (2-tailed)	,440	,484	,319	,969		,193	,007
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanY.6	Pearson Correlation	,125	-,116	,111	,087	-,176	1	,367**
	Sig. (2-tailed)	,360	,395	,417	,525	,193		,005
	N	56	56	56	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	,430**	,400**	,612**	,581**	,354**	,367**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,000	,000	,007	,005	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

Frequencies

Statistics

		Pertanyaan Y.1	Pertanyaan Y.2	Pertanyaan Y.3	Pertanyaan Y.4	Pertanyaan Y.5	Pertanyaan Y.6
N	Valid	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

PertanyaanX1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	3,6
	Ragu-Ragu	18	32,1	32,1	35,7
	Setuju	23	41,1	41,1	76,8
	Sangat Setuju	13	23,2	23,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanX1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	8	14,3	14,3	16,1
	Setuju	27	48,2	48,2	64,3
	Sangat Setuju	20	35,7	35,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanX1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	15	26,8	26,8	30,4
	Setuju	18	32,1	32,1	62,5
	Sangat Setuju	21	37,5	37,5	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanX1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	14	25,0	25,0	25,0
	Setuju	24	42,9	42,9	67,9
	Sangat Setuju	18	32,1	32,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanX.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	3,6
	Ragu-Ragu	7	12,5	12,5	16,1
	Setuju	33	58,9	58,9	75,0
	SangatSetuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanX1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	12	21,4	21,4	23,2
	Setuju	21	37,5	37,5	60,7
	Sangat Setuju	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PertanyaanX1.1	3,82	,876	56
PertanyaanX1.2	4,18	,741	56
PertanyaanX1.3	4,04	,894	56
PertanyaanX1.4	4,07	,759	56
PertanyaanX1.5	4,04	,785	56
PertanyaanX1.6	4,14	,819	56
JUMLAH	24,29	1,961	56

Correlations

		PertanyaanY.1	PertanyaanY.2	PertanyaanY.3	PertanyaanY.4	PertanyaanY.5	PertanyaanY.6	JUMLAH
PertanyaanX1.1	Pearson Correlation	1	,078	-,038	-,254	,115	-,091	,369**
	Sig. (2-tailed)		,568	,780	,059	,398	,507	,005
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanX1.2	Pearson Correlation	,078	1	-,174	,042	-,136	,017	,302*
	Sig. (2-tailed)	,568		,198	,761	,317	,900	,024
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanX1.3	Pearson Correlation	-,038	-,174	1	-,165	,154	,043	,388**
	Sig. (2-tailed)	,780	,198		,225	,258	,755	,003
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanX1.4	Pearson Correlation	-,254	,042	-,165	1	,118	,159	,328*
	Sig. (2-tailed)	,059	,761	,225		,388	,242	,014
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanX1.5	Pearson Correlation	,115	-,136	,154	,118	1	,048	,536**
	Sig. (2-tailed)	,398	,317	,258	,388		,723	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanX1.6	Pearson Correlation	-,091	,017	,043	,159	,048	1	,484**
	Sig. (2-tailed)	,507	,900	,755	,242	,723		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	,369**	,302*	,388**	,328*	,536**	,484**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,024	,003	,014	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Frequencies

Statistics

		Pertanyaan Y.1	Pertanyaan Y.2	Pertanyaan Y.3	Pertanyaan Y.4	Pertanyaan Y.5	Pertanyaan Y.6
N	Valid	56	56	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

PertanyaanX2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	18	32,1	32,1	33,9
	Setuju	23	41,1	41,1	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanX2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	18	32,1	32,1	32,1
	Setuju	19	33,9	33,9	66,1
	Sangat Setuju	19	33,9	33,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanX2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	15	26,8	26,8	30,4
	Setuju	25	44,6	44,6	75,0
	Sangat Setuju	14	25,0	25,0	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanX2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,8	1,8	1,8
	Ragu-Ragu	7	12,5	12,5	14,3
	Setuju	25	44,6	44,6	58,9
	Sangat Setuju	23	41,1	41,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanX2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3,6	3,6	3,6
	Ragu-Ragu	16	28,6	28,6	32,1
	Setuju	22	39,3	39,3	71,4
	SangatSetuju	16	28,6	28,6	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

PertanyaanX2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-Ragu	16	28,6	28,6	28,6
	Setuju	30	53,6	53,6	82,1
	Sangat Setuju	10	17,9	17,9	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PertanyaanX2.1	3,89	,802	56
PertanyaanX2.2	4,02	,820	56
PertanyaanX2.3	3,91	,815	56
PertanyaanX2.4	4,25	,745	56
PertanyaanX2.5	3,93	,850	56
PertanyaanX2.6	3,89	,679	56
JUMLAH	23,89	1,875	56

Correlations

		PertanyaanY.1	PertanyaanY.2	PertanyaanY.3	PertanyaanY.4	PertanyaanY.5	PertanyaanY.6	JUMLAH
PertanyaanX2.1	Pearson Correlation	1	,114	,208	-,107	-,091	,012	,488**
	Sig. (2-tailed)		,405	,125	,434	,502	,930	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanX2.2	Pearson Correlation	,114	1	-,242	-,067	-,076	,036	,332*
	Sig. (2-tailed)	,405		,072	,624	,576	,791	,012
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanX2.3	Pearson Correlation	,208	-,242	1	,067	,096	,048	,505**
	Sig. (2-tailed)	,125	,072		,622	,483	,725	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanX2.4	Pearson Correlation	-,107	-,067	,067	1	,057	-,162	,319*
	Sig. (2-tailed)	,434	,624	,622		,674	,233	,017
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanX2.5	Pearson Correlation	-,091	-,076	,096	,057	1	-,077	,417**
	Sig. (2-tailed)	,502	,576	,483	,674		,575	,001
	N	56	56	56	56	56	56	56
PertanyaanX2.6	Pearson Correlation	,012	,036	,048	-,162	-,077	1	,305*
	Sig. (2-tailed)	,930	,791	,725	,233	,575		,022
	N	56	56	56	56	56	56	56
JUMLAH	Pearson Correlation	,488**	,332*	,505**	,319*	,417**	,305*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,012	,000	,017	,001	,022	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	56	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,644	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PertanyaanY.1	3,89	,802	56
PertanyaanY.2	4,02	,884	56
PertanyaanY.3	4,04	,808	56
PertanyaanY.4	4,02	,798	56
PertanyaanY.5	4,14	,616	56
PertanyaanY.6	4,18	,741	56
JUMLAH	24,29	2,147	56

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48,57	18,431	4,293	7

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	56	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,573	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PertanyaanX1.1	3,82	,876	56
PertanyaanX1.2	4,18	,741	56
PertanyaanX1.3	4,04	,894	56
PertanyaanX1.4	4,07	,759	56
PertanyaanX1.5	4,04	,785	56
PertanyaanX1.6	4,14	,819	56
JUMLAH	24,29	1,961	56

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48,57	15,377	3,921	7

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100,0
	Excluded[a]	0	,0
	Total	56	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,567	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
PertanyaanX2.1	3,89	,802	56
PertanyaanX2.2	4,02	,820	56
PertanyaanX2.3	3,91	,815	56
PertanyaanX2.4	4,25	,745	56
PertanyaanX2.5	3,93	,850	56
PertanyaanX2.6	3,89	,679	56
JUMLAH	23,89	1,875	56

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47,79	14,062	3,750	7

```
REGRESSION
  /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja
  /METHOD=ENTER GayaKepemimpinan MotivasiKerja
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,Kinerja).
```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	24,29	2,147	56
GayaKepemimpinan	24,29	1,961	56
MotivasiKerja	23,89	1,875	56

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	MotivasiKerja, GayaKepemimpinan[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,539[a]	,290	,264	1,842	,290	10,850	2	53	,000

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,619	2	36,809	10,850	,000[b]
	Residual	179,810	53	3,393		
	Total	253,429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan

Coefficients[a]

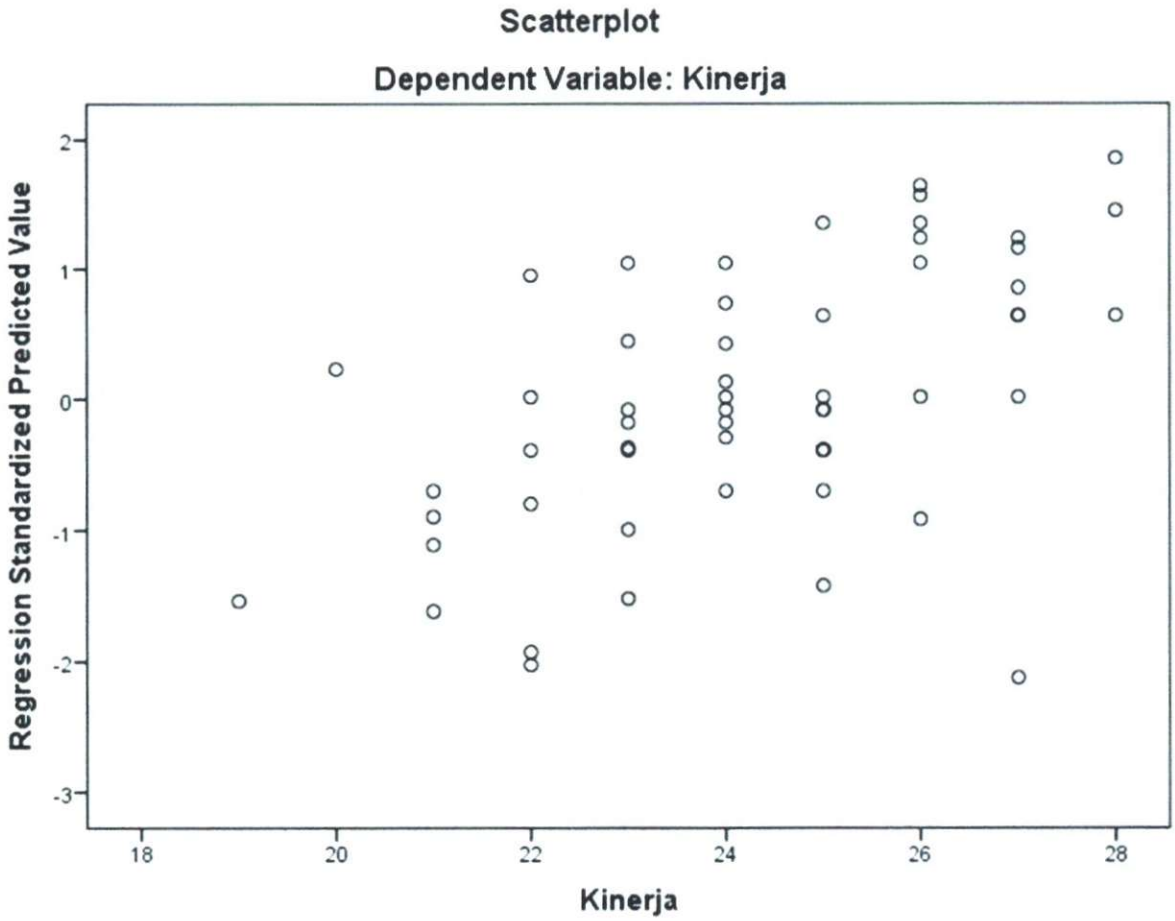
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,243	4,370		,971	,336
	GayaKepemimpinan	,472	,127	,431	3,723	,000
	MotivasiKerja	,359	,132	,314	2,712	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21,83	26,44	24,29	1,157	56
Residual	-4,549	5,169	,000	1,808	56
Std. Predicted Value	-2,122	1,858	,000	1,000	56
Std. Residual	-2,470	2,806	,000	,982	56

a. Dependent Variable: Kinerja



Frequencies

Statistics

		JenisKelamin	Pendidikan	Usia	LamaBekerja
N	Valid	56	56	56	56
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	34	60,7	60,7	60,7
	Perempuan	22	39,3	39,3	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	7,1	7,1	7,1
	Diploma III	7	12,5	12,5	19,6
	Strata I	36	64,3	64,3	83,9
	Strata II	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30	11	19,6	19,6	19,6
	31-40 th	21	37,5	37,5	57,1
	41-50 th	15	26,8	26,8	83,9
	51-60 th	9	16,1	16,1	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

LamaBekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	14	25,0	25,0	25,0
	6-10 Tahun	15	26,8	26,8	51,8
	Lebih dari 10 Tahun	27	48,2	48,2	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	**3.10**	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

df \ Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	**2.00488**	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KAB. OGAN KOMERING ULU
Jalan Hs. Simanjuntak No. 0768 Telp. (0735) 320026 - 322575 - 324438 - 324516 - 323721 Fax. 320026
Email : kabogankomeringulu@kemenag.go.id
BATURAJA 32115

SURAT KETERANGAN

Nomor : 309 /Kk.06.12.01/KP.02.3/02/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: **Drs. H. Ishak Putih, M.Si**
NIP	: 196805121997031003
Pangkat/Gol	: Pembina (IV/a)
Jabatan	: Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. OKU

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: **Fauzan Islami Putra**
NPM	: 212013088
Program Study	: Manajemen
Judul Skripsi dalam mata kuliah	: **"Manajemen SDM".**

Memang benar telah melaksanakan Penelitian di Kantor Kemenag Kab. OKU mulai tanggal 09 s.d 18 Januari 2017 dengan Judul Skipsi seperti diatas dan untuk mendapatkan bahan-bahan yang diperlukan oleh yang bersangkutan.

Demikianlah Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, terima kasih.-

Baturaja, 7 Februari 2017

Kepala,

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

Ishak Putih

Tembusan :

1. Kepala Kanwil Kemenag Prop. Sumsel, Palembang

Jadwal Penelitian

keterangan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Survei Pendahuluan																								
Laporan Survei Pendahuluan																								
Proposal																								
Seminar Proposal																								
Revisi Seminar																								
Pengambilan data																								
Pengolahan Data Analisis																								
Hasil Penelitian																								
Penggandaan Penelitian																								
Ujian Komprehensif																								
Perbaikan Skripsi																								

بسم الله الرحمن الرحيم

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA	**Fauzan Islami Putra**	PEMBIMBING	
NIM	**21 2013 088**	KETUA	**Amidi, S.E., M.Si**
JURUSAN	**Manajemen SDM**	ANGGOTA	

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

TANGGAL	KEGIATAN	TANDA TANGAN PEMBIMBING: KETUA	TANDA TANGAN PEMBIMBING: ANGGOTA	KETERANGAN
27/12-16	Bab I			
31/12-16	Bab I - III			
12/1-17	Bab III			Lanjut Bab I - V
14/1-17	Bab I - V			
20/1-17	perbaiki			
21/1-17	perbaiki			
21/1-17	perbaiki			
25/1-17	Lanjut ke ujian			

MENGETAHUI

Mengetahui/Menyetujui Ketua Jurusan/Prodi

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
AKREDITASI
INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
PROGRAM STUDI AKUNTANSI S1
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN S1
Nomor : 27/SK/BAN-PT/Akred/PTN/I/2014
Nomor : 46/SK/BAN-PT/Akred/S1/I/2014
Nomor : 42/SK/BAN-PT/Akred/S1/XII/2015
Nomor : 41/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VIII/2015
bsite : fe.umpalembang.ac.id
Email : feiumplg@umpalembang.ac
Alamat : Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp (0711)511400 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fauzan Islami Putra

Nim : 21 2013 088

Program Studi : Manajemen

Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.**

TELAH DI PERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Amidi, S.E.,M.Si	Pembimbing	28-02-17	
2	Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M	Ketua Penguji	28-02-'17	
3	Amidi, S.E.,M.Si	Penguji I	28-02-17	
4	Ervita Safitri, S.E.,M.Si	Penguji II	28-02-17	

Palembang, Maret 2017
Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami

Sertifikat

بسم الله الرحمن الرحيم

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA	:	**FAUZAN ISLAMI PUTRA**
NIM	:	**212013088**
PROGRAM STUDI	:	**Manajemen**

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (15) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 2016 ,27 سبتمبر ,الثلاثاء

an. Dekan

Wakil Dekan IV

Rumansyah Ariadi, S.Ag.,M.Hum
NBM/NIDN : 731454/0215126902

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagabahasaump@yahoo.co.id

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name	:	Fauzan Islami Putra
Place/Date of Birth	:	Baturaja, November 16th 1995
Test Times Taken	:	+2
Test Date	:	February, 03rd 2017

Scaled Score

Listening Comprehension	:	46
Structure Grammar	:	36
Reading Comprehension	:	40
OVERALL SCORE	:	406

Palembang, February, 06th 2017
Chairperson of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A
NBM/NIDN. **1164932/0210098402**

No. 453/TEA FE/LB/UMP/II/2017

125 certificates

BIODATA PENULIS

Nama	: Fauzan Islami Putra
Jenis Kelamin	: Laki-Laki
Tempat/ Tgl Lahir	: Baturaja, 16 November 1995
Kewarganegaraan	: Indonesia
Agama	: Islam
Alamat Lengkap	: Jl. STM Baddaruddin II Lr. Sebimbing No.603 C. Kelurahan Sukaraya Kabupaten Ogan Komering Ulu.
Anak ke	: Ketiga (3) dari 3 Bersaudara
Telepon/HP	: 082298535912
Email	: Fauzan.islamip@gmail.com
Pendidikan	: SD Negeri 1 Baturaja Tahun 2001-2007
	SMP Negeri 2 Baturaja Tahun 2007-2010
	SMA Negeri 1 Baturaja Tahun 2010-2013

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

Fauzan Islami Putra
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
No HP: 082298535912
Fauzan.islamip@gmail.com

Abstrak

Formulation of the problem was there was any influence Dan Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Effect Against Employee Performance Office of Religious Affairs Ulu Ogan Ogan. The purpose of this study was to determine Pengaruh Gaya Dan Motivasi Kerja Leadership Against Employee Performance Office of Religious Affairs Ulu Ogan Ogan. This type of research is a kind of associative research. The variable in this study is the leadership style, employee motivation, employee and general performance. Population and sample in this study are all pegawai Kantor Ministry of Religious Ogan Ogan Ulu.Data used is primary data. Data collection techniques in this study was questionnaire. Analysis of the data used is the analysis of Qualitative and Quantitative. The analysis technique used in this research is Multiple Linear Regression Analysis, namely:

$Y = 4,243 + 0,472X1 + 0,359X2$

And hypothesis test used is the F test (simultaneous) of $F_{hitung}10,850 > F_{tabel}\ 3,170$ *and t test (partial) in the variable of leadership style* $t_{hitung}3,723\ t_{table} \geq 2,004$*, t-test value of the variable motivasikerjasebesar* $t_{hitung}2,712 \geq t_{tabel}2,004$ *,*

The results showed that adaPengaruhGaya Dan Motivasi Kerja Leadership Against Employee Performance Office of Religious Affairs Ulu Ogan Ogan.

Keywords: Leadership Style, MotivasiKerja, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintahan, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperluhkan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. hal ini dilakukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Sumber daya manusia dalam setiap perusahaan mempunyai peran sangat dominan karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Pegawai merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan. pegawai memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan dan keterampilan, serta dorongan untuk maju yang dibutuhkan oleh perusaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajeman perusahaan. Bukan hanya peningkatan kualitas sumber daya manusia, pihak perusahaan pun dituntut untuk terus meningkatkan daya saingnya memalui peningkatan kualitas manajeman. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat berkembang secara optimal, maka pemeliharaan hubungan yang selaras dan secara berkelanjutan dengan para pegawai menjadi sangat penting.

Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya seseorang memimpin merupakam salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah organisasi tersebut. Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajeman karena keberhasilan manajeman tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai. Dimana gaya gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar organisasi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapain suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi, karena kinerja

merupakan salah satu fungsi yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan disamping fungsi dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang baik, maka semakin bagus pula produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing secara global, selain kinerja yang baik sangat dipengaruhi dengan faktor gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan tersebut, dengan adanya pemimpin yang baik maka pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan akan terpenuhi.

Peran pimpinan sangatlah besar bagi keberhasialan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari merekalah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. namun tidak dapat dipungkiri bawahan mereka juga memiliki peran yang tidak kalah penting, karena bawahan inilah yang akan menjalankan dan melaksanakan gagasan pimpinan yang tertuang dalam setiap keputusan. Baik tidaknya bawahan melaksanakan tugas mereka tergantung dari pimpinan itu sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh dan motivasi untuk mempengaruhi para bawahannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkan.

Pemimpin yang baik akan mampu dalam menyalurkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya agar pegawai yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemiminan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Setiap pemimpin akan memperlihatkan suatu contoh yang baik agar sikap dan tindakannya mendapatkan pandangan yang nantinya akan menjadi sorotan untuk pegawai. Gaya kepemimpinannya lewat perkataan, sikap serta tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi.

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil

mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan.

Memotivasi keryawan sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajeman perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawainya. Kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menurunkan kinerjanya dan pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Kementerian Agama sebagai lembaga pemerintahan yang bertugas sebagai pengawal moral bangsa dan menata kehidupan umat beragama dalam sistem kehidupan nasional. Kementerian Agama mempunyai tugas membantu pemerintah dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah dibidang keagamaan. Permasalahan yang terjadi di kantor kementrian agama kabupaten ogan komering ulu adalah pergantian pimpinan atau rolling jabatan, diamana tentunya setiap pemimpin mempunyai gaya kepempinan yang berbeda-beda dan setiap gaya kepempinan memiliki dampak positif dan negatif kinerja pegawai, pimpinan yang ada di kantor kementerian agama masih kurang maksimal karena jarangnya pimpinan memberikan inisiatif berupa arahan serta bimbingan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi kantor kementerian agama ini. Seperti halnya inisiatif yang jarang diberikan pimpinan kepada pegawai, dorongan kerja yang diberikan pimpinan juga kurang maksimal sehingga pegawai cendung bermalas-malasan dalam bekerja. Hubungan atasan dan bawahan pun tercipta kurang harmonis dikarenakan sedikitnya interaksi yang terjadi antara pimpinan dan pegawainya.

Selain itu di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu ini memiliki masalah dalam motivasi karena motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, salah satunya kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang berpengaruh untuk memotivasi pegawai, terlihat pada fasilitas yang diberikan masih kurang memadai bagi begagian pegawai karena alat dan kelengkapan kerja yang sudah lama dan kadang kala tidak ada saat diperluhkan. Akibat dari kurangnya fasilitas yang

diberikan membuat pegawai kurang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Kinerja pegawai yang ada pada kantor kementrian agama kabupaten ogan komering ulu bisa dibilang kurang baik, hal ini bisa kita lihat dari hasil pekejaan yang ada. Hal ini di akibatkan karena pimpinan sering kali pimpinan memberikan sebuah pekerjaan kepada pegawai yang tidak sesuai dengan bidang atau kemampuannya, kuantitas pegawai di Kantor Kementerian Agama Oku masih rendah sehingga belum mencapai standar yang ditentukan, dan para pegawai cenderung lebih santai dan membuang-buang waktu pada saat melakukan pekerjaannya, para pegawai kantor kementrian agama sering kali pulang terlebih dahulu, melakukan pekerjaan lain diluar dari rencana ataupun tugas pokok pekerjaan mereka sehingga membuat kinerja para pegawai di kantor kementrian agama menjadi kurang baik padahal biaya yang berupa gaji yang mereka dapatkan sudah cukup untuk ukuran kerja para pegawai kementrian agama kabupaten ogan komering ulu.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Adakah Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Novita Rizqi Rahmawati (2013) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Surakarta). Kemudian oleh Bryan Johannes Tampi (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia,TBK (Regional Seles Manado).

Menurut Irham Fahmi (2016: 176) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Menurut Wibowo (2014:3) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Edy Sutrisno (2014 :213) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Irham Fahmi (2016 :122) Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Menurut Edy (2014:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014 :143) Motivasi adalah pemeberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah Adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Ogan Komering Ulu.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang dimaksud adalah Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten ogan Komering Ulu.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu beralamat Jl.H.S.Simanjuntak No. 0768 Kabupaten Ogan Komering Ulu,32112. Telp (0735)-320026.

Tabel III.1
Variabel, Definisi, dan Indikator

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai Kantor Kementerian Agama dalam melaksanakan pekerjaanya sesuai tanggung jawab yang diberikan.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Waktu	Ordinal
Kepemipinan (X_1)	Gaya kepemimpinan adalah suatu ilmu yang mengkaji secara keomprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan Kantor Kementerian Agama.	1) Memberikan inisiatif 2) Dorongan kerja 3) Keharmonisan	Ordinal
Motivasi (X_2)	Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong pegawai kantor kementerian agama untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	1) Keinginan untuk memperoleh penghargaan 2) Status dan tanggung jawab 3) Kondisi lingkungan kerja	Ordinal

Sumber : Gagasan penulis berdasarkan Teori, 2016

Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kementerian agama Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah 56 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer berupa hasil jawaban kuesioner yang diedarkan kepada responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23 untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivi

Kerja Terhadap Kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu. Analisis yang digunakan ialah Regresi Linier Berganda.

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu:

a. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Misbahuddin dan Iqbal (2013:88) regresi linear berganda adalah regresi linear dimana variabel terikatnya (variabel Y) dihubungkan dengan dua variabel bebas (variabel X). Dengan demikian, regresi linier berganda dinyatakan dalam persamaan matematika sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan / Uji F

Menurut Syofian Siregar (2015: 475) uji F adalah uji statistik bagi koefisien regresi yng serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel bebas (Y).

2) Uji t (secara parsial)

Menurut Syofian Siregar (2015:475)uji t adalah uji statistik bagi koefisien regresi dengan hanya satu koefisien regresi yang mempengaruhi variabel bebas (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (kepemimpinan dan motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai pegawai kantor kementerian gama kabupaten ogan

komering ulu. Setelah dilakukan penganalisisan dengan bantuan program SPSS versi 23, maka didapatkan output sebagai berikut :

Tabel IV.27 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,243	4,370	
	GayaKepemimpinan	,472	,127	,431
	MotivasiKerja	,359	,132	,314

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output SPSS 21, 2016

Persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut: $Y=4,243+0,472X_1+0,359X_2$

Hasil regresi berganda didapatkan positif, artinya jika ada peningkatan terhadap gaya kepemimpinan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai dan motivasi tetap. Artinya kepemimpinan yang tegas akan menghasilkan tujuan dan kemampuan instansi. Pimpinan juga harus dapat memberikan inisiatif, dorongan kerja kepada para pegawai serta harus dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara para pegawai ataupun antara pimpinan dan para pegawai. Selain itu teladan pimpinan , keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan harus ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai lebih baik.

b. Uji Hipotesis

1) Uji hipotesis secara simultan / Uji F

Tabel IV.28 Hasil Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,619	2	36,809	10,850	,000[b]
	Residual	179,810	53	3,393		
	Total	253,429	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan

Sumber : Hasil Output SPSS 21, 2016

Berdasarkan Tabel IV.28 Anova diatas, menunjukkan apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ha diterima atau signifikan. Bisa juga menggunakan nilai probabilitas . apabila nilai significance F < α (alpha), maka hipotesis penelitian dapat diterima. Dengan menggunakan stistik hitung dengan statistik tabel maka dapat dilihat bahwa nilai Fhitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 10,850. Sedangkan Ftabel ditentukan dengan taraf nyata (α) = 5% dan derajat kebebasan, (dkb) = n- m-1 adalah sebesar 3,170.

Berdasarkan hasil uji F hipotesis dengan taraf nyata sebesar (α) = 5%, (dkb) = n-m-1=56- 2 - 1= 53, maka F_{hitung} 10,850> F_{tabel} 3,170 dan signifikan F 0,000b ≤ α 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

2) Uji hipotesis secara parsial / uji t

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan penguji t-test gunamelihat hubungan antara variabel dependen dan indipenden secara persial dalam hal ini adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Pegawai(Y).

Tabel IV.29 Hasil Pengujian Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,243	4,370		,971	,336
	GayaKepemimpinan	,472	,127	,431	3,723	,000
	MotivasiKerja	,359	,132	,314	2,712	,009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil ouput SPSS 21, 2016

Nilai signifikan t variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai 0,000 dengan menggunakan t tabel dengan taraf nyata db = 56-2= 54 maka

thitung 3,723 ≥ ttabel 2,004 dan signifikan gaya kepemimpinan 0,000 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

Nilai signifikan t variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai 0,009 dengan menggunakan t tabel dengn taraf nyata db = 56-2 = 54 maka thitung 2,712 ≥ ttabel 2,004 dan signifikan Motivasi Kerja 0,009 < 0,05 berarti Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti secara persial terdapatpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kabupaten ogan komering ulu.

3) Uji Koefisien Deteminasi

Tabel IV.30 Hasil Pengujian Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539[a]	.290	.264	1.842

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, GayaKepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil ouput SPSS 21, 2016

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai korelasi (R) diperoleh sebesar 0,539 yang berarti bahwa hubungan antara tingkat asosiasi variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan variabel terikat Kinerja Pegawai yaitu sedang.

Angka R Square (R2) sebesar 0,290 memberikan makna bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja hanya mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 29,0% sedangkan sisanya 71,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Saran

1. Bagi pegawai, dalam hal kinerja sebaliknya pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ogan Komering Ulu harus terus meningkatkan kualitas kerjanya dengan baik dengan terus mengasah kemampuan dengan pelatihan dan sebagainya serta menanamkan motivasi yang tinggi dalam diri setiap pegawai tersebut dengan membentuk sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Bagi pemimpin, hendaknya pimpinan dapat mengkaji motivasi kerja pegawai agar pegawai dapat berpartisipasi aktif dalam setiap pekerjaan sehingga pimpinan dapat menjadi contoh bagi para pegawai, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangatdan arahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan. Pimpinan juga harus bisa menyediakan fasilitas yang diperluhkan agar pegawai bisa bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, selain itu pimpinan juga harus dapat menigkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara memberikan penghargaan dan perhatian yang lebih baik terhadap kinerja pegawai serta menciptakan hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Novita Rizqi Rohmawati. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada Bank Rakyat Indonesi cabang Surakarta). Judul Skripsi Online: eprints.ums.ac.id/21654/25/NASKAH_PUBLIKASI.pdf

Irham Fahmi. (2016). Manajeman Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Bryan Johannes Tampi. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia,Tbk (Regional Sales Manado). Journal "Acta Diurna" Volume III.No.4

Edy Sutrisno. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada
Media Group.

Harbani Pasalog. (2013). Metode Penelitian Administrasi Publik. Bandung: Penerbit
Alfabeta

Iqbal Hasan dan Misbahuddin. (2013). Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Malayu SP Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi. Cetakan Ke-Tujuh belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Papundu Tika. (2014). Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Rusdy A. Rifai. (2009). Pengantar Manajemen. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.

Syofian Siregar. (2015). Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Bumi Aksara
Sugiyono. (2013). Metode Penelitian. Kombinasi. Bandung: Penerbit Alfabeta

Veithhzal Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Ke-Empat, September 2011. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo.(2014). Manajemen Kinerja. Edisi keempat. Cetakan keempat. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.