PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTRIAN AGAMA KABUPATEN GRESIK

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana (S. Sos)

Oleh :

Muhammad Fauzi

B94215035

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

JURUSAN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2019

PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim ...

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Muhammad Fauzi
NIM	: B94215035
Program Studi	: Manajemen Dakwah
Konsentrasi	: Manajemen Haji, Umroh dan Tour & Travel
Judul	: Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik
Alamat	: Desa Mojopuro Wetan Bungah Gresik RT/06RW/03 Kec.Bungah

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa, skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya, tidak terdapat karya atas pendapat dituliskan atau diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata tulias karya ilmiah yang lazim.

Surabaya, 17 Desember 2019

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
89328AHF198620437
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Muhammad Fauzi
NIM. B94215035

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Penelitian skripsi ini disusun oleh :

Nama : Muhammad Fauzi

Nim : B94215035

Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Penelitian ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing.

Surabaya, 18 Desember 2019

Dosen Pembimbing,

Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lib, Ph. D
NIP. 196605141992032001

Scanned with CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GRESIK.

SKRIPSI

Disusun Oleh
Muhammd Fauzi
B9421035
Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu pada tanggal
23 Desember 2019
Tim Penguji

Penguji I,

Dra. Imas Maesaroh, Dip, I, M, Lip, Ph. D
NIP. 196605141992032001

Penguji II,

Airlangga Bramayudha,MM
NIP. 197912142011011005

Penguji III,

Ahmad Khairul Hakim, S,Ag, M,SI
NIP. 197512302003121100

Penguji IV,

Bambang Subandi, M,Ag
NIP. 197403032000031001

Surabaya, 27 Desember 2019
Mengesahkan,
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,

Dr. H. Abd. Halim, M.Ag
NIP. 196307251991031003

Scanned with CamScanner

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUHAMMAD FAUZI
NIM : B94215035
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : fauzi0820@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☑ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN GRESIK

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

(Muhammad Fauzi)
nama terang dan tanda tangan

Scanned with CamScanner

ABSTRAK

Muhammad Fauzi, 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Di bawah bimbingan Dra. Imas Maesaroh, Dip. I, M. Lib-M. Lib, Ph.D.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dan nilai hubungan dari gaya kepemimpinan motivas, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui nilai paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta untuk memprediksi tingkat kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik dimasa yang akan dating.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Penelitian menggunakan teknik analisa data uji asumsi klasik dan uji regresik linier berganda untuk menjawab tujuan penelitian. Penelitian ini menghasilkan enam jawaban dari beberapa rumusan masalah mengenao gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja. Berikut adalah penjelasannya :

Pertama, terdapat pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan, tiga variabel tersebut memiliki nilai *p value* 0,000. *Kedua*, terdapat pengaruh signifikan pada gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial. Tiga variabel tesebut memiliki nilai *p value* 0,000 < 0,05. *Ketiga*, variabel gaya kepemimmpinan, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai kolerasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,836. Nilai 0,836 menunjukkan nilai hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat yang diberikan oleh variabel *independen* terhadap variabel *dependent*. *Keempat*, gaya kepemimpinan memperoleh nilai kolerasi 0,497, motivasi 0,685, dan kepuasan kerja 0,800. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai kolerasi gaya kepemimpinan memperoleh hasil kontribusi yang sedang, sedangkan motivasi memperoleh hasil kontribusi kuat dan kepuasan kerja memperoleh hasil kontribusi sangat kuat. *Kelima*, variabel yang paling dominan diantara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja adalah kepuasan kerja. Hal tersebut dikarenakan variabel kepuasan kerja memperoleh nilai 0,800. *Keenam*, model regresi ini dapat digunakan sebagai prediksi kinerja pegawai di masa yang akan dating, sebab nilai SEE lebih kecil dari pada nilai standart deviation, yaitu 2,94110 < 5,19984.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

COVER DALAM i

PERNYATAAN PERNYATAAN OTENSITAS SKRIPSI ii

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI iv

MOTTO v

PERSEMBAHAN vi

KATA PENGANTAR…. viii

ABSTRAK x

DAFTAR ISI xi

DAFTAR TABEL.. xiii

DAFTAR GAMBAR xiv

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8
E. Definisi Operasional 9
F. Sistematika Pembahasan 16

BAB II KAJIAN TEORI 18

A. Penelitian Terdahulu yang relevan. 18
B. Kerangka Teori. 24
   1. Gaya Kepemimpinan. 24
   2. Motivasi. 35
   3. Kepuasan Kerja. 46
   4. Kinerja Pegawai. 54
C. Paradima Penelitian. 63
D. Hipotesis Penelitian. 67

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III METODE PENELITIAN. 69

A. Pendeketan dan Jenis Penelitian. 69
B. Lokasi Penelitian. 70
C. Populasi, Sempel. 70
D. Variabel dan Indikator Penelitian. 71
E. Tahap-tahap penelitian. 77
F. Teknik Pengumpulan Data. 78
G. Teknik Validitas dan Reliabilitas Data. 80
H. Teknik Analisis Data. 88

BAB IV HASIL PENELITIAN. 93

A. Gambaran Umum Objek Penelitian 93
B. Penyajian Data 97
C. Analisis Hasil Penelitian 109

BAB V PENUTUP 122

A. Kesimpulan 122
B. Saran 126
C. Keterbatasan Peneliti 126

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen mempelajari tentang suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.[1] Dalam dunia manajemen, manajemen dapat mengatur segala hal yang berhubungan dengan keuangan, waktu, dan tempat. Manajemen memberi nilai positif dalam pekerjaan maupun keseharian kita. Manajemen memiliki empat fungsi yaitu, *Planning, organizing, actuating, controlling.* Salah satu fungsi manajemen adalah *actuating.* Dikutip dari jurnal yang ditulis oleh Ismet Muammar mahasiswa S1 Ilmu Komunikasi Universitas Mulawarman, actuating adalah masalah penggerakan yang memiliki kaitan erat dengan manusia dan paling sulit dilakukan dari semua fungsi manajemen. Menggerakkan manusia merupakan hal yang paling sulit, karena manusia pekerja adalah makhluk hidup yang mempunyai harga diri.

Dalam dunia perbisnisan, *actuating* digunakan untuk perencanaan dan pengorganisasian. *Actuating* juga digunakan untuk menggerakkan kelompok agar bekerja dengan rasa tanggung jawab. *Actuating* memberi hal yang sangat berguna untuk seorang pemimpin, karena dengan adanya *actuating* menimbulkan rasa sosial tinggi dan bertanggung jawab pada

[1] Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*,(Bandung: cetakan ke 2 Alfabeta,2012), hal 2.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai atau pun pemimpin. Kepemimpinan yaitu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang yang jadi bawahan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.[2] Kepemimpinan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan mempunyai berbagai gaya. Gaya kepemimpinan ada dalam fungsi manajemen. Gaya kepemimpinan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan banyaknya gaya dari kepemimpinan memberi warna dalam menjalankan tugas di perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan memberikan contoh bagi pegawainya, sehingga pegawai bisa menilai pemimpin dari sikap samapi tingkah laku.

Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip oleh Irham Fahmi kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.[3] Pengaruh yang dilakukan pemimpin akan mempengaruhi segala tindakan, maka pemimpin harus mempunyai suatu gaya dalam kepemimpinannya. Gaya memimpin akan memberikan kemudahan dan kenyamanan bagi karyawan. Dalam sebuah perusahaan, pegawai yang memiliki motivasi cenderung akan meningkatkan kepercayaan diri pada pekerjaannya. Motivasi terhadap kinerja pegawai meliputi kesediaan untuk meningkatkan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki karakter yang pekerja keras. Selain motivasi kerja, kepuasan kerja yang tinggi memiliki peran yang

[2]*Ibid.* hal 58.
[3]*Ibid*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penting dalam instansi. Kepuasan kerja akan memberikan tujuan terciptanya kenyamanan dalam organisasi. Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.[4]

Kepuasan kerja menjadi penting dalam organisasi, karena kepuasan kerja memberi nilai positif untuk mencapai kesuksesan organisasi. Kuswudi mengatakan, bahwa kepuasan kerja yaitu ukuran sampai seberapa jauh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan yang berkaitan dengan aspek dalam suatu pekerjaan maupun jabatan.[5] Bukan hanya gaya kepemimpinan yang dapat membuat kinerja sumber daya manusia meningkat, motivasi kerja dan kepuasan kerja pun memiliki peran yang sama. Motivasi kerja merupakan dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat. Dengan cepat disini dimaksudkan cepat yang berhati-hati.[6] Menurut Hasibuan, motivasi adalah suatu perangsang untuk mewujudkan keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi sebagai penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.[7] Dalam sebuah organisasi, pemimpin perlu memotivasi dan memberikan kepuasan kerja dengan baik. Memotivasi dan memberi kepuasan kerja tersebut digunakan untuk meningkatkan kinerja dan

---

[4] Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida. Edisi Kelima, Jakarta :Penerbit Erlangga

[5] Novita dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan,*Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 34 No 1 Mei 2016.

[6] Hendra Indy H & Seger Handoyo,*Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi kerja pada Karyawan Bank BPTN Madiun,* Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Volume 2 No 2 Agustus 2013.

[7] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,*(Jakarta: Prenadamedia group, edisi pertama,2009), hal 110.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendorong pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dan kepuasan kerja juga digunakan untuk menghindari terjadinya penurunan kinerja pegawai.

Menurut Robbins dan Judge dalam jurnal *Econimia*, kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.[8] Kepuasan kerja akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja yang nyaman dan memuaskan serta alat bantu kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Supriyanto yang dikutip Tipe, kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapainya dengan kemampuan yang dimilikinya pada kondisi tertentu.[9] Dari uraian di atas, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Beberapa variabel tersebut perlu diperhatikan oleh organisasi mau pun perusahaan, karena berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi mau pun perusahaan.

Kementerian Agama merupakan organisasi yang dibentuk dari suatu kompromi antara teori sekuler dan kristen tentang pemisahan gereja dengan negara,dan teori muslim tentang penyatuan antar keduanya. Jadi kementerian agama itu timbul dari formula indonesia asli yang mengandung kompromi antara dua konsep yang berhadapan muka : sistem islami dan sistem sekuler. Kementerian Agama yang menangani

---

[8] Arum Darmawati dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior*, Jurnal Economia, (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta), Volume 9 Nomor 1, April 2013.

[9] Supriyanto dan Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner Dan Analisis Data*, (Malang: UIN Maliki PRESS), hal 218

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keagamaan yang berada pada beberapaa kementerian, yaitu kementerian dalam negeri yang berkenaan dengan masalah perkawinan, peradilan agama, kemasjidan dan urusan haji dan kementerian pengajaran pendidikan dan kebudayaan yang berkenaan dengan masalah pengajaran agama di sekolah-sekolah. Motivasi merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan sumber daya manusia. Motivasi mendungkung dalam efektivitas seorang individu dalam mencapai tujuan. Pemimpin Kementerian Agama menerapkan strategi tempel. Strategi tempel adalah memasangkan pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan membimbing dang memberikan dampak positif bagi pegawai yang memiliki rendah, sehingga motivasi yang ada di individu dan Kementerian Agama Kabupaten Gresik dapat di atasi dengan baik.

Peneliti tertarik tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai karena, dalam suatu pekerjaan seseorang mempunyai kepribadian masing-masing. Dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan dan kinerja seseorang akan menjadi lebih terkontrol. Dari beberapa pengaruh yang ada dalam diri seseorang, peneliti tertarik untuk menjadikan semua sebagai bahan untuk penelitian. Di samping berbagai pengaruh yang ada, peneliti juga ingin mengetahui seberapa berpengaruhnya semua itu pada diri seseorang maupun pekerjaan. Tidak hanya pengaruh yang ada, akan tetapi nilai kepribadian seseorang dalam melaksananakan pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penjelasan di atas membuat peneliti tertarik untuk menjadikan objek penelitian. Penelitian mengambil fokus penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Gresik yaitu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik, karena peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa berpengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja. Pemilihan objek penelitian Kementerian Agama Kabupaten Gresik dikarenakan beberapa alasan, yaitu letak Kementerian Agama Kabupaten Gresik yang strategis, Jl. Jaksa Agung Suprapto No. 39 Gresik dan pelayanan yang ramah oleh pegawai, sehingga peneliti merasa nyaman saat melakukan sosialisasi. Oleh sebab itu, peneliti melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara simultan?
2. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Berapakah nilai hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara simultan?
4. Berapakah nilai hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial?
5. Manakah variabel yang memiliki hubungan tertinggi antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik?
6. Berdasarkan analisa regresi, apakah gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja dapat memprediksi tingkat kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan sebuah arahan yang menjadi pedoman pada setiap penelitian untuk menemukan jawaban atas permasalahan penelitian untuk menemukan jawaban atas permasalahan penelitian yang dirumyskan. Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka penulis akan merumuskan penelitian ini dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Untuk mengetahui berapa nilai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui analisa regresi, gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dapat memprediksi kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

D. Manfaat Penelitian

Penulis menginginkan bahwa kajian ini bisa membantu memperkaya wawasan keilmuan terkait gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja serta kinerja pegawai, secara teoritis maupun secara praktis, oleh karena itu penelitian ini amat penting dilakukan sebab memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
   a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, kinerja pegawai dan keterkaitan antara keseluruhannya.
   b. Menjadi bahan masukan untuk keperluan pengembangan ilmu bagi pihak-pihak tertentu dalam menggunakan skripsi ini menjadi acuan penelitian lanjutan terhadap obyek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Manfaat praktis

   a. Bagi peneliti, sebagai informasi untuk meningkatkan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di organisasi yang ada di lingkungan.

   b. Bagi masyarakat, sebagai tolak ukur dalam suatu organisasi yang ada dalam lingkungan masyarakat dari kota, kabupaten, kecamatan, hingga desa-desa yang ada dalam lingkungan tersebut.

   c. Bagi organisasi Kementerian Agama, sebagai suatu masukkan untuk mengetahui lebih dalam tentang gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan dan kinerja pegawai. Selain sebagai masukan, peneliti ini juga bisa dibuat tolak ukur dalam organisasi ini atau organisasi lainnya untuk mencapai organisasi yang bagus dan lebih baik.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan untuk dapat diamati. Secara tidak langsung definisi operasional itu akan menunjuk alat pengambil data yang cocok digunakan atau mengacu pada bagaimana mengukur suatu variabel.[10] Dengan adanya uraian tersebut, penulis akan lebih mudah mengukur variabel-variabel yang ada.

Agar pembahasan lebih fokus dan mengarah kepada sasaran pembahasan, maka dalam definisi operasional kami paparkan beberapa

[10] Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah*,(Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, 2015), hal 29.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kata kunci sesuai dengan judul yang ada yaitu: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Maka dari itu, penulis ini mempunyai empat variabel yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Kinerja Pegawai (Y) Sebagai Berikut :

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang direncakanan sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpin dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya, sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Gaya seorang pemimpin harus bisa menerapkan berbagai gaya kepemimpinan untuk mengelolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.[11] Adapun macam-macam gaya kepemimpinan yang lain, yaitu:[12]

1. Gaya kepemimpinan Otokraktis

Merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima

[11] Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk*: Dalam Jurnal "*Acta Diurna"* Volume III, No. 4, Tahun 2014, hlm. 4

[12] Citra Leoni Tumbol dkk, *Gaya Kepemimpinan Otokratis Demokratik dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasik Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado,* Jurnal Emba, (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi), Volume 2, Nomor 1, Maret 2014, Hal 38-47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, dala tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum Sugandi (2011: 140).

2. Gaya kepemimpinan Demoktratik

Gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik sebagai berikut, dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dalam kepentingan dan tujuan pribadi dari pada bawahannya; senang menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahan; selalu berusaha menjadikan bawahannya sukses dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin. Sugandi (2011:141).

3. Gaya kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan Laissez Faire lebih mengutamakan relation oriented (Orientasi hubungan) dari pada result oriented (Penyelesaian tugas). Dalam melaksankan aktivitas pemimpin dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Menurut H. Jodeph Reitz yang dikutip Nanang Fattah, faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:[13]

1. Kepribadian
2. Harapan dan perilaku atasan

[13]Wa ode Zusnita Muizu dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Deekey Shoes*, Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Program Studi S1 Manajemen FEB Unpad), Volume 4, Nomor 2, Feb 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Karakteristik
4. Kebutuhan tugas
5. Iklim dan kebijakan
6. Harapan dan perilaku rekan

b. Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).[14]

Menurut Abraham Maslow mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu :[15]

1. *Fisiologis*
2. Keamanan
3. Social
4. Pengahargaan
5. Aktualisasi

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja

[14] Rini Andriana,*Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja,*Jurnal Maksipreneur (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya), Volume IV, Nomor 2, Juni 2015, Hal 38-49.

[15] Bryan Johanners Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank NegaranIndonesia, Tbk(Regional Sales Manado),*Journal Acta Diurna,Volume III nomer 4 Tahun 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan sumbangan yang besar terhadap efektivitas organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas karyawan.

Robbins mengatakan, bahwa kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Mengetengahkan empat respon yang dapat dilakukakn oleh karyawan ketika mereka merasa tidak puas, yaitu :[16]

1. Keluar (*exit)*, ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi.
2. Suara *(voice)*, ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
3. Kesetiaan *(loyality)*, ketidakpuasan yang diungkapkan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
4. Pengabaian *(neglect)*, ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk. Termasuk kemangkiran atas dating terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

[16] Herudini Subariyanti, *Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan*, Jurnal Ecodemica, Volume 1, Nomor 2, September 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Rivai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.[17] Menurut Gilmer faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:[18]

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek social dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas

d. Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan, yang mencakup perilaku yang

[17] Rivai dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dri Teori Ke Praktik,* (Jakarta: Rajawali Pers,2011), Hal 859..
[18] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Saya Manusia,* Edisi Pertama (Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri,2009), Hal 77-78.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berasal dari diri sendiri yaitu usaha secara mental (pemikiran) dan fisik, yang bisa dinilai terpisah dari hasil kerja.[19]

Menurut Suyadi, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moral.[20]

Kinerja pada perusahaan sangat dibutuhkan. Kinerja bisa memberikan motivasi bagi pekerja. Kinerja penuh dengan tanggung jawab bagi individu. Individu dituntut untuk mempunyai kinerja bagus, sehingga pemimpin bisa puas. Kinerja akan terasa menyenangkan ketika individu merasa nyaman di dalam melakukan pekerjaan.Menurut Marwansyah faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:[21]

1. Pengetahuan atau keterampilan
2. Lingkungan
3. Sumber daya
4. Motivasi

[19] Andri Hadiansyah dkk, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*, Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora (Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Pendidikan, Universitas Al-Azhar Indonesia), Volume 3, Nomor 2, September 2015.

[20] Vivin Rosvita dkk, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*,Jurnal Farmasi(Stiker Muhammadiyah Kudus), Volume 2, Nomor 2, 2017, Hal 14-20

[21] Wanda Febriyana, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015*, E-Proceeding of Management,(Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan BIsnis, Universitas Telkom), Volume 2, Nomor 3, Desember 2015, Hal 2954.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Sistematika Pembahasan

Dalam menyusun sistematika pembahasan, peneliti menyusun menjadi lima bab. Lima bab tersebut yaitu bab pendahuluan, bab kajian teori, bab metode penelitian, bab hasil penelitian dan bab penutup.

Bab pendahuluan merupakan bab yang mengantarkan seluruh pembahasan selanjutnya. Bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan

Bab kajian teori merupakan bab tentang dasar-dasar teori yang digunakan untuk mengelolah dan menganalisis data-data yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini. Pada bab ini berisi tentang penelitian terdahulu yang relevan, kerangka teori, paradigm penelitian, dan hipotesis penelitian.

Bab metode penelitian merupakan bab yang menjelaskan metode dan teknik dalam penelitian di lapangan secara rinci. Bab ini berisikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, variabel, indikator penelitian, tahap penelitian, teknik pengumpulan data, teknik validasi data, dan teknik analisis data.

Bab hasil penelitian merupakan bab yang paling penting dalam penelitian. Bab hasil penelitian berisi tentang profil dari objek penelitian, penyajian data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian atau analisis data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab penutup merupakan bab terkahir dalam skripsi. Bab penutup merupakan kesimpulan dari jawaban rumusan masalah penelitian. Bab penutup berisi tentang kesimpulan, saran, rekomendasi, dan keterbatasan peneliti.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu

Peneliti mengambil dari beberapa jurnal untuk mendapatkan penelitian terdahulu yang relevan dengan judul " Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Kabupaten Gresik" adapun penelitian terdahulu yang relevan seperti dibawah ini:

1. Penelitian pertama yang relevan dengan penelitian ini adalah "*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*" oleh Slamet Riyadi Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945.[22]

   Penelitian ini membahas tentang pengaruh (kompensasi finasial, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan) tpada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Hasi dari penelitian ini menyatakan, bahwa tidak ada pengaruh kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. akan tetapi gaya kepemiminan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

[22] Slamet Riyadi, *Jurnal Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur,* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, (Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945), Volume 13, Nomor 1, Maret 2011. 40-45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Temuan ini memiliki implikasi bahwa kompensasi finansial tidak secara signifikan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam memberikan arahan kepada karyawan terutama pada saat ini di mana transparansi menjadi penting.

Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel bebas lainnya yaitu kompensasi finansial, sedangkan penelitian sekarang membahas tentang variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

Perbedaan lainnya juga terletak pada segi obyek penelitian yang diteliti. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di perusahaan manufaktur, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kementrian Agama.

2. Penelitian kedua yang relevan dengan penelitian ini adalah "*Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun*" oleh Harry Murti Veronika & Agustini Srimulyani, Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun. Penelitian ini menggunakan jenis

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendekatan kuantitatif dan menggunakan tiga fokus penelitian, yaitu motivasi dan kinerja pegawai. [23]

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja. Penelitian ini menjelaskan bagaimana kepuasan kerja bisa menjadi pemediasi bagi bagi motivasi dan kinerja karyawan. Hasil Penelitiannya bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasaan kerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasaan kerja terhadap kinerja pegawai, dan menguji kepuasaan kerja sebagai variabel pemediasi antara motivasi dan kinerja pegawai.

Temuan menunjukan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasaan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukan bahwa kepuasaan kerja merupakan variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini teretak pada variabel bebas lainnya yaitu obyek penelitian yang diteliti, sedangkan penelitian sekarang membahas tentang variabel gaya

[23] Harry Murti & Veronika Agustini Srimulyani, *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota* Madiun, Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi,(Madiun: Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Widya Mandala Madiun), Vol 1, No 1, Februari 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di PDAM Kota Madiun, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kementrian Agama.

3. Penelitian ketiga yang relevan dengan penelitian ini adalah "*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organization Citizenship Behavior sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PTPN X- unit usaha pabrik gula Modjopanggoong)*" oleh Oxy Rindiantika Sari & Heru Susilo Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang . Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan tiga fokus penelitian, yaitu kepuasan kerja, kinerja karywan, *intervening*. [24]

   Penelitian ini membahas tentang pengaruh (kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipabrik gula Modjopanggoong.

   Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel lainnya yaitu variabel *Intervening*, sedangkan penelitian

[24] Oxy Rindiantika Sari & Hery Susilo, *pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior*, Jurnal Administrasi Bisnis (Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang), Vol. 64 No. 1 November 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sekarang membahas tentang variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan lainnya juga terletak pada segi obyek penelitian yang diteliti. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada studi pada karyawan PTPN X- unit usaha pabrik gula Modjopanggoong, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kementrian Agama.

4. Penelitian keempat yang relevan dengan penelitian ini adalah "*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di divisi Operasi PT. Pusri Palembang*" oleh Kiki Cahaya Setiawan, Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan dua fokus penelitian, yaitu motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini membahas motivasi secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pusri Palembang. [25]

Penelitian ini membahas tentang pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

[25] Kiki Cahaya Setiawan, *Pengaruh Motivas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG*, Jurnal Psikologi Islami(Palembang: Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang), Vol 1, No 2, Desember 2015, 43-45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek penelitian, sedangkan penelitian sekarang membahas tentang variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Perbedaan penelitian terletak pada segi obyek penelitian yang diteliti. Penelitian sebelumnya melakukan penelitian di PT. Pusri Palembang, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kementrian Agama.

5. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah "*Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*" oleh Iwayan Juniantara & I Gede Riana, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan tiga fokus penelitian, yaitu motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan. [26]

   Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menyatakan, bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Semua variabel saling berpengaruh satu sama lain.

[26] I Wayan Juniantara & I Gede Riana, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar*, E-Jurnal Ekonomi dn Bisnis Universitas Udayana,(Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia), 4.09 (2015) : 611-628

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Persamaan pada penelitian ini terletak pada variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada obyek penelitian. Penelitian sebelumnya membahas pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian sekarang membahas pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan dan kinerja. Perbedaan dari segi obyek penelitian yang diteliti. Peneleliti sebelumnya melakukan penelitian di koperasi Denpasar Bali, sedangkan penelitian sekarang dilakukan di Kementrian Agama.

B. Kerangka Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengantujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain.[27]

Gaya kepemimpinan merupakan ciri dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mempunyai ciri khas pada dirinya. Ciri khas tersebut akan menjadi sebuah contoh maupun panutan pada bawahannya. Seorang pemimpin tidak hanya

[27] Annisa Fitriani, *Gaya Kepemimpinan Perempuan,* Jurnal TAPIs, Volume 11, Nomer 2, Juli-Desember 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mempengaruhi gaya kepemimpinan saja, tetapi juga pengambilan keputusan.[28] Pemimpin yang baik dapat memberikan kesejahteraan untuk orang-orang kepercayaannya.

Menurut Tohardi yang ditulis Edy Sutrisno dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, pendekatan perilaku berlandasan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.[29] Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

1. Cara memberi perintah
2. Cara memberi tugas
3. Cara berkomunikasi
4. Cara membuat keputusan
5. Cara mendorong semangat bawahan
6. Cara memberi bimbingan
7. Cara menegakkan disiplin
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
9. Cara meminta laporan dari bawahan
10. Cara menegur kesalahan bawahan

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan, bahwa sebuah gaya kepemimpinan adalah segala sesuatu yang ada dalam gaya

[28] Bambang Subandi, *Manajemen Organisasi dalam Hadis Nabi*, (Surabaya : Nusantara Press, 2016), hal 356.
[29] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri, edisi Pertama, 2009), hal 222.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepemimpinan sebagian besar yakni tingkah laku dari seorang pemimpin. Tingkah laku dan pola pikir pemimpin merupakan ciri khas dari pemimpin. Pemimpin akan menjadi faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan.

b. Macam-macam gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap bawahan. Gaya kepemimpinan akan menjadi panutan bagi pegawai. Berdasarkan kepribadian maka gaya kepemimpinan dibedakan menjadi 4 yaitu:[30]

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatis[31]

   Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan.

2. Gaya kepemimpinan Otorites

   Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

---

[30] Patricia Dhiana Paramita, *Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif dalam Suatu Organisasi*, Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran.

[31] Robert Albanese, David D. Van Fleet, 1994. Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint, Dryden Press, Texas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah putih.

4. Gaya kepemimpinan Moralis

Gaya kepemimpinan moralis adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Kepribadian dasar pemimpin model ini adalah biru. Biasanya seorang pemimpin bergaya moralis sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bergaya moralis pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah polah tingkah laku pemimpin yang dapat memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Tidak hanya itu, gaya kepemimpinan juga mempunyai sikap dan tindakan sebagai contoh baawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Perusahaan atau organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai ciri khas. Ciri khas dari pemimpin akan menjadi panutan untuk pegawai. Perusahaan membutuhkan pemimpin yang mampu bersaing dan memimpin perusahaan atau organisasinya. Setiap peruhaan mempunyai pemimpin yang berbeda beda, sehingga akan mencapai tujuan perusahaan masing-masing dengan berbeda. Tjiptono mmengatakan bahwah gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakakan para pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.[32] Indikator gaya kepemimpinan yaitu:[33]

a. Kepemimpinan Direktif[34].[35].[36]

Pada umumnya kepemimpinan memiliki prilaku dan sikap yang akan menjadi contoh bagi pegawai. Sikap seorang pemimpin akan muncul ketika pemimpin mengadakan rapat maupun keseharian di perusahaan atau di organisasi. Hal

[32] Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan,* Jurnal Sains Terapan(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan), Volume 2, Nomor 1, Juni.

[33] Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh,*(Jakarta:PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2009).

[34] Christian Bayu Putra Dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 2, Nomor 2, Juni 2013

[35] Atik Mustafidah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Sirektif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nipsea Paint And Chemicals di Jakarta)*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana, Vol 5, Nomor 1, Maret 2019

[36] Arly Sandra Yulistian dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan)*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut dikarenakan kepemimpinan direktif untuk memberitahukan kepada bawahan bagaimana melaksanakan tugas dengan baik dan tepst waktu. Kepemimpinan direktif merupakan gaya kepemimpinan yang positif dan merupakan contoh kepemimpinan yang otoriter dan bawahan tidak pernah mendapat kesempatan berpendapat.

Gaya kepemimpinan direktif mempunyai hubungan positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, mengatur semua situasi kerja bagi karyawan pegawai, dan memberikan tugas khusus pada karyawan pegawai. Sub indikatornya:

1) Prilaku dan sikap pemimpin menjadi contoh karyawan pegawai
2) Pemimpin memberitahu cara melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu
3) Pemimpin memegang wewenang dalam mengambil keputusan, mengatur situasi bagi karywan pegawai dan memberi tugas khusus
4) Pemimpin bertindak otoriter

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Kepemimpinan Suportif[37].[38].[39]

Pada dasarnya seorang pemimpin mempunyai sikap yang rama terhadap pegawainya. Kepemimpinan suportif yaitu kepemimpinan yang menunjukkan sikap yang menarik minat pegawai agar pegawai dan pemimpin bisa bersahabat. Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan pegawai memperlihatkan kepekaan satu sama lain. Pemimpin harus memberi dukungan terhadap bawahan. Dalam perusahaan atau organisasi pemimpin wajib memberi support dan mendorong pegawai agar bisa bekerja lebih baik dan mencapai tujuan.

Kepemimpinan suportif adalah kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan. Kepemimpinan suportif menjadikan bentuk kepemimpinan yang loyal kepada bawahan. Kepemimpinan suportif menjalin kerja sama anatara atasan dan bawahan, sehingga menciptakan tujuan perusahaan organisasi yang baik dan berkualitas. Sub indikatornya:

1) Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati
2) Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan
3) Menjelaskan segala permasalahan pada karyawan pegawai

[37] Arly Sandra Yulistian dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan)*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang

[38] Astri Khairizah Dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Jurnal Administrasi Publik, Vol 3, Nomor 7, Hal 1268-1272.

[39] *Ibid.*,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Pemimpin menjalin kerjasama dengan karyawan pegawai sebagai bentuk loyalitas

c. Kepemimpinan Partisipatif[40].[41].[42]

Sikap pemimpinan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini, pemimpin mengajak pegawai untuk merumuskan sebuah tujuan bersama-sama. Tidak hanya pemimpin, pegawai juga akan berpartisipasi terhadap perusahaan atau organisasi. Perusahaan akan berjalan lancar dan baik ketika pemimpin mempercayai pegawainya. Pemimpin mengambil sebuah keputusan akan melibatkan semua bawahan guna mencapai keputusan yang memajukan perusahaan atau organisasi bersama-sama, sehingga perusahaan akan mencapai tujuan awal dibentuknya perusahaan atau organisasi.

Bagi suatu peruhaan atau organisasi pemimpin itu penting. Selain menentukan struktur di dalam perusahaan, pemimpin berperan penting atas semua program yang nanti dibuat. Perusahaan atau organisasi tidak akan jalan ketika tidak disertai seorang permimpin. Pemimpin sebagai peran yang

[40] Dadang Sudirno & Muhammad Sukma Utama, *Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (BPLH) Kabupaten Majalengka*, Fakultas Ekonomi, Universitas Majalengka, Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi, Vol 4, Nomor 1, Januari-Juni 2017

[41] Mahir Pradana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation Bandung*, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung, Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, Vol 2, Nomor 1, 2015

[42] *Ibid.,*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat sentral dalam menentukan nasip suatu perusahaan atau organisasi yang di pimpin. Dalam hal ini perusahaan harus mengetahui bagaimana cara mengambil suatu keputusan dan menampung segala saran, keluhan, sampai menjalin komunikasi kepada bawahan. Sub indikatornya.[43]

1) Pemimpin mempunyai dampak yang signifikan bagai karyawan pegawai
2) Kebersamaan dalam merumuskan tujuan.
3) Pemimpin dan karyawan pegawai saling berpartisipasi
4) Kepercayaan pemimpin untuk memperlancar tugas dan tujuan
5) Bekerjasama dengan seluruh anggota untuk menyusun tugas masing-masing

d. Kepemimpinan berorientasi prestasi[44].[45].[46]

Pada dasarnya pemimpin memberikan penghargaan buat pegawai ketika mendapat prestasi. Pemimpin memberikan *reward* untuk mendorong semangat pegawai lain. kepemimpinan orientasi prestasi pemimpin yang memberikan perhatian pada pegawai yang berprestasi sebagai penghargaan atas tugas yang sukses dikerjaan.

---

[43] *Ibid.,*
[44] Sigh-Sengupta, Sunita. "Leadership: A Style or an Influence Proses." Indian Journal Of Industrial Relations(1997): hal 265-286.
[45] *Ibid.,*
[46] Ni Putu Asri Sumadewi & I Gusti Made Suwandana, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir*, E-Jurnal Manajemen Unud, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana Bali Indonesia, Vol 6, Nomor 8, 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemimpin memberikan *reward* kepada karyawan pegawai. *Reward* diberikan kepada karyawan pegawai yang berprestasi. Prestasi diapresiasi pemimpin dengan memberikan *reward* atau kenaikan jabatan. Pemimpin memberikan tugas yang menarik sebagai tantangan bawahan untuk diselesaikan, sehingga bawahan akan tertarik dengan tugas yang diberikan mempunyai nilai yang menawan.

Berorientasi prestasi memberikakan dampak signifikan terhadap karyawan pegawai saat bekerja. Dampak tersebut meningkatkan kinerja karyawan pegawai yang bekerja. Dalam bekerja orientasi prestasi penting untuk tujuan perusahaan organisasi sehingga, akan memajukan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Sub indikatornya:

1) Pemimpin memberikan *reward* kepada karyawan pegawai yang berprestasi
2) Pemimpin memberi tantangan dan tugas yang menarik

Dalam perspektif islam gaya kepemimpinan sudah ada pada zaman dahulu kala. Gaya kepemimpinan menentukan sikap dan tingkah laku seseorang. Gaya kepemimpinan dalam islam harus baik untuk kesejahteraan dalam memimpin organisasi maupun dalam perusahan. Islam mengajarkan gaya kepemimpinan agar seorang pemimpin bisa memimpin suatu kelompok pada organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau lainnya. Adapun ayat Al Qur'an surat Al Baqoroh ayat 30, sebagai berikut.

وَإِذۡ قَالَ رَبُّكَ لِلۡمَلَٰٓئِكَةِ إِنِّي جَاعِلٞ فِي ٱلۡأَرۡضِ خَلِيفَةٗۖ قَالُوٓاْ أَتَجۡعَلُ فِيهَا مَن يُفۡسِدُ فِيهَا وَيَسۡفِكُ ٱلدِّمَآءَ وَنَحۡنُ نُسَبِّحُ بِحَمۡدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۖ قَالَ إِنِّيٓ أَعۡلَمُ مَا لَا تَعۡلَمُونَ ٣٠

30. Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

Dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin, pemimpin mempunyai faktor yang berbeda-beda dalam menjalankannya. Adapun faktornya yaitu:[47]

1. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah sikap pemimpin terhadap bawahan yang berpengaruh besar dalam organisasi,

[47] Suryadi, Bujang Rahman, dan Hasan Hariri, Analisis Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berintegrasi di Provinsi Lampung, (Bandar Lampung, FKIP UNILA: Jurnal 2012), hal 7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengambilan keputusan akan diambil pemimpin dengan berbagai cara pengambilan keputusan

2. Perencanaan strategi

Pemimpin menyusun sebuah strategi dalam perusahaan. Strategi tersebut akan menjadi alat yang digunakan dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan. Stategi yang baik akan menciptakan organisasi atau perusahaan yang baik

3. Sikap

Sikap atau attitude adalah perasaan, pikiran, seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenal aspek tertentu dalam lingkungannya. Sikap perlu dibangun seorang pemimpin. Tidak hanya pemimpin tetapi karyawan juga harus membangun sikap yang baik. Sikap jika dibangun dengan baik maka semua akan baik.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan yang ditulis dalam buku Edy Sutrisno motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.[48]

[48] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri, edisi Pertama, 2009), hal 110

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Motivasi berasal dari kata motive. Motive adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan motivasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.[49] Sedangkan menurut Abraham Maslow mengatakan bahwa didalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan yaitu :[50]

1. *Fisiologis* : antara rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain
2. Keamanan : Antaranya keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik dan emosional
3. Sosial : mencakup kasih sayang rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan
4. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor dari luar misal: status, pengakuan dan perhatian
5. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

---

[49] Arif Rahman Hakim dan M. Yahya, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru,* Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, (Alumni Program Studi Akuntansi dan Dosen Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP-UMS), Volume 24, Nomer 1, Juni 2014

[50] Bryan Johanners Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank NegaranIndonesia, Tbk(Regional Sales Manado),*Journal Acta Diurna,Volume III nomer 4 Tahun 2014

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Indikator Motivasi

Motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang terdorong untuk melakukan hal-hal yang baik, mendorong untuk bekerja dengan baik. Motivasi sebagai kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmennya dalam melaksanakan tugas, baik yang ada bersumber dari diri sendiri maupun dari luar diri.[51] Motivasi sebagai cara untuk menggerakkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif.[52] Adapun indikatornya :[53]

a. Pengakuan orang lain[54].[55].[56]

Pengakuan dalam perusahaan atau organisasi menjadi dorongan seseorang. Seseorang yang diakui oleh orang lain didalam perusahaan atau organisasi akan mempermudah dalam bekerja. Pengakuan dari orang lain menegaskan bahwa mengakui diri dan pekerjaan yang dilakukan merupakan persoalan yang penting, karena dengan diakui orang lain pekerjaan dan diri kita akan bisa dilihat dan diapresiasi

[51] Ririn Andriana, *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja*, Jurnal Maksipreneur, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Vil 4, Nomor 2, Juni 2015, Hal. 38-49

[52] Siti Salbiyah & Budi Wahyu Mahardhika, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikakn Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016*, Jurnal Balance, FEB Universitas Muhammadiyah Surabaya, Vol XIV, Nomor 2, Juni 2017

[53] Heri & Siti Noor Hidayati, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Maksipreneur, Fakultas Ekonomi, Universitas Proklamasi 45, Vol VI, Nomor 1, Desember, Hal 67-76

[54] Bayu Sujadmiko, *Pengakuan Negara Baru Ditinjau Dari Pespektif Hukum Internasional (Studi terhadap kemerdekaan Kosovoo)*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lampung, Vol 5, Nomor 1, Januari-April 2012, ISSN 1978-5186

[55] Fransiskus Ady & Djoko Wijono, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Maksipreneur, Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45, Vol II, Nomor 2, Juni 2013, Hal 101-112

[56] https://www.intel.com › id-project-design-instructional-strategies-recognition

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang lain. Pengakuan tidak hanya dalam lingkuan pekerjaan, akan tetapi bisa dalam lingkungan kenegaraan. Pengakuan berguna untuk menjamin bahwa negara yang baru dapat menduduki tempat yang wajar sebagai organisme politik, sehingga dapat pengakuan atas wilayah yang disinggahi. Sama halnya dengan pengakuan orang lain terhadap diri kita, agar mereka mengetahui posisi dimana kita dan pekerjaan yang kita lakukakan bisa diterima dan dihargai didepan lingkungan mereka. Pengakuan dari orang lain adalah sebuah bentuk penghargaan untuk kinerja yang baik dari perusahaan kepada pegawainya. Sub indikatornya:

1) Seseorang yang diakui akan mempermudah karyawan pegawai dalam bekerja
2) Pengakuan diri sendiri dan pekerjaan oleh orang lain menjadi apresiasi
3) Pengakuan dari orang lain tidak hanya dalam satu lingkungan

b. Pekerjaan yang dilakukan[57]

Dalam bekerja pemimpin harus dapat menyakinkan karyawan pegawai tentang pentingnya pekerjaan yang dikerjakan saat ini. Pemimpin juga diharapkan dapat menghindarkan pada rasa bosan dalam suatu pekerjaan serta mengusahakan agar sesuai dengan jobdisnya masing-masing. Pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan

[57] Nelly Martini dan Dadan Ahmad Fadli. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan StrukturalUniversitas Singaperbangsa Karawang. Jurnal Solusi, Vol.9 No.17, Desember 2010 – Februari 2011. Hal. 80

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang sudah sesuai dengan kemampuan. Pekerjaan itu sudah dipilih dan ditempatkan sesuai kebutuhan perusahaan atau organisasi. Kebutuhan perusahaan atau organisasi diutamakan, karena itu menentukan tujuan perusahaan.

Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan pegawai harus diterima dengan senang dan loyalitas tinggi. Karyawan pegawai menjunjung tinggi loyalitas dalam bekerja. Pekerjaan yang ada sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga karyawan pegawai harus menerima dengan senang hati. Sub indikatornya :

1) Pemimpin menyakinkan karyawan pegawai tentang pentingnya pekerjaan yang dikerjakan
2) Pekerjaan yang diberikan harus dilandasi dengan rasa senang dan loyalitas tinggi
3) Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan *jobdis* masing-masing sesuai dengan kebutuhan

c. Tanggung jawab[58].[59].[60]

[58] Rodhiyah Syafitri, *Meningkatkan Tanggung Jawab Belajar Melalui Strategi Giving Questions And Getting Answers Pada Siswa*, Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 1, Nomor 2, 2017, pp 57-63

[59] Suwardi & Amin Wahyudi, *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyandi Surakarta, Vol 4, Nomor 2, Desember 2010, Hal 99-108

[60] Zainal Arifudin, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri*, Jurnal Simki-Economic, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Vol 1, Nomor 4, Tahun 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam perusahaan atau organisasi tanggung jawab wajib diterapkan. Sikap tanggung jawab harus ada dalam diri setiap karyawan pegawai. Perusahaan atau lembaga organisasi mencari orang yang bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Tanggung jawab bagi pemimpin sangat penting karena, akan menentukan tujuan perusahaan dan lemabaga organisasi.

Tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Seseorang melaksanakan tugas yang telah diterima kemudian menyelesaikan tugas dan berani menanggung resiko sesuai tugas yang diberikan. Tugas yang telah diselesaikan merupakan tanggung jawab seseorang terhadap tugasnya.

Tanggung jawab dalam bekerja adalah menyelesaikan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan meningkat dan dapat dipertanggung jawabkan. Pemimpin memberikan pekerjaan untuk karyawan pegawai agar mempunyai rasa tanggung jawab terhadap diri dan perusahaan organisasi. Tanggung jawab yang ada pada diri sendiri bisa menjadi contoh bagi karyawan pegawai yang lain. Sub indikatornya:

1) Karyawan pegawai mengerjakan tugas yang sudah diberikan dan berani menanggung resiko
2) Karyawan pegawai bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan
3) Menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Gaji/Upah[61].[62].[63]

Dalam perusahaan gaji/upah sangat penting. Karyawan pegawai akan merasa termotivasi dengan pekerjaannya, karena pekerjaan yang dilakukan mendapatkan gaji atau upah. Gaji sebagai penyemangat dalam bekerja. Karayawan pegawai bekerja karena mereka digaji.

Gaji atau upah merupakan tanda terima sebagai imbalan dari kerja yang sudah dilakukan dan diberikan kepada karyawan pegawai. Gaji berfungsi sebagai jaminan dalam kelangsungan hidup karyawan pegawai. Gaji atau upah diberikan dalam bentuk uang cash atau lewat transfer. Gaji atau upah dibayarkan ketika sudah ada perjanjian kerja antara perusahaan organisasi dan karyawan pegawai.

Gaji atau upah adalah hal yang sangat penting bagi karyawan pegawai. Gaji atau upah diperoleh saat karyawan pegawai sudah melaksanakaan tugas. Gaji atau upah menentukan kinerja karyawan, sehingga karyawan pegawai bekerja lebih giat. Gaji atau upah diberikan kepada karyawan pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Perusahaan menjadikan gaji atau upah sebagai imbalan atas

---

[61] Agustina Indriyani, *Analisi Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Leaf Indonesia*, Jurnal Paradigma, Universitas Islam Batik Surakarta, Vol 12, Nomor 1, Februari-Juli, ISSN 1693-0827.

[62] M. Taslim Dangnga & Muhammad Ramli, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makasar*, Jurnal Economix, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Vol 1, Nomor 1, Juni 2013

[63] Wirarni & Hardi Utomo, *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi KerJA Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Among Makarti, Alumni dan Dosen STIE AMA Salatiga, Vol 6, Nomor 11, Juli 2013

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pekerjaan yang sudah diselesaikan. Gaji atau upah diberikan sesuai dengan perjanjian dari pihak perusahaan organisasi. Sub indikator :

1) Gaji atau upah sebagai tanda jasa atas pekerjaan yang sudah dilakukan
2) Gaji atua upah menjadi jaminan dalam keberlangsungan hidup karyawan pegawai
3) Gaji atau upah diberikan ketika sudah ada perjanjian antara perusanaan organisasi dengan karyawan pegawai

e. Kondisi kerja[64]. [65]. [66]

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja. Karyawan pegawai merasakan suatu kenyaman ketika bekerja dengan kondisi yang baik. Kinerja karyawan pegawai bisa dipengaruhi dengan kondisi kerja atau lingungan kerja yang mendukung. Karyawan pegawai didukung dengan fasilitas yang menguntungkan bagi mereka.

---

[64] Yohanis Salutondok & Agus Supandi Soegoto, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Jurnal EMBA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Program Magisrer Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 3, Nomor 3, September 2015, Hal 849-862

[65] Agustinus Numberi & Margono Setiawan, *Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Cendrawasi Papua & Universitas Brawijaya, Vol 11, Nomor 1, Maret 2013, ISSN 1693-5241

[66] Muhammadun & Nunung Ghoniyah, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir dengan Mediasi Motivasi Kerja*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sultan Agung, Vol 19, Nomor 2, September 2012, Hal 1420152

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kondisi kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan kerja karyawan pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Kondisi kerja bisa berpengaruh dengan fasilitas yang diberikan. Fasilitas yang lengkap dan memadai menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas. Lingkungan kerja yang berkualitas akan mempengaruhi kinerja karyawan pegawai sehingga, kondisi dalam bekerja lebih nyaman.

Kondisi kerja adalah lingkungan kerja sebagai tempat dimana karyawan pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan dampak bekerja yang baik. [67] Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik karena akan mempengaruhi kinerja.

Perusahaan organisasi mengutamakan selamatan dan kenyamanan bagi karyawan pegawai. Keselamatan diberikan untuk menjaga kondisi karyawan pegawai agar bisa bekerja dengan baik sedangkan kenyamanan dibutuhkan untuk menciptakan suasana yang baik. Kondisi kerja karyawan pegawai bisa berhubungan dengan adanya fasilitas kerja, tata ruang yang nyaman, keamanan lingkungan kerja. Sub indikatornya:

1) Kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegawai ditempat bekerja

[67] http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/kondisi-kerja-definisi-dan-jenis.html

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Fasilitas, tata ruang yang nyaman, lingkungan yang nyaman berpengaruh dengan kondisi kerja
3) Keselamatan dan kenyaman dibutuhkan dalam bekerja

Motivasi merupakan suatu dorongan dan semangat kepada karyawan pegawai agar bekerja dengan giat dan semangat. Motivasi muncul ketika seseorang membutuhkan dukungan atau dalam keadaan down. Motivasi menjadi tolak ukur dalam meningkatkan suatu kinerja, karena dengan adanya motivasi yang baik akan menciptakan kinerja karyawan pegawai baik dan mempunyai skill tinggi dalam bekerja kembali.

Dalam prespektif Islam motivasi sangat dibutuhkan, karena islam tidak membiarkan seseorang kebingungan dalam mencari solusi. Islam memberikan solusi dan dukungan terhadap seseorang yang memang membutuhkan, sehingga seseorang itu kembali terdorong dalam hal apapun. Adapun HR Ahmad yang terjemahannya sebagai berikut.[68]

" *Sesungguhnya Allah suka kepada hambanya yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barang siapa bersusah payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujtahid dijalan Allah Azza Wajalla* "

[68] https://www.kompasiana.com/amandaisty/57dccb44117f616342f3e7f7/motivasi-kerja-dalam-islam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Di kutip dari skripsi Rudi Hermansyah yang berjudul "pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru" faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Herzberg dalam Hasibuan menjadi dua faktor yaitu:[69]

a. Faktor Pendukung atau Faktor Pemuas

Faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang berasal dari dalam diri seseorang tersebut, antara lain seperti:

1) Prestasi yang diraih (*Achievenment)*

Merupakan daya penggerak yang memotivasu semangat kerja seseorang, karena akan mendorong orang untuk mengeluarkan energi yang dimilikinya demi mengembangkan kemampuan dan kreativitas untuk mencapai prestasi asal diberikan kesempatan.

2) Tanggung Jawab (*Responbility*)

Merupakan daya penggeraj yang memotivasi sehingga bekerja dengan hati-hati untuk menghasilkan produk dengan kualitas baik.

3) Kepuasan Kerja itu sendiri (*The Work It Self*)

[69] Rudi Hermansyah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru, (Studi Kasus pada Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018, Hal 27.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Merupakan teori tingkat persamaan kepuasan (*the stady-state theory of job statisfation*) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

b. Faktor Penghambat atau pemelihara

Faktor ini disebut dengan *disatisfer* atau *extrinsic motivation*. Faktor ini disebut juga dengan hygene faktor merupakan faktor-faktor yang sifatnya *eksintrik* yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Faktor *dissatisfier* (sumber ketidak puasan) ini masuk ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

1) Keamanan dan Keselamatan Kerja yang tidak terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan itu, apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambar motivasinya dalam bekerja.

2) Kondisi Kerja yang tidak Kondusif

Kondisi kerja merupakan kekadaam dimana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapat kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat dalam bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Kepuasa Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan kerja. Kedua, kepuasan kerja ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.[70]

Robbins mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.[71] Kepuasan kerja dalam pekerjaan sangat penting. Kepuasan kerja menjadi tolak ukur perusahaan atau organisasi. Organisasi bisa mencapai tujuan apabila pekerja merasa puas dalam pekerjaannya. Pekerjaan seseorang akan merasa puas ketika seseorang sudah melaksanakan tanggung jawab dalam pekerjaanya. Kepuasan kerja seseorang juga bisa menjadi motivasi bagi individu untuk bekerja lebih semangat.

Dalam dunia pekerjaan kepuasan kerja menjadi rasa yang pasti mengikat pekerja. Kepuasan dalam bekerja memberikan efek puas bagi pegawai karyawan. Pegawai karyawan akan puas ketika pekerjaan yang diselesaikan mendapatkan hasil yang baik. Kondisi dalam pekerjaan

---

[70] Cecilia Engko, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening,* Jurnal Bisnis dan Akuntansi (Fakultas Ekonomi, Universitas Pattimura) Volume 10, Nomor 1, April 2008, Hal 1-12.

[71] Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan,* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan,(Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya), Volume 10, Nomor 2, September 2008, Hal 124-135.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

seperti kenyamanan akan memberi rasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap sikap disiplin para pegawai karyawan. kepuasa kerja sendiri menentukan sikap pegawai karyawan terhadap pekerjaanya.[72]

b. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Siagian kepuasan kerja merupakan sikap seseorang pegawai karyawanterhadap pekerjaannya. Kepuasan secara umum bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya ajkan mempunyai sikap positif terhadap organisasi.[73] Kepuasan kerja menjadi tolak ukur untuk mengukur tingkat kepuasan. Kepuasan kerja akan dijadikan sebagai bahan dalam evaluasi dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Luthan yang dikutip oleh Ahmad Sani Supiyanto dan Vivin Maharani, menyebutkan terdapat beberapa indikator tentang kepuasan kerja karyawan, yaitu:[74]

a. Pekerjaan itu sendiri

Merujuk kepada seberapa besar pekerjaan memberikan tugas-tugas yang menarik kepada karyawan, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pegawai sebagai tugas yang harus

[72] Dede Kurnia dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, Vol 44, Nomor 1, Maret 2017.

[73] Rizal Sofiyan, *Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Pelayanan*, Jurnal of Management rewiew, Alumni Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Galuh, Vol 2, Nomor 1, Hal 173-182

[74] Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani, Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Kuesinoer, Dan Analisis Data, (Malang: UIN Maliki Pers, 2013), hlm 305

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilaksanakan. Tugas yang dilaksanakan karyawan pegawai adalah tanggung jawan pribadi terhdap pimpinan. Sub indikatornya:

1) Tugas-tugas yang menarik
2) Tanggung jawab menerima kepribadian

b. Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian

Merupakan perasaan yang menyenangkan sesuai dengan posisi yang ditempatkan dan minat terhadap pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian seseorang. Pekerjaan yang sesuai dengan dirinya akan menjadi kepuasan bagi diri seseorang. Kepuasan akan tersampaikan ketika pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian menjadi pekerjaan tetap. Sub indikatornya:

1) Pekerjaan yang menyenangkan
2) Posisi yang diberikan sesuai dengan minat

c. Upah dan promosi

Kesempatan untuk memperoleh promosi pada jabatan yang lebih tinggi dan kesuaian antara jumlah pembayaran gaji/upah yang diterima dengan tuntutan pekerjaan. Pekerjaan yang diberikan akan diberi imbalan ketika sudah melaksanakan tugas. Imbalan akan diberikan sesuai dengan kesepakatan antara pimpinan dan karyawan pegawai. Imbalan diberikan sebagai hadiah atas terselesaikannya tugas. Imbalan bisa berupa gaji atau kenaikan jabatan.

1) Upah yang diterima sesuai dengan kesepakatan
2) Sistem promosi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Sikap teman kerja dan atasan

Kemampuan untuk berinteraksi dengan teman kerja, atasan maupun lingkungan kerja dapat meningkatkan kerja sama yang bagus. Tingkat hubungan dengan teman kerja dan tingkat dukungan teman kerja dalam bekerja serta dukungan atasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja memberi kepuasan tersendiri. Sub indikatornya:

1) Berinteraksi dengan teman kerja
2) Berinteraksi dengan atasan

e. Kondisi lingkungan kerja

Adanya kondisi yang aman, nyaman dan kondusif yang digunakan dalam keseharian untuk melakukan pekerjaan. Dengan kondisi seperti itu akan menjadi keharmonisan dalam bekerja. Sub indikatornya:

1) Suasana kerja yang nyaman
2) Kondisi kerja yang aman dan kondusif

Kepuasan kerja dalam bekerja menjadi salah satu rasa yang menunjukkan bahwasannya pegawai karyawan itu merasa nyaman dan puas dalam bekerjanya. Dalam prespektif islam kepuasan dalam bekerja adalah rasa bersyukur seseorang ketika pekerjaan yang dilakukan selesai dengan baik dan tepat waktu. Adapun ayat yang mendukung yakni surat Ibrahim ayat 7 yang berbunyi.

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ٧

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih".

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilakan dalam penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.[75]

a. Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Prabu, faktor-faktor yang mempengaruhi antara lain :[76]

1) Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja.

2) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan *financial*, kesempatan promosi jawabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja memberi kenyamanan pegawai. Kepuasan kerja menjadi penilaian hasil kerja diperusahaan. Kepuasan kerja menjadi

[75] Luthans. 1998. Organitational Behavior. Third Edition. New York : The McGrawHill Compainer Inc. Hal 126

[76] Yosep Guntur Gathut Sujati, Skripsi *Kepuasan Kerja : Arti Penting, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi, Dan Implikasinya Bagi Organisasi*. Yogyakarta : Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan 2018.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dorongan pegawai, sehingga pegawai merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Pekerjaan yang sesuai memberikan kepuasan bagi pegawai.

b. Menurut Effendy faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :[77]

1) Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Dengan upah yang sesuai dengan hasil kerja memberikan kepuasan bagi pegawai, sehingga meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan perusahaan.

2) Perlakuan adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak hanya hubungan dengan upah, tetapi juga dalam hubungan hal-hal lain untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan. Untuk menciptakan perilaku adil dilakukan komunikasi yang terbuka antara mereka.

3) Ketenangan kerja

Setiap pegawai menginginkan ketenangan, bukan saja hubungan dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

4) Perasaan diakui

Pada setiap pegawai terdapat perasaan ingin diakui sebagai pegawai yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati.

[77] *Ibid.*, Hal 17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Pengahargaan atas hasil kerja

Para pegawai menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, yang bertujuan agar pegawai merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan giat.

6) Penyaluran perasaan

Perasaan tertentu yang ada pada para pegawai bisa menghambat gairah kerja. Hal ini bisa diatasi dengan komunikasi dua arah secara timbal balik.

d. manfaat untuk meningkatkan kepuasan kerja

Adanya kepuasan kerja dapat memberikan manfaat khususnya untuk para atasan atau pemimpin. Adanya pengertian di atas digunakan sebagai penilaian yang positif maupun negative, sehingga dapat digunakan sebagai langkah selanjutnya dalam mengambil keputusan bagi atasan atau pemimpin. Manfaat dari kepuasan kerja menurut Davis & Newstorm sebagai berikut :[78]

1) Pimpinan memperoleh indikasi tentang kepuasan umumnya dalam perusahaan
2) Timbulnya komunikasi yang berharga ke semuah arah pada saat orang-orang merencanakan, melaksanakan dan membahas hasil survey
3) Membaiknya sikap karena survey dijadikan sebagai katup pengaman, penyaluran emosi, dan kesempatan untuk mengeluarkan uneg-uneg

[78] *Ibid.*, Hal 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4) Kebutugan pelatihan bagi para penyelia perusahaan berdasarkan apa yang disarankan para pekerja yang diawasi tentang seberapa baik penyelia melakukan tugasnya
5) Data bagi serikat pekerjaan
6) Perencanaan dan pemantauan perubahan terhadap kebijakan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam bahasa Inggris istilah kinerja adalah *performance. Performance* atau kinerja adalah hasil kerja atau sebuah prestasi yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan sebuah organisasi yang telah direncanakan atau ditentukan, namun dilaksanakannya secara legal, selai itu tidak melanggar hokum dan sesuai denga moral maupun etika dalam bisnis.[79]

Kinerja merupakan salah satu kondisi dari setiap pegawai yang akan bekerja di suatu perusahaan. Kinerja akan menjadi tolak ukur dalam dunia pekerjaan. Kinerja akan terlihat ketika pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kinerja akan menjadi bahan pertimbangan untuk penilaian dari atasan, karena kinerja menjadi sesuatu yang penting dalam kesuksesan maupun keberhasilan perusahaan.

[79] Robert L Mathis dan Jakson Jhon H, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1,* (Jakarta: Selemba Empat, 2009), hal 113.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Mangkunegara, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitasn dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawaidalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Kinerja akan menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kualitas pegawai sehingga, pemimpin bisa menilai dan memberikan *reward* dengan tepat kepada pegawai yang kinerjanya baik dan bagus.[80]

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.[81] Kinerja akan terlihat baik ketika karyawan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Karyawan akan puas ketika pekerjaan yang dibebankan kepadanya terlaksana dengan baik.

b. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawan masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang legal dan diakui sah oleh Negara sehingga, perusahan atau organisasi tidak akan melanggar kode etik yang sudah ditetapkan.[82] Adapun indikatornya :

---

[80] Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah, *Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasa Kerja dan Disiplin Kerja,* Jurnal Pendidikan Manajemn Perkantoran (Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia), Volume 1 Nomor 1, Agustus 2016, Hal 204-214.

[81] Fransiskus Ady dan Djoko Wijono, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,* Jurnal Maksipreneur,(Fakultad Ekonomi Universitas Proklamasi 45), Volumer II Nomor 2, Juni 2013, Hal. 101-112

[82] *Ibid.*, 101-112

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Kualitas Kerja[83].[84].[85]

Kualitas kerja ditunjukkan dengan hasil kerja yang baik dengan mencapai hasil kerja yang terdiri dari segi ketepatan, keterampilan, dan ketelitian. Kualitas kerja adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan bekerja dalam organisasi. Pekerjaan yang dilakukan pegawai akan meningkatkan kualitas pada perusahaan. kualitas perusahaan atau organisasi diukur dengan bagaimana cara pegawai menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas dalam kehidupan kerja merupakan sejumlah keadaan dan prakterk dari tujuan suatu perusahaan. Sub indikatornya sebagai berikut:

1) Beragam pekerjaan yang dikerjakan
2) Pekerjaan yang terselesaikan meningkatkan kualitas kerja
3) Kinerja dapat diukur dengan kualitas dalam meneyesaikan pekerjaan
4) Kesempatan untuk mewujudkan diri

b. Kuantitas Kerja[86].[87].[88]

---

[83] Musa Djamaludin, *Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Halmahera Timur*, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. (Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945), Volume 5, Nomor 2, Januari 2009.

[84] Agustin Asis, *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan*, Jurnal Ilmu Pemerintahan, (Fakultas Ilmu Sosial dan ilmu politik, Universitas Mulawarman), Vol 2, Nomor 3, 2014 : 2640-2649

[85] Noor Arifin, *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara*, Jurnal Economia, (STIENU Jepara), Vol 8, Nomor 1, April 2012

[86] Edi Saputra Pakpahan dkk, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerha Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)*, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, Vol 2, Nomor 1, Hal 116-121.

[87] Cindi Ismi Januari dkk, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, Vol 24, Nomor 2, Juli 2015.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kuantitas kerja akan ditunjukkan dengan hasil kerja yang dicapai dari segi tugas yang dihasilkan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama pegawai bekerja dalam menyelsaikan tugasnya. Kuantitas kerja bisa dilihat dari kecepatan pegawai masing-masing individu. Kuantitas kerja juga merupakan hasil yang bisa ditunjukkan berupa satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Kuantitas bisa menggunakan pengukuran kinerja dengan melibatkan perhitungan dari pelaksanaan kegiatan. Hal seperti ini berkaitan dengan soal jumlah pengeluaran yang dihasilkan. Sub indikatornya sebagai berikut:

1) Kesesuaian kemampuan diri dengan tupoksi
2) Kemampuan dalam bekerja
3) Hasil pekerjaan

c. Kerjasama[89].[90].[91]

Kerjasama merupakan kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan dengan bersama-sama. Pegawai bekerjasama

---

[88] Asri Nur Fadilah dkk, *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Derah Kabupaten Gresik)*, Jurnal Adm
inistrasi Publik (JAP), Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, Vol 1, Nomor 5, Hal 847-852.

[89] Amanda Carolina Lakoy, *Pengaruh Komunikasi, Kerjsama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado*, Jurnal EMBA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 3, Nomor 3, Sept 2015, Hal 981-991.

[90] Eva Silvani Lawasi & Boge Triatmanto, *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap peningkatan Kineja Karyawan*, Jurnal Manajemen Kewirausahaan, Fakultass Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Merdeka Malang, Vol 5, Nomor 1, 2017

[91] Riska Dkk, *Perbandingan Kemampuan Kerjasama dan Berpikir Kreatif Peserta Didik Melalui Penerapan Model Kooperatif Tipe Think Pair Shere dan Model Kooperatif Tipe Two Stray*, Jurnal Pendidikan Fikisa, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Pendidikan Fisika, Universitas Islam Negeri Alauddin, Vol 3, Nomor 1, Maret 2015

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk berpartisipasi dalam bekerja, sehingga menciptakan tujuan dari perusahaan. Kerjasama akan meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga perusahaan akan mencapai tujuan dengan baik. Kerjasama dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak. Kersama terdiri atas dua orang atau lebih yang berkordinasi mengenai pekerjaan dan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan membutuhkan kerjasama untuk meningkatkan perusahaannya. Perusahaan akan mencapai tujuan dengan adanya kerjasama. Kerjasama bisa muncul ketika pegawai berusaha mewujudkan keinginan perusahaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh kelompok dengan kelompok lain, sehingga terdapat hubungan erat antara tugas kelompok satu dengan kelompok lain untuk mencapai tujuan. Sub indikatornya sebagai berikut:

1) Tingkat partisipasi
2) Memberi informasi sesama anggota kelompok
3) Bertukar ide dan pendapat kepada anggota kelompok
4) Menghargai masukan dan keahlian anggota yang lain
5) Berpartisipasi melaksanakan tugas

d. Ketepatan Waktu[92].[93].[94]

[92] Luluk Muhimatul Ifada, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan (Studi Kasus Perusahaan Manufaktur Di BEJ)*, Jurnal JAI , Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Vol 5, Nomor 1, Maret 2009, Hal 43-56

[93] Michell Suharli & Awaliawati Rachpriliani, *Studi Empiris Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan*, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya dan Universitas Budi Luhur, Vol 8, Nomor 1, April 2006, Hal 34-55

[94] Indrayenti & Cindrawati Ie, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Ketepatan Waltu Penyampaian Laporan Keuangan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketetapan waktu yaitu sesuai tidaknya waktu dengan yang direncanakan. Pengukuran waktu menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Ketepan waktu menunjukan rentang waktu antara penyajian informasi yang diinginkan dengan frekuensi pelaporan informasi. Informasi yang disampaikan tidak langsung akan menyebabkan miskomunikasi dan kegaduhan. Ketetapan waktu mempunyai sangkut paut dengan berbagai laporan. Ketika ketepatan waktu yang terlambat akan menghambat pekerjaan dan informasi yang masuk sehingga, menimbulkan kegaduhan dalam perusahaan. Ketepatan waktu bisa dikaitkan dengan sebuah pembuatan laporan keuangan atau lainnya. Laporan ketika terlambat di informasikan dan tidak diselesaikan tepat waktu akan menciptakan kegaduhan dan berita buruk, karena dengan tidak tepatnya waktu mempengaruhi segala tugas atau jadwal perusahaan atau lemba. Sub Indikatornya sebagai berikut:

1) Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target perusahaan
2) Pemanfaatan waktu

e. Kehadiran[95].[96].[97]

Indonesia (Studi Empiris Pada Perusahaan Sektor Industri Dasar dan Kimia), Jurnal Akuntansi & Keuangan, Universitas Bandar Lampung, Vol 7, Nomor 1, Maret 2016, Hal 121-135

[95] Andrianus Hendro Triatmoko dkk, *Penggunaan Metode Viola-Jones dan Algoritma Eigen Eyes dalam Sistem Kehadiran Pegawai*, Jurnal EECCIS, Universitas Brawijaya, Vol 8, Nomor 1, Juni 2014

[96] Abdi Darmawan dkk, *Sistem Absensi dan Pelaporan Berbasis Fingerprint dan Sms Gateway*, Jurnal Explore Sistem Informasi dan Telematika, Jurusan Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Vol 7, Nomor 1, Oktober 2016

[97] Eko Budi Setiawan dan Bobi Kurniawan, *Perancangan Sistem Absensi Kehadiran Perkuliahan dengan Menggunakan Rdio Frequency Indentification* (RFID), Jurnal CoreIT, Program Studi Teknik Informatika dan Tekni Elektro, Univeristas Komputer Indonesia, Vol 1, Nomor 2, Desember 2015, ISSN 2460-738X (cetak)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kehadiran yaitu ada tidaknya pegawai karyawan didalam perusahaan atau lembaga ketika memasuki jam-jam kerja. Kehadiran merupakan rutinitas yang dilakukan oleh pegawai karyawan untuk membuktikan dirinya hadir dalam perusahaan atau lembaga. Sistem kehadiran mempermudah dalam mengabsensi pegawai karyawan. Pegawai karyawan mengisi buku atau *finger print* sebagai alat pencatat kehadiran. Kehadiran tidak lepas dari sebuah sistem. Kehadiran bisa dilaksanakan dengan sistem sidik jari. Sistem kehadiran dengan sidik jari untuk pengenalan karyawan pegawai dengan cara modern, sehingga lebih efisien dan simpel. Pegawai karyawan bisa menggunakan sistem kehadiran dengan cara manual dan non manual, misal cara manual dengan menulis dengan pena dan cara non manual dengan sistem komputerisasi atau *fingerprint*. Adanya sebuah sistem kehadiran pegawai karyawan akan terkontrol dengan baik. Sub indikatornya:

1) Kehadiran sebagai informasi ada tidaknya karyawan pegawai
2) Menggunakan sistem modern

Kinerja pegawai merupakan salah satu hasil dari suatu pekerjaan. Pekerjaan yang terselesaikan akan menentukan seberapa baiknya kinerja seseorang terhadap pekerjaannya. Dalam prespektif islam kinerja seorang karyawan pegawai akan mendapat imbalan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Adapun ayat tersebut yakni surat At Taubah ayat 105 yang berbunyi sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja pegawai mempunyai faktor yang bisa mempengaruhi kinerja itu sendiri. Menurut Marwansyah faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:[98]

1) Pengtahuan atau keterampilan

Jika karyawan ingin berprestasi namun tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjadisolusi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah tersebut.

2) Lingkungan

Masalah yang mempengaruhi kepuasan karyawandisebabkakn oleh lingkungan atau kondisi kerja, proses yang pekerjaan dan lain-lain.

[98] Wanda Febriyana, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015*, E-Proceeding of Management,(Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan BIsnis, Universitas Telkom), Volume 2, Nomor 3, Desember 2015, Hal 2954.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Sumber Daya

Sumber daya yang dimiliki perusahaan dinilai kurang, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan karywan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

4) Motivasi

Jika karyawan tidak punya sikap kerja yang tepat hal ini menunjukan terdapat masalah dalam motivasi kerja pegawai, sehingga meninmbulkan kinerja yang tidak sesuai dan tidak memuaskan

d. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam dunia pekerjaan. Kinerja menjadi hal yang sangat dipertimbangkan untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai, sehingga kinerja menjadi tolak ukur dan penilaian untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih bagus. Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Dalam jurnal *The Indonesian Accounting Review*, penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui nama perusahaan-perusahaan mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai.[99]

Pengukuran kinerja pegawai sangat penting dilakukan. Tujuan melakukan pengukuran kinerja adalah untuk mengetahui apakah pegawai mampu melaksanakan kewajiban sesuai dengan tugasnya, sehingga perusahaan bisa mengetahui tercapai atau tidaknya rencana perusahaan yang sudah ditetapkan.

[99] Windi dan Gunasti, Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya, *The Indonesian Accounting Review*, (Surabaya : STIE Perbanas), Vol 2, No 2, July 2012, hal 217

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukanterlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[100]

e. Manfaat penilaian Kinerja Pegawai

Dalam jurnal *The Indonesian Accounting Review*, menurut Prawisentono manfaat penilaian kinerja pegawai dilakukan secara objektif dan didokumentasikan secara baik cenderunng menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan pegawai, sehingga kinerja diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Penilaian kinerja pegawai merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai maupun perusahaan.

Penilaian kinerja pegawai sebagai sarana untuk memperbaiki kualitas pegawai diperusahaan. Penilaian kinerja pegawai digunakan untuk mengetahui posisi dan peran pegawai dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal itu akan menambah motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.[101]

C. Paradigma

1. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

[100] Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro,*Jurnal Computech,(Administrasi Bisnis, Universitas Telkom), Volume 10, Nomor 2, Dese,ber 2016, Hal 119-127.
[101] *Ibid.*, Hal 120-122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gaya kepemimpinan menjadi sebuah percontohan dari karyawan pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan bagaimana sikap, watak, tingkah laku dari seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan mempunyai banyak gaya salah satunya gaya kepemimpinan direktif. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.[102] Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi perilaku orang lain.[103] Gaya kepemimpinan yang ada dalam individu masing-masing memberi pengaruh terhadap apa yang di pimpinnya. Pemimpin mempunyai gaya dalam memimpin sebuah perusahaan atau organisasi. Perusahaan organisasi yang ingin maju tergantung kepada pemimpinnya, sehingga mencari pemimpin yang dapat memimpin dengan tepat. Gaya kepemimpinan seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegawai yang ada dalam perusahaan organisasi, sehingga dengan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pegawai akan meningkatkan, mengahasilkan dan memberi contoh kepada bawahan agar bisa mencapai tujuan.

[102] Mohd. Kuriawan DP, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja KaryawanPercetakan Dimas Kota Palembang*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri Palembang, Tahun XV, Nomor 1, April 2018

[103] Istiqomah Qodriani Fajrin & Heru SUsilo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik GulaKebon Agung Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Vol 61, Nomor 4 Agustus 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai

Motivasi adalah semangat kerja kondisi yang mendorong karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan lembaga.[104] Motivasi dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada dalam diri karyawan pegawai yang membuat karyawan pegawai tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi perusahaan tertentu.[105] Motivasi berpengaruh dalam keberlangsungan bekerja, karena akan mendorong kepribadian seseorang meningkat. Adanya pengakuan orang lain, pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, gaji/upah, dan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan semangat bekerja dan kualitas dalam bekerja, sehingga tujuan dari karyawan dan perusahaan organisasi yang diinginkan akan tercapai. Adanya motivasi diharapkan dapat terciptanya dorongan untuk terus giat bekerja dalam menghasilkan, meningkatkan kinerja kerja karyawan pegawai yang tinggi dan berkualitas.

3. Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang

[104]Risty Meiditami, et.al. Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (Icd) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). (Malang:Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.) Jurnal. Administrasi Bisnis Vol. 60 No. 2 Juli 2018. 180 66Ibid., Hal 2
[105] *Ibid.,* Hal 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menyangkut faktor fisik dan psikologi.[106] Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Riski Damayanti, Agustina Hanafi, dan Afriyadi Cahya bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya.[107] Kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena kepuasan kerja menjadi salah satu hal yang sangat berperan dalam kinerja karyawan pegawai. Kinerja karyawan pegawai baik dan bagus ketika tugas yang telah dilaksanakan selesai dengan baik dan tepat waktu. Tugas yang diselesaikan mempunyai kualitas dan nilai bagi kepuasan dalam bekerja.

4. Hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Salah satu tugas utama dari pemimpin adalah memotivasi para karyawan pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Gaya kepemimpinan diperlukan oleh seorang pemimpin sebagai ciri khas dari pemimpin itu sendiri. Gaya kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pemimpin perlu memotivasi bawahan dengan gaya kepemimpinan yang di miliki.

---

[106] Wanda Febriyana, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015*, Jurnal e-Proceeding of Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Vol 2, Nomor 3 Desember 2015, Hal 2954

[107] Rizki Damaryanti dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja KAryawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Tahun XV Nomor 2 Oktober 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perusahaan organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang sangat tegas. Pemimpin wajib memotivasi bawahan agar bawahan merasa puas, nyaman dalam bekerja. Motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pegawai. Pemimpin tidak hanya memotivasi dengan ciri khasnya sendiri akan tetapi pemimpin menjamin kepuasan bawahannya dalam bekerja seperti menyediakan fasilitas, memberikan rama aman, menjaga kondisi dalam ruang kerja untuk memberikan rasa kepuasan dalam bekerja, sehingga kinerja yang diberikan karyawan pegawai akan maksimal dan mencapai tujuan dari perusahan organisasi.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dari sebuah penelitian, sampai terbukti melalui data-data yang sudah terkumpul.[108] Hipotesis juga dapat dinyatakan jawaban secara teoritis pada rumusan masalah penelitian, tetapi belum jawaban empiris.[109]

1. Hipotesis 1

   H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Gresik.

   H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Gresik.

2. Hipotesis 2

[108] Muslich Anshori, Sri Iswati, Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair, 2009), hal 43

[109] Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 64

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Gresik.

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh anatara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Gresik.

3. Hipotesis 3

H1 : Terdapat hubungan atau pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Gresik.

H0 : Tidak terdapat hubungan atau pengaruh anatara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Gresik.

4. Hipotesis 4

H1 : Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Gresik.

H0 : Tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kementrian Agama Kabupaten Gresik.

5. Hipotesis 5

H1 : Gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja dapat menjadi prediksi tingkat kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Gresik.

H0 : Gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja tidak dapat menjadi prediksi tingkat kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Gresik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisem, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji yang telah ditetapkan.[110]

Menurut Iskandar bahwa "penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan atau gambaran umum tentang suatu fenomena atau gejala yang didasari pada teori, asumsi atau andaian, dalam hal ini dapat diartikan sebagai pola fikir yang menunjukkan hubungan antara variable-variabel. [111]

Jenis penelitian di dalam pendekatan kuantitatif ini adalah asosiatif. Asosiatif merupakan hipotesis yang bersifat menanyakan hubungan antar variable, spesifiknya hubungan kausal yang bersifat sebab akibat, jadi di penelitian ini ada variable *independen* (variable yang mempengaruhi) dan *dependen* (dipengaruhi).[112] Dalam penelitian ini juga menggunakan metode survey adalah suatu metode pengumpulan data yang menggunakan

[110] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D,* (Bandung : Alfabeta, 2012), hal 8.
[111] Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan DAN Sosial (kuntitatif dan kualitatif).* (Jakarta: Gaung Perssada Press,2008)
[112] *Ibid,* hal 36-37.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kuesioner atau angket. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[113] Kuesioner tersebut berisikan identitas subjek yang terdiri dari nama, usia, jenis kelamin dan alamat.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah tempat berlangsungnya penelitian dalam mengambil data yang dibutuhkan. Peneliti melakukan penelitian di Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Alamat Kementerian Agama Kabupaten Gresik Jl. Jaksa Agung Suprapto No. 39 Gresik.

C. Populasi, Sampel

a. Populasi

Populasi menggambarkan berbagai karakteristik subjek penelitian untuk kemudian menentukan pengambilan sampel. Populasi merupakan keseluruhan objek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, atau keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti.[114] Berdasarkan pemahaman tersebut maka penentuan populasi penelitian adalah pengaru gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Jumlah pegawai yang akan diteliti 50 pegawai.

[113] Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2011), hal 135.
[114] Nanang Martono, *STATISTIK SOSIAL Teori dan Aplikasi Program SPSS*. (Yogyakarta : Gavamedia, 2010), hal 15.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi.[115]

D. Variabel dan Indikator Penelitian

a. Indikator penelitian

Indikator penelitian merupakan suatu fenomena alam maupun sosial yang sesuai dengan variabel penelitian tersebut. Indikator yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur seberapa jauh atau seberapa besar variabel yang ada saling berkesinambungan. Dari indikator tersebut kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan.[116] Dalam penelitian ini terdiri dari variabel (X) dan variabel (Y) yang masing-masing memiliki indikator yang berbeda. Berikut tabel penjelasan isi konsep serta variabel dalam penelitian ini adalah :

[115] *Ibid.,*
[116] Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hal147.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Dimensi	Indikator
Variabel Gaya Kepemimpinan	Kepemimpinan Direktif	1. Prilaku dan sikap pemimpin menjadi contoh karyawan pegawai 2. Pemimpin memberitahu cara melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu 3. Pemimpin mempunyai wewenang dalam mengambil keputusan, mengatur situasi bagi karyawan pegawai dan memberi tugas khusus 4. Pemimpin bertindak otoriter
	Kepemimpinan Suportif	5. Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati 6. Pemimpin memberi dukungan kepada bawahan 7. Pemimpin menjelaskan segala permasalahan pada karyawan pegawai 8. Pemimpin menjalin kerjasama dengan karyawan pegawai sebagai bentuk loyalitas
		9. Pemimpin mempunyai dampak yang signifikan bagi karyawan pegawai 10. Kebersamaan dalam merumuskan tujuan 11. Pemimpin dan karyawan pegawai saling

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Kepemimpinan partisipatif	berpatisipasi 12. Kepercayaan seorang pemimpin untuk memperlancar jalan tugas dan tujuan 13. Kerjasama dengan anggota kelompok dalam menyusun tugas masing-masing 14. Prosedur pengambilan keputusan
	Kepemimpinan berorientasi prestasi	15. Pemimpin memberikan *reward* kepada karyawan pegawai yang berprestasi 16. Pemimpin memberikan tantangan dan tugas yang menarik 17. Berorientasi prestasi memberikan dampak yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karaywan pegawai
Variabel Motivasi	Dimensi	Indikator
	Pengakuan Orang Lain	1. Seseorang yang diakui akan mempermudah karyawan pegawai dalam bekerja 2. Pengakuan diri sendiri dan pekerjaan oleh orang lain akan menjadi apresiasi 3. Pengakuan dari orang lain tidak hanya dalam satu lingkungan
	Pekerjaan yang dilakukan	4. Pemimpin menyakinkan karyawan pegawai tentang pentingnya pekerjaan yang dikerjakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		5. Pekerjaan yang diberikan atasan harus dilandasi dengan rasa senang dan loyalitas tinggi 6. Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan jobdis masing-masing sesuai dengan kebutuh
	Tanggung Jawab	7. Karyawan pegawai mengerjakan tugas yang sudah diberikan dan berani menanggung resiko 8. Karyawan pegawai bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan 9. Menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan
	Gaji/Upah	10. Gaji atau upah menjadi tanda jasa atas pekerjaan yang sudah dilakukan 11. Gaji atau upah menjadi jaminan dalam keberlangsungan hidup karyawan pegawai 12. Gaji atau upah diberikan ketika sudah ada perjanjian antara pihak perusahaan organisasi dengan karyawan pegawai
		13. Kondisi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pegawai ditempat bekerja 14. Fasilitas, tata ruang nyaman, lingkungan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Kondisi Kerja	yang nyaman berpengaruh dengan kondisi kerja 15. Keselamatan dan kenyamanan dibutuhkan dalam bekerja
	Dimensi	Indikator
	Pekerjaan itu sendiri	1. Tugas-tugas yang menarik 2. Tanggung jawab menerima kepribadian
Variabel Kepuasan	Kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian	3. Pekerjaan menyenangkan 4. Posisi yang diberikan sesuai dengan minar
	Upah dan promosi	5. Upah yang diterima sesuai dengan minat 6. Sistem promosi yang adil 7. Gaji meningkatkan semangat emosional pada pegawai
	Sikap teman kerja dan atasan	8. Berinteraksi dengan teman kerja yang baik 9. Berinteraksi dengan atasan yang baik
	Kondisi lingkungan kerja	10. Suasana kerja yang nyaman 11. Kondisi kerja yang aman dan kondusif
	Dimensi	Indikator

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Kualitas Kerja	1. Beragam pekerjaan yang dikerjakan 2. Pekerjaan yang terselesaikan meningkatkan kualitas kerja 3. Kinerja dapat diukur dengan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Jumlah pekerjaan dan praktek lapangan menentukan kualitas kerja
Kinerja Pegawai	Kuantitas Kerja	5. Kesesuaian kemampuan diri dengan tupoksi 6. Kemampuan dalam bekerja 7. Hasil pekerjaan
	Kerjasama	8. Tingkat partisipasi 9. Berkordinasi sesame anggota kelompok atau individu 10. Bekerja sama meningkatkan kualitas perusahaan atau organisasi 11. Mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi 12. Berpatisipasi melaksanakan tugas
	Ketepatan waktu	13. Kesesuaian waktu penyelesaian dengan target perusahaan 14. Pemanfaatan waktu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	Kehadiran	15. Kehadiran sebagai informasi ada tidaknya karyawan pegawai 16. Menggunakan sistem modern

E. Tahap-tahap Penelitian

Tahapan penelitian berfungsi untuk memberikan gambaran tentang persiapan, pelaksanaan, pengumpulan data, dan analisis data pada penulisa skripsi. Tahapan penelitian pada "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Gresik" sebagai berikut :

a. Tahap Persiapan

Tahap persiapan dimulai dengan menentukan permasalahan yang akan diteliti lalu merumuskan masalahnya, menentukan variable, melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teori yang tepat, menentukan, menyusun, dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini yang kemudian dilakukan pengecekkan oleh dosen pembimbing terlebih dahulu.

b. Tahap Pelaksanaan Penelitian

Dalam tahap ini, lokasi ditentukan dan menyelesaikan perizinan penelitian, menentukan jumlah populasi sebagai seluruh anggota sampel, melakukan pengumpulan data dengan metode yang akan disiapkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Tahap Pengolahan Data

Tahap ini merupakan tahap akhir dari penyusunan skripsi:

1) Peneliti melakukan perhitungan skor terhadap hasil yang telah diisi oleh responden.
2) Peneliti menghitung dan membuat tabulasi data, kemudian menyajikan data dalam bentuk tabel.
3) Peneliti melakukan analisa data dengan metode statistik.
4) Peneliti membuat kesimpulan dan laporan penelitian.[117]

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan tahap paling penting, karena memiliki tujuan untuk memecahkan rumusan masalah dan mencari jawaban dari hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam tahap ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan kuesioner dan dokumentasi sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi separangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau

[117] Nuril Amirotus Sa'diyah, Skripsi *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.* Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

internet[118] dan yang akan menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini mengadopsi model Likert. Model Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dengan Likert, variable akan diukur dan akan dijabarkan menjadi indikator variable, kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini juga, peneliti menggunakan angket langsung tertutup. Angket langsung tertutup yaitu setiap pernyataan telah disediakan pilihan jawaban, sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya, sedangkan cara pemberian nilai dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dengan memberi tanda lingkaran, silang, atau *checklist* pada lembar jawaban yang telah tersedia. Jawaban responden telah disediakan, sehingga peneliti mudah dalam menganalisisnya.

Berikut ini jawaban dari pertanyaan pengukuran sikap likert sebagai berikut:

a. Sangat Baik = skor 5
b. Baik = skor 4

[118] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D,* (Bandung : Alfabeta, 2011), hal 143.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kurang Baik = skor 3

d. Tidak Baik = skor 2

e. Sangat Tidak Baik = skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan proses pembuktian yang didasarkan pada jenis sumber apapun, baik berupa tulisan, lisan, gambaran, atau arkeologis.[119] Dokumen Kementerian Agama Kabupaten Gresik yang digunakan pada penelitian ini adalah sejarah dan profil Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Bentuk dokumentasi adalah web resmi, bukuDalam penelitian ini akan didapatkan data berupa dokumen seperti web resmi Kementerian Agama Kabupaten Gresik, Buku profil dan sejarah, surat balasan penelitian, Nama-nama pegawai Non PNS dan PNS.

G. Teknik Validitas dan Reabilitas Data

Untuk mengetahui kevalidan data dari hasil kuesioner yang telah disebar, peneliti perlu melakukan uji validitas terhadap butir-butir instrument pernyataan atau pertanyaan dari kuesioner.

Jika pernyataan atau pertanyaan yang valid tidak valid, maka harus dibuang atau diganti dengan yang lain. suatu instrument yang valid mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya instrument yang tidak valid memiliki validitas yang rendah.

[119] Natalia Nilamsari, Memahami studi dokumen dalam penelitian kualitatif, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Wacana Volume XIII No.2, Juni 2014, hal 177-181

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Uji Validitas

Untuk mengukur kevalidan data hasil kuesioner, peneliti perlu melakukan uji validitas terhadap poin-poin instrument pernyataan dari kuesioner. Uji validitas adalah proses pengukuran sejauh mana alat ukur tersebut dapat mengukur hal yang mau diukur.[120] Pengujian tersebut bertujuan untuk memastikan istrumen mempunyai validitas yang tinggi dalam penggunaan kuesioner. Penelitian yang valid adalah terjadinya persamaan antara data yang terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.[121] Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan kolerasi *person product moment*. Uji validitas tersebut dilakukan dengan membandingkan r table dengan r hitung. Pengujian Validitas menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05 %.[122] Jika nilai r hitung > r table maka dinyatakan valid.[123]

Berikut ini adalah nilai-nilai r *product moment*

Tabel 3.1
Nilai-nilai r *produck moment*

No.	N	Tarah Signifikan 5%
1	45	0,294
2	46	0,291
3	47	0,228
4	48	0,284
5	49	0,281
6	50	0,279

[120] Christiany, Clara, Pengujian Validitas Dan Reliabilitas Skala Identitas Sosial, Jurnal Psikologi Indonesia, Vol.14, No.2, Agustus 2017, hal. 176 - 188
[121] Sugiyono, Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2010), hal 121
[122] Dwi Priyatno, Mandiri Belajar SPSS, (Jakarta: Buku Kita, 2009), hal, 17
[123] *Ibid*, hal 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Melalui pernyataan tersebut, dapat diketahui r table pada 2 sis dengan sig 0,05 dengan responden 50 memperoleh r table sebesar 0,279. Hasil uji validitas instrument menggunakan aplikasih *spss versi* 20 sebagai berikut.

Tabel 3.2
Hasil validitas variabel gaya kepemimpinan (X1)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
X1.1	0,411	0,279	Valid
X1.2	0,601	0,279	Valid
X1.3	0,613	0,279	Valid
X1.4	0,130	0,279	Tidak Valid
X1.5	0,592	0,279	Valid
X1.6	0,443	0,279	Valid
X1.7	0,471	0,279	Valid
X1.8	0,361	0,279	Valid
X1.9	0,624	0,279	Valid
X1.10	0,742	0,279	Valid
X1.11	0,611	0,279	Valid
X1.12	0,614	0,279	Valid
X1.13	0,621	0,279	Valid
X1.14	0,489	0,279	Valid
X1.15	0,374	0,279	Valid
X1.16	0,572	0,279	Valid
X1.17	0,604	0,279	Valid

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa, item gaya kepemimpinan dinyatakan tidak valid, karena item X1.4 nilainya kurang dari 0,279. Sedangkan item yang lainnya valid karena nilainya lebih dari 0,279. Item X1.4 tidak menunjukkan skor di atas 0,279.

Tabel 3.3
Hasil validitas variabel motivasi (X2)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X2.1	0,403	0,279	Valid
X2.2	0,370	0,279	Valid
X2.3	0,530	0,279	Valid
X2.4	0,528	0,279	Valid
X2.5	0,497	0,279	Valid
X2.6	0,604	0,279	Valid
X2.7	0,627	0,279	Valid
X2.8	0,631	0,279	Valid
X2.9	0,560	0,279	Valid
X2.10	0,657	0,279	Valid
X2.11	0,720	0,279	Valid
X2.12	0,744	0,279	Valid
X2.13	0,532	0,279	Valid
X2.14	0,545	0,279	Valid
X2.15	0,389	0,279	Valid

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa, item motivasi dinyatakan valid, karena seluruh item tersebut menunjukkan skor di atas 0,279. Hal tersebut telah menunjukkan kevalidan dari item pernyataan berjumlah 15 pernyataan dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Tabel 3.4
Hasil validitas variabel kepuasan kerja (X3)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
X3.1	0,744	0,279	Valid
X3.2	0,651	0,279	Valid
X3.3	0,742	0,279	Valid
X3.4	0,709	0,279	Valid
X3.5	0,651	0,279	Valid
X3.6	0,618	0,279	Valid
X3.7	0,687	0,279	Valid
X3.8	0,597	0,279	Valid
X3.9	0,634	0,279	Valid
X3.10	0,692	0,279	Valid
X3.11	0,608	0,279	Valid

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa, item kepuasan kerja dinyatakan valid, karena seluruh item tersebut menunjukkan skor di atas 0,279. Hal tersebut telah menunjukkan kevalidan dari item pernyataan berjumlah 11 pernyataan dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

Table 3.5
Hasil validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Y1.1	0,582	0,279	Valid
Y1.2	0,685	0,279	Valid
Y1.3	0,579	0,279	Valid
Y1.4	0,603	0,279	Valid
Y1.5	0,693	0,279	Valid
Y1.6	0,770	0,279	Valid
Y1.7	0,674	0,279	Valid
Y1.8	0,596	0,279	Valid
Y1.9	0,561	0,279	Valid
Y1.10	0,595	0,279	Valid
Y1.11	0,663	0,279	Valid
Y1.12	0,771	0,279	Valid
Y1.13	0,740	0,279	Valid
Y1.14	0,615	0,279	Valid
Y1.15	0,520	0,279	Valid
Y1.16	0,547	0,279	Valid

Hasil analisis di atas menunjukkan bahwa, item kinerja pegawai dinyatakan valid, karena seluruh item tersebut menunjukkan skor di atas 0,279. Hal tersebut telah menunjukkan kevalidan dari item pernyataan berjumlah 16 pernyataan dan dapat dilanjutkan sebagai bahan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sebuah instrument yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur sebuah objek yang sama, akan menghasilkakan data yang sama (konsisten).[124] Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha cronbach, Alpha cronbach* digunakan untuk menghitung reliabilitas suatu tes yang mempunyai pilihan 'benar' atau 'salah' maupun 'ya' atau 'tidak'. Dengan ketentuan uji reliabilitas. Uji signifikan dilakukan pada taraf signifikan 0,05, artinya instrument dapat dikatakan reliable bila nilai alpha lebih besar dari pada r kritis *product moment*.[125]

a. Hasil Uji reliabilitas pada gaya kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan memiliki 16 pernyataan yang valid dan akan diuji reliabilitasnya oleh peneliti. Dibawah ini adalah hasil dari uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan.

Tabel 3.6
Reliability Statistics Gaya Kepemimpinan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	16

[124] Muslich Anshori, Sri Iswati, Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair, 2009), hal 75
[125] Dwi Priyatno, Mandiri Belajar SPSS, (Jakarta: Buku Kita, 2009), hal, 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbck's Alpha* dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,840. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,279 (uji sisi pada sig 0,05) dengan jumlah N 50. Dari pernyataan tersebut bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,279 maka variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliable dan layak dijadikan bahan penelitian.

b. Hasil uji reliabilitas pada motivasi (X2)

Variabel motivasi memiliki 15 pernyataan yang akan diuji reliabilitasnya oleh peneliti. Di bawah ini adalah hasil dari uji reliabilitas variabel motivasi.

Tabel 3.7
Reliability Statistics Motivasi (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.833	15

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbck's Alpha* dari variabel motivasi sebesar 0,833. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,279 (uji sisi pada sig 0,05) dengan jumlah N 50. Dari pernyataan tersebut bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,279 maka variabel motivasi dinyatakan reliable dan layak dijadikan bahan penelitian.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Hasil uji reliabilitas pada kepuasan kerja (X3)

Variabel kepuasan kerja memiliki 11 pernyataan yang akan diuji reliabilitasnya oleh peneliti. Di bawah ini adalah hasil dari uji reliabilitas variabel kepuasan kerja.

Tabel 3.8
Reliability Statistics
Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	11

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbck's Alpha* dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,875. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,279 (uji sisi pada sig 0,05) dengan jumlah N 50. Dari pernyataan tersebut bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,279 maka variabel kepuasan kerja dinyatakan reliable dan layak dijadikan bahan penelitian.

d. Hasil uji reliabilitas pada kinerja pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai memiliki 16 pernyataan yang akan diuji reliabilitasnya oleh peneliti. Di bawah ini adalah hasil dari uji reliabilitas variabel kinerja pegawai

Tabel 3.9
Reliability Statistics Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, nilai *Cronbck's Alpha* dari variabel kinerja pegawai sebesar 0,875. Sedangkan nilai r kritis sebesar 0,279 (uji sisi pada sig 0,05) dengan jumlah N 50. Dari pernyataan tersebut bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,279 maka variabel kinerja pegawai dinyatakan reliable dan layak dijadikan bahan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik.[126] Jika data responden sudah terkumpul maka langkah selanjutnya adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel, jenis responden, mentabulasi data, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Data dari responden dapat diuji sesuai dengan model statistic yang digunakan oleh peneliti.

Program yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah *SPSS versi 20 for windows*. Uji analisis dalam penelitian ini adalah:

1. Uji asumsi klasik (Uji normalis data)

   Sebelum melakukan uji regresi, perlu dilakukan pengujian asumsi klasik sebelumnya. Hal ini dikarenakan agar data sampek bisa benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan.[127] Maka dapat dilakukan pertimbangan tanpa ada pelanggaran terhadap asumsi-

[126] Muslich Anshori, Sri Iswati, Buku ajar Metodologi Penelitian kuantitatif (Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Unair, 2009), hal 116

[127] Haslinda, Jamaluddin, Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo, Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol. II No. 1 Juli 2016, hal 1-21

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

asumsi klasik antara lain, normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastitas.[128]

Uji normalitas adalah pengujian dengan tujuan untuk mengetahui bahwa data yang telah terdistribusi normal dan independen. Uji normalitas data dianggap penting, karena dengan normalnya sebuah data akan dianggap dapat mewakili sebuah populasi.[129] Dalam penelitian ini, untuk mengetahui kenormalan distribusi data menggunakan *kolmogrov-smirnov test*. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan >0,05 makan dapat disimpulkan bahwa distribusi normal
2. Jika nilai signifikan <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi tidak normal.[130]

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Karena model regresi yang baik sebaiknya terbebas dari korelasi antar variabel

[128] Oki Isdianto, Soni Kurniawan, Pengaruh Praktek MSDM Strategik Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR (Studi Kasus Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki), Jurnal Manajemen Dewantara, Vol 1. No 2 (2017), hal 56 - 60

[129] Angrita Denziana, dkk, Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 2, September 2014, hal 17-40 190 Ari Apriyono, Abdullah Taman, Analisis Overreaction Pada Saham Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia (Bei) Periode, Jurnal Nomina, Volume II, Nomor II, Tahun 2013, hal 76-96

[130] Angrita Denziana, dkk, Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 2, September 2014, hal 17-40

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

independen.[131] Untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas pada model regresi dengan melakukan analisis nilai Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF). Menurut Ghozali yang dikutip Haslinda dan Jamaluddin, regresi bebas dari multikolinieritas jika besaran VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.[132]

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada umumnya, heteroskedastisitas sering terjadi pada model-model yang menggunakan data cross section daripada time series. Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode analisis grafik.

Analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot di mana sumbu horizontal menggambarkan nilai Predicted Standardiszed, sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai Residual Studentized. Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika:[133]

a) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidsk berpola

[131] Angrita Denziana, dkk, Corporate Financial Performance Effects Of Macro Economic Factors Against Stock Return, Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 5, No. 2, September 2014, hal 17-40
[132] Haslinda, Jamaluddin, Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo, Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol. II No. 1 Juli 2016, hal 1-21
[133] Dwi Priyanto. Mandiri Belajar SPSS (Yogyakarta: Media Kom, 2008). Cetakan ke3, hlm. 42

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0

c) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja

4. Uji Regresik Linier Berganda

Analisis regresi linier sederhana ialah suatu alat untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel (Y) bila nilai variabel (X) di tambah beberapa kali.[134] Untuk dapat melakukan regresi, terlebih dahulu harus melakukan uji korelasi, namun apabila melakukan uji korelasi belum tentu melakukan uji regresi. Dengan kata lain, bila melakukan uji korelasi, boleh meneruskan untuk uji regresi maupun tidak. Lngkah-langkah untuk melakukan uji regresik linier berganda sebagai berikut:[135]

a. Merumuskan hipotesis (H1 dan H0)

b. Menyusun table penolong

c. Menghitung a dan b1 dan b2 dengan rumus

$$b1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum X_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2\, y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)}$$

d. Membuat persamaan regresi

Ŷ : a +

Ŷ : (baca: Y topi), variabel yang akan diprediksi

a : konstanta, harga y bila X_1, X_2, dan $X_3 = 0$, bisa bernilai + maupun –

b_1 : koefisien variabel X_1, bernilai + maupun –

[134] Nanang Martono, Statistik Sosial, (Yogyakarta : Gava Media, 2010, hlm 252

[135] Nanang Martono, Statistik Sosial (Yogyakarta: Gava Media, 2010), hal 271

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b_2 : koefisien variabel X_2, bisa bernilai + maupun –

e. Menghitung nilai kolerasi ganda ($R_{(x1,x2)y}$)

$$(R_{(x1,x2)y}) = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

f. Menghitung Determin Kolerasi Ganda

KD = R^2 X 100%

g. Menghitung signifikanso Kolerasi Ganda

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1}{m\ (1-R^2)}$$

h. Mengambil kesimpulan

1) bila F hitung ≥ F tabel, maka H0 ditolak (hubungan X_1, X_2, X_3 dengan Y adalah signifikan)

2) bila F hitung < F tabel, maka H1 ditolak (hubungan X_1, X_2, X_3 dengan Y tidak signifikan)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik merupakan Kantor Kementerian Agama yang relatif muda karena berdiri pada tahun 1976dengan nama kantir Departemen Agama danbsejak tanggal 3 Januari 2010 nama Kantor Departemen Agama berubah menjadi kantor Kementerian Agama Kabupaten Gresik yang berlokasi dijalan Jaksa Agung suprapto no 39 Gresik Telp. (031) 39881681.

Gresik dikenal sejak abad 11 sebagaibpusat perdagangan yang ramai dikunjungi pedagang dari negara Cina, Arab, Gujarat, Kalkutan, Siam Benggali, Cempa dll. Gresik mulai tampil menonjol dalam percaturan sejarah sejak perkembangannya Agama Islam di Jawa. Pembawa dan oenyebar Agama Islam tersebut tidak lain adalah Syeh Maulana Malik Ibrahim bersama Fatimah binti Maimun yang masuk gresik pada awal abad ke 11. Kemasyhuran Kota Gresik juga tidak terlepas dari nama Nyi Ageng Pinatih janda kaya raya yang menemukan seorang bayi dari Blambangan Banyuwangi yang dibuang orang tuanya keblaut dan ditemukan oleh pelaut anak buah Nyi Ageng Pinatih yang kemudian diberi nama Jaka Samudra. Setelah dewasa diberi gelar Raden Paku yang kemudian menjadi penguasa Pemerintah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang dipusatkan di Giri Kedaton. Beliau juga dikenal sebagai tokoh Wali Songo serta dinobatkan dengan sebutan Prabu Santoso atau Sultan Ainul Yakin dengan panggilan Kanjeng Sultan Sunan Giri. Pada tahun 1487 yang akhirnya dijadikan hari lahirnya Kota Gresik.

Semula Kabupaten Gresik bersama Kabupaten Surabaya, dengan adanya PP No. 38 tahun 1987 secara berangsur-angsur seluruh kegiatan pemerintahan berpindah ke Gresik dan kemudian namanya di ganti dengan Kabupaten Gresik.

Tujuan Kementerian Agama Kabupaten Gresik adalah sebagai tempat seluruh kegiatan yang menyangkut keagamaan yang nantinya akan mengikuti naungan kementerian agama. Kementerian Agama Kabupaten Gresik juga mempunyai tujuan yang sesuai tupoksi masing-masing seksi yang ada di kantor antara lain:

1. Subag Tata Usaha : melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi keuangan dan barang milik Negara dilingkungan Kantor Kementerian Agama
2. Seksi Pendidikan Madrasah : melakukan pelayanan dan bimbingan RA, MI, MTS, MA dan MAK
3. Seksi Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren: melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi bidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Seksi Pendidikan Agama Islam : melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang pendidikan agama islam pada PAUD, SD/SDLB, SMA/SAMLB/SMK
5. Seksi Penyelenggaraan Haji Dan Umrah : melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi bidang penyelenggaraan haji dan umrah
6. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam : melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang Kepengguluan, Keluarga Sakinah, Pemberdayaan Kantor Urusan Agama (KUA), Kemasjidan dan Produk Halal serta penerangan dan penyuluhan Agama Islam, Pengembangan seni Budaya Islam, Musabaqah Al Qur'an dan Al Hadist.
7. Penyelenggaraan Syari'ah : melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi bidang bimbingan syari'ah, paham keagamaan, hisab rukyah dan penyumpahan keagamaan serta pemberdaya

2. Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Gresik
   a. Visi Kementerian Agama Kabupaten Gresik:

      Terwujudnya masyarakat Gresik yang taat beragama, inklusif, toleran, rukun, berpendidikan, mandiri, sejahtera lagir batin.

   b. Misi Kementerian Agama Kabupaten Gresik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Meningkatkan kualitas pembinaan kehidupan beragama
2. Meningkatkan kualitas pembinaan wawasan
3. Keagamaan
4. Mengingkatkan kualitas pembinaan toleransi dalam kehidupan beragama
5. Meningkatkan kualitas pembinaan sesama dan antar umat beragama
6. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan RA, madrasah, pendidikan agama dan pendidikan keagamaan
7. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan ibadah haji dan umrah
8. Mewujudkan tatakelola kepemerintahan yang professional, integritas, bersih dan melayani

c. Struktur Organisasi

Adapun Struktur dari Kementerian Agama Kabupaten Gresik yakni :

1. Kepala Kankemenag : Markus, S.Pd., M.M.Pd
2. Kepala KA. Subbag Tata Usaha : Munir. M.Ag
3. Seksi Penmad : Drs. Moh. Nasim, M.Pd
4. Seksi Pd Pontren : Abdul Ghofar, S,Ag, M, Pd, I
5. Seksi Pais :
6. Seksi Phu : Drs. Hamdun Roichan, M.Si
7. Seksi Bimas Islam : Moh. Qoyyim, M. Fil, I

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

8. Gara Syariah : Wayan Kurniawan, SE

B. Penyajian Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilaksanakan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik ini dilakukan penelitian agar data sampel yang dioleh dapat benar-benar mewakili populasi secara keseluruhan. Berikut ini adalah uji asumsi klasik meliputi.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang ada telah terdistribusi normal dan independen. Dalam penelitian ini, kenormalan distribusi data menggunakan *kolmogrov-smirnov test* dengan taraf signifikan lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas sebagai berikut.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.84973865
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.070
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		.659
Asymp. Sig. (2-tailed)		.779

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *one sample Kolmogorov smirnov* di atas menunjukkan, bahwa signifikansi variabel dinyatakan lebih besar dari 0,05 (0,779 > 0,05). Sehingga dapat disimpulkan, bahwa variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

b. Uji Multikoliniaritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk menguji ada tidaknya kolerasi dalam regresik antar variabel independen. Syarat dalam model ini adalah tidak terjadi multikoliniaritas. Analisin nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF) digunakan untuk mengukur ada tidaknya multikoliniaritas pada model regresi. Regresi bebas dari multikoliniaritas jika besar VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10.

Tabel 4.2

Coefficientsa

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.648	1.544
	Motivasi	.508	1.969
	Kepuasan Kerja	.594	1.683

enden Variabel : Kinerja Pegawai

Hasil uji multikolonieritas dengan analisis *tolerance* dan VIF menyatakan, bahwa nilai dari variabel gaya kepemimpinan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

adalah 0,648 lebih besar dari 0,01 dan 1.544 lebih kecil dari 10. Variabel motivasi adalah 0,508 lebih besar dari 0,01 dan lebih kecil dari 10. Variabel kepuasan kerja adalah 0,594 lebih besar dari 0,01 dan lebih kecil dari 10. Makan dari itu, hal tersebut dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terjadi multikolonieritas.

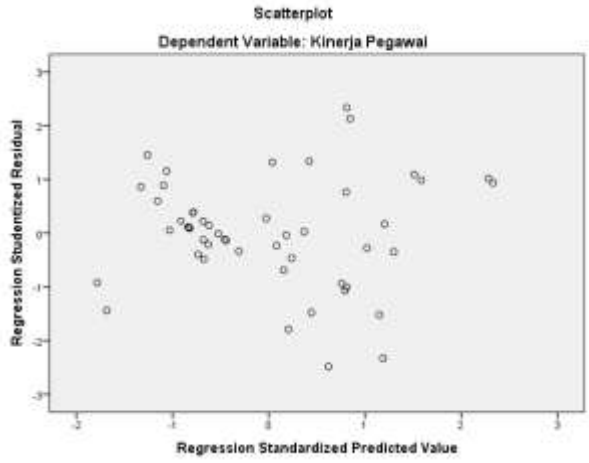
c. Uji Heteroskendastisitas

Uji hereroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresik ada persamaan atau perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. model regresik yang baik adalah terbebas dari heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya keteroskedastisitas dapat dilihat dengan membentuk pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Tidak terdapat heteroskesdastisitas jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Uji heteroskedastisitas dengan alat bantu menggunakan program aplikasi *SPSS* versi 20 adalah sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output scatterplot di atas diketahui, bahwa titik titik acak menyebar di atas dan di bawah angka 0, titik-titik tidak hanya di atas atau dibawah saja, dan penyebaran titik tidak berpola. Dari penjelasan tersebut, hal ini memenuhi uji asumsi klasik pada model regresi, yaitu tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Peneliti juga menggunakan uji heteroskedastisitas glejser. Uji heteroskedastisitas glejser bertujuan untuk meyakinkan dalam penelitian ini. Uji glejser dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresikan nilai absolut residual (AbsRes) terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitasnya sig > 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji glejser sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas metode glejser

Variabel	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,509	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	0,950	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kinerja Pegawai	0,130	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel di atas menyajikan uji glejser untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sig 0,509 > 0,05. Variabel motivasi nilai sig 0,950 > 0,05. Variabel kepuasan kerja nilai sig 0,130 > 0,05. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Sehingga dapat melakukan pengujian selanjutnya.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda adalah unutk menguji hubungan secara linier antar dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Selain itu uji regresi linier berganda juga dapat memprediksi dan meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan dari variabel independen. Hasil dari uji regresi linier berganda sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerjapegawai	67.3200	5.19984	50
gayakepemimpinan	68.6000	5.07093	50
Motivasi	64.0200	4.40542	50
Kepuasankerja	47.2400	4.10356	50

Tabel 4.5

Correlations

		kinerjapegawai	gayakepemimpinan	motivasi	kepuasankerja
Pearson Correlation	Kinerjapegawai	1.000	.497	.685	.800
	Gayakepemimpinan	.497	1.000	.578	.452
	Motivasi	.685	.578	1.000	.623
	kepuasankerja	.800	.452	.623	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerjapegawai	.	.000	.000	.000
	gayakepemimpinan	.000	.	.000	.000
	Motivasi	.000	.000	.	.000
	kepuasankerja	.000	.000	.000	.
N	kinerjapegawai	50	50	50	50
	gayakepemimpinan	50	50	50	50
	Motivasi	50	50	50	50
	kepuasankerja	50	50	50	50

Tabel 4.6

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasankerja, gayakepemimpinan, motivasi[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. All requested variables entered.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.7

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836[a]	.700	.680	2.94110

a. Predictors: (Constant), kepuasankerja, gayakepemimpinan, motivasi

Tabel 4.8

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	926.976	3	308.992	35.721	.000[b]
	Residual	397.904	46	8.650		
	Total	1324.880	49			

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

b. Predictors: (Constant), kepuasankerja, gayakepemimpinan, motivasi

Tabel 4.9

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.048	6.733		.898	.374		
	gayakepemimpinan	.071	.103	.070	.696	.490	.652	1.533
	Motivasi	.320	.135	.271	2.378	.022	.502	1.993
	Kepuasankerja	.759	.132	.599	5.741	.000	.599	1.669

a. Dependent Variable: kinerjapegawai

a. Dari Tabel "*Descriptive Statistic*" memberi informasi mengenai besarnya mean (rata-rata) antar variabel. Rata-rata variabel gaya kepemimpinan sebesar 68.60. variabel motivasi sebesar 64.02. Variabel kepuasan kerja sebesar 47.24. Dan rata-rata variabel kinerja pegawai 67.32. Simpangan baku untuk variabel gaya kepemimpinan mempunyai jumlah 5.070.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan simpangan baku variabel motivasi mempunyai jumlah 4.405. Sedangkan simpingan baku variabel kepuasan kerja mempunyai jumlah 4.103. Dan simpangan baku kinerja pegawai mempunyai jumlah 5.199.

b. Tabel "*Corelations*" memberi informasi tentang hubungan antar variabel X1,X2,X3, dan Y. nilai korelasi X1 dengan Y mempunyai nilai sebesar 0,497 dengan *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang dan signifikan (*p value* < 0,05). X2 dengan Y mempunyai nilai sebesar 0,685 dengan *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dapat dikatakan terdapat hubungan yang tinggi/kuat dan signifikan (*p value* < 0,05). X3 dengan Y mempunyai nilai sebesar 0,800, dengan *p value* (signifikan) 0,000. Oleh karna itu, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sangat kuat/ sangat tinggi dan signifikan (*p value* < 0,05).

Tabel 4.10
Makna nilai korelasi *product moment*

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20 – 0,39	Rendah / lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi / kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

c. Tabel "*Variabel entered/*removed" menunjukkan bahwa, semua variabel diikutkan dalam pengolahan data

d. Tabel "*Model* Summary" memberikan informasi tentang mengenai nilai R sehingga R dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara variabel gaya kepemmimpinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3),

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,836 (sangat tinggi/ sangat kuat). R *square* sebesar 0,700 (kontribusinya sebesar 0,700 x 100%), hal ini menginformasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 70,0% dan 30,0% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya.

e. Tabel "*Standart Eror of Estimate*" (SEE) adalah 2,94110. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresik berfungsi baik sebagai prediktor atau belum. Maka dari itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku variabel dependen dan harus lebih kecil. Nilai simpang baku sebesar 5,19984. Dari hasil tersebut nilai SEE lebih kecil dari nilai simpang baku, maka model regresik ini dapat dipergunakan sebagai prediktor kinerja pegawai.

f. Tabel "*Anova*" memperkuat interpretasi bahwa, hubungan gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja pegawai (Y) adalah sangat signifikan. Hal itu terlihat dari nilai F sebesar 35,72 dengan melihat nilai signifikan (*p value* < 0,05), sehingga nilai yang didapat adalah nilai signifikan F sebesar 0,000 < 0,05. Hal itu menjelaskan bahwa, hubungan antar variabel adalah signifikan.

g. Tabel "*Coefficients*" menunjjukan persamaan regresi. Rumus persamaan dari regresi berganda secara umum sebagai berikut.

   $\hat{Y}$: a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4

   $\hat{Y}$: 6.048+ 0,071 (0) + 0,320 (0) + 0,759 (0)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Artinya apabila gaya kepemimpinan = 0 (X1 = 0), motivasi = 0 (X2 = 0), kepuasan kerja = 0 (X3 = 0), maka kinerja pegawai sebesar 6.048.

3. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Hasil pengujian regresik untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh atau signifikan. Hal tersebut terdapat pada tabel *Correlation*, untuk kolom *sig* (*p value*) pada bagian gaya kepemimpinan dengan hipotesis :

Nilai *p value* > 0,05, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Nilai *p value* < 0,05, maka Ho ditolak (koefisien regresik signifikan). Hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Ha : ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pada tabel *Correlation* menjelaskan, bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0,000 < 0,05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (*sig*) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Hasil pengujian regresik untuk variabel motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh atau signifikan. Hal tersebut terdapat pada tabel *Correlation*, untuk kolom *sig* (*p value*) pada bagian motivasi dengan hipotesis :

Nilai *p value* > 0,05, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Nilai *p value* < 0,05, maka Ho ditolak (koefisien regresi signifikan). Hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai

Ha : ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai

Pada tabel *Correlation* menjelaskan, bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0,000 < 0,05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (*sig*) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil pengujian regresik untuk variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh atau signifikan. Hal tersebut terdapat pada tabel *Correlation*, untuk kolom *sig* (*p value*) pada bagian kepuasan kerja dengan hipotesis :

Nilai *p value* > 0,05, maka Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan). Nilai *p value* < 0,05, maka Ho ditolak (koefisien regresik signifikan). Hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Ha : ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Pada tabel *Correlation* menjelaskan, bahwa nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0,000 < 0,05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian untuk nilai *p value* (*sig*) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 < 0,05, maka variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan itu dapat disimpulkan bahwa, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

d. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik

Hasil uji secara bersama-sama atau simultan bisa dilihat pada tabel *anova* untuk kolom *sig* (*p value*) di atas dengan hipotesis sebagai berikut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ho: tidak ada pengaruh anatara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Ha : ada pengaruh anatara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel *Anova* di atas dapat diketahui bahwa, nilai signifikan variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dengan *p value* adalah 0,000 > 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian Ho ditolak, artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

e. Prediksi tingkat kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja di Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai *Standart Eror of Estimate* (SEE) sebesar 2,94110. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan simpang baku, yaitu sebesar 5,19984. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi, kepuasan kerja dapat menjadi prediksi peningkatan kinerja pegawai.

C. Analisis Hasil Penelitian

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

   Berdasarkan tabel 4.8 "*Anova*", hasil uji secara bersama-sama atau simultan bisa dilihat pada tabel *Anova* kolom "sig." (*p value*) di atas dengan hipotesis sebagai berikut.

   Ho: tidak ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

   Ha : ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

   Berdasarkan tabel "*Anova*" di atas dapat diketahui, bahwa nilai signifikan variabel independen terhadap variabel dependen berpengaruh signifikan dengan nilai *p value* adalah 0,000 < 0,05. Hal itu dapat diartikan bahwa, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Ho ditolak, artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Adapun penjelasan tentang hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang dapat memperkuat hasil analisis di atas.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemimpin merupakan seseorang yang berpengaruh dalam organisasi. Pemimpin mempunyai hubungan yang signifikan terhadap bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan para pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya.[136] Gaya dari seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap bawahannya. Pengaruh yang ditimbulkan oleh pemimpin sangat signifikan. Pengaruh dari pemimpin akan berpengaruh terhadap kinerja dari bawahan itu sendiri, sehingga bawahan akan memberikan kualitas dalam bekerja untuk menjunjung tinggi perusahaan atau organisasinya. Adapun gaya yang dimiliki seorang pemimpin banyak sekali diantaranya seperti kepemimpinan direktif yang mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja dan harapan seorang bawahan,[137]

kemudian ada kepemimpinan suportif merupakan kepemimpinan yang menunjukkan sikap yang menarik, sehingga bawahan dan pemimpin bisa bersahabat.[138] Tidak hanya kepemimpinan direktif dan suportif saja, akan tetapi partisipatif dan berorientasi turut menjadi gaya dari seorang pemimpin. Pemimpin dan bawahan mempunyai ikatan antar satu sama lain karena ada dukungan dari semua pihak. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin akan

[136] Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan,* Jurnal Sains Terapan(Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan), Volume 2, Nomor 1, Juni.
[137] Christian Bayu Putra Dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang,* Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 2, Nomor 2, Juni 2013
[138] Arly Sandra Yulistian dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan),* Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi contoh yang teladan untuk bawahan, sehingga bawahan dan pemimpin akan terus mempunyai hubungan erat seperti sahabat.

Sedangkan motivasi juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi disebabkan, karena seseorang ingin meningkatkan kinerja dan kualiatas dalam bekerja. Motivasi dibutuhkan tidak hanya dalam kondisi yang memprihatinkan, akan tetapi motivasi dibutuhkan ketika seseorang ingin meningkatkan sesuatu yang menguntungkan bagi dirinya dan orang lain. Motivasi adalah kekuatan seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasnya dalam melaksanakan tugas, baik yanag bersumber dari diri sendiri maupun dari luar.[139]

Dengan motivasi seseorang akan menemukan sebuah kenyamanan dalam bekerja, sehingga dengan sudah adanya motivasi dalam dirinya akan meningkatkan kinerja diri sendiri dalam bekerja. Motivasi sebagai cara untuk menggerakkan potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dan memberikan dampak signifikan terhadap kinerjanya.[140]

Kemudian, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerjaan terhadap kondisi lingkungan kerja, kepuasan kerja ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja dan kepuasan kerja terkait dengan sikap

[139] Ririn Andriana, *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja*, Jurnal Maksipreneur, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, Vil 4, Nomor 2, Juni 2015, Hal. 38-49
[140] Heri & Siti Noor Hidayati, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Maksipreneur, Fakultas Ekonomi, Universitas Proklamasi 45, Vol VI, Nomor 1, Desember, Hal 67-76

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja.[141] Kepuasan kerja adalah suatu sikap seorang individu terhadap pekerjaanya.[142] Maka dari itu, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai untuk memberi kepuasan dalam dirinya maupun perusahaan atau organisasi. Semakin puas pegawai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaanya akan meningkatkan kinerja yang telah dilakukan dan ingin mengulanginya kembali dalam bekerja.

Dari pernyataan diatas bisa diambil kesimpulan, bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Hal itu ditunjukkan pada penjelasan yang telah diuraikan oleh peneliti. Berdasarkan tabel 4.7 memperlihatkan bahwa variabel independen di atas memiliki peran terhadap peningkatan dependen secara bersama-sama. Jika hasil pengujian tingkat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai nilainya signifikan, maka penjelasan teori di atas menunjjukan kesesuaian antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial

   a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

[141] Cecilia Engko, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening,* Jurnal Bisnis dan Akuntansi (Fakultas Ekonomi, Universitas Pattimura) Volume 10, Nomor 1, April 2008, Hal 1-12

[142] Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan,* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan,(Pasca Sarjana Universitas 17 Agustus Surabaya), Volume 10, Nomor 2, September 2008, Hal 124-135

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.5 tentang *"Correlation"* menjelaskan, bahwa *p value* sebesar 0,05. Nilai *p value* dari variabel gaya kepemimpinan adalah 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai yang signifikan dengan Ho yang ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Hasil nilai signifikansi di atas didukungan dengan indikator variabel gaya kepemimpinan yang mempengaruhi indikator dari variabel kinerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan mempunyai indikator variasi kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan orientasi prestasi. Sedangkan indikator variabel kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, ketepatan waktu, kehadiran. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.5 tentang "*Correlation"* menjelaskan, bahwa nilai *p value* sebesar 0,05. Nilai *p value* dari variabel motivasi adalah 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel motivasi memiliki nilai yang signifikan dengan Ho yang ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Hasil nilai signifikansi di atas didukungan dengan indikator variabel motivasi yang mempengaruhi indikator variabel kinerja pegawai. Variabel motivasi mempunyai indikator pengakuan orang lain, pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab, gaji/upah, kondisi kerja. Sedangkan indikator variabel kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, ketepatan waktu, kehadiran. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan variabel motivasi mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.5 tentang "*Correlation"* menjelaskan, bahwa nilai *p value* sebesar 0,05. Nilai *p value* dari variabel kepuasan kerja adalah 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai yang signifikan dengan Ho yang ditolak. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Hasil nilai signifikansi di atas didukungan dengan indikator variabel kepuasan kerja yang mempengaruhi indikator variabel kinerja pegawai. Variabel kepuasan kerja mempunyai indikator pekerjaan itu sendiri, kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

upah dan promosi, sikap teman kerja dan atasan, kondisi lingkungan kerja. Sedangkan indikator variabel kinerja pegawai adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kerjasama, ketepatan waktu, kehadiran. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

3. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Berdasarkan tabel 4.7 tentang "*Model Summary"* memberikan informasi mengenai nilai hubungan dari pengujuan yang dilakukan peneliti. Nilai hubungan dapat diketahui pada kolo R, bahwa antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerha memiliki nilai sebesar 0,836. Nilai hubungan yang menunjukkan sangat tinggi atau sangat kuat diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Pada saat melakukan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh nilai hubungan sebesar 0,836. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4.10 tabel tersebut menjelaskan bahwa, kekuatan hubungan 0,80 sampai 1,00 mempunyai arti sangat tinggi atau sangat kuat nilai hubungan dari satu variabel

Meskipun demikian, variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 70,0% (kontribusinya sebesar 0,700 x 100%). Hasil tersebut menunjukkan nilai sebesar 70,0% dan sisanya 30,0%

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dipengaruhi oleh variabel lain. nilai sumbangan yang cukup tinggi diberikan oleh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil yang diperoleh terdapat nilai hubungan yang sangat kuat, karena responden yang mengisi angket adalah pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Hal tersebut dilihat dari kontribusi yang diberikan sebesar 70,0%.

4. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik secara parsial.

   a. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

      Tabel 4.5 tentang "*Correlation"* memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai kolerasi gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,497 dengan *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel itu memiliki nilai hubungan yang sedang dan signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4.10 "kekuatan hubungan". Pada tabel itu menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,40 sampai 0,59 dapat diartikan bahwa sedang nilai hubungannya dari suatu gaya kepemimpinan. Nilai tersebut dapat dilihat pada hasil analisis yang dilakukan peneliti antara variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,497 yang berarti sedang.

Berdasarkan analisa data dengan menggunakan statistic, variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sebesar 49,7%. Sedangkan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Artinya gaya kepemimpinan pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik memiliki pengaruh sedang terhadap kinerja pegawai.

b. Nilai hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.5 tentang "*Correlation"* memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai kolerasi motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,685 dengan *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel itu memiliki nilai hubungan yang tinggi atau kuat dan signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4.10 "kekuatan hubungan". Pada tabel itu menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,60 sampai 0,79 dapat diartikan bahwa tinggi atau kuat nilai hubungannya dari suatu motivasi. Nilai tersebut dapat dilihat pada hasil analisis yang dilakukan peneliti antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,685 yang berarti tinggi atau kuat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan analisa data dengan menggunakan statistik, variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi sebesar 68,5%. Sedangkan sisanya 22,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Artinya motivasi pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik memiliki pengaruh tinggi atau kuat terhadap kinerja pegawai.

c. Nilai hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.5 tentang "*Correlation"* memberikan informasi mengenai hubungan antar variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai kolerasi kepuasan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,800 dengan *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel itu memiliki nilai hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat dan signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Pernyataan tersebut diperkuat pada tabel 4.10 "kekuatan hubungan". Pada tabel itu menjelaskan bahwa kekuatan hubungan dengan nilai 0,80 sampai 1,00 dapat diartikan bahwa sangat tinggi atau sangat kuat nilai hubungannya dari suatu kepuasan kerja. Nilai tersebut dapat dilihat pada hasil analisis yang dilakukan peneliti antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,800 yang berarti sangat tinggi atau sangat kuat.

Berdasarkan analisa data dengan menggunakan statistik, variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

80,0%. Sedangkan sisanya 20,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. Artinya kepuasan kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik memiliki pengaruh sangat tinggi atau sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

5. Nilai hubungan paling dominan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.5 tentang "*Correlation*" memberi informasi mengenai hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai kolerasi gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,497 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel itu memiliki nilai hubungan yang sedang dan tingkat signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Nilai kolerasi motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,685 dengan *p value* (signifikan) 0,000. Demikian, variabel itu memiliki nilai hubungan tinggi atau kuat dan tingkat signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

Nilai kolerasi kepuasan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,800 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian variabel itu memiliki nilai hubungan yang sangat tinggi atau sangat kuat dan tingkat signifikan (*p value* < 0,05) terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Pernyataan tersebut

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diperkuat pada tabel 4.10 “kekuatan hubungan” yang menjelaskan kuatnya hubungan suatu variabel. Dengan begitu dapat disimpulkan, bahwa diantara ketiga variabel tersebut gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja yang memiliki hubungan nilai paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, yang mempunyai pengaruh sebesar 80,0% disebabkan kepuasan kerja berhubungan langsung dengan kinerja pegawai dan berpengaruh signifikan. Dari 80,0% sisanya dipengaruhi variabel lain. Artinya kepuasan kerja pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik memimiliki pengaruh sangat tinggi atau sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

6. Prediksi gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik

   Hasil uji berganda pada tabel 4.7 “*Model Summary*” diperoleh nilai *standart eror of estimate* (SEE) sebesar 2,94110. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Oleh karena itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu 5,19984. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka modek regresi ini dapat menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja dapat menjadi prediksi peningkatan kinerja pegawai.

   Oleh karena itu, Kementerian Agama Kabupaten Gresik perlu meningkatkan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja, agar

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kinerja pegawai meningkat dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi. Pihak Kementerian Agama Kabupaten Gresik juga perlu memberikan peningkatan dalam bekerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik, maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan

   Berdasarkan tabel 4.8 *"Anova"*, dapat diketahui, bahwa nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan *p value* adalah 0,000 < 0,05. Hal tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivsi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan Ho ditolak, artinya ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

2. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial

   a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

      Nilai signifikansi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel gaya kepemimpinan adalah signifikan dan Ho

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditolak, nilai tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 atau tabel "*Correlation*". Dengan demikian, ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Nilai signifikansi motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel motivasi adalah signifikan dan Ho ditolak, nilai tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 atau tabel "*Correlation*". Dengan demikian, ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Nilai signifikansi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan, bahwa variabel kepuasan kerja adalah signifikan dan Ho ditolak, nilai tersebut dapat dilihat pada tabel 4.5 atau tabel "*Correlation*". Dengan demikian, ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerha pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

3. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawi secara simultan

Berdasarkan tabel 4.7 "*Model Summary*" memberikan informasi tentang nilai hubungan dari pengujian yang diteliti. Nilai hubungan dapat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dilihat dari nilai pada kolom R. Nilai pada kolom R dapat diketahui bahwa antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai hubungan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,836. Nilai hubungan yang menunjukkan sangat tinggi atau sangat kuat yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada saat melakukan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh hubungan sebesar 0,836.

4. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial
   a. Nilai hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

      Tabel 4.5 tentang "*Correlation*" menyajikan informasi tentang hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai kolerasi gaya kepemimpinan (X1) dengan kinerja pegawai sebesar 0,497 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai hubungan sedang terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

   b. Nilai hubungan antara motivasi terhadap kinerja pegawai

      Tabel 4.5 tentang "*Correlation*" menyajikan informasi tentang hubungan antara variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai kolerasi motivasi (X2) dengan kinerja pegawai sebesar 0,685 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

variabel motivasi memiliki nilai hubungan tinggi atau kuat terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

c. Nilai hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Tabel 4.5 tentang "*Correlation*" menyajikan informasi tentang hubungan antara variabel kepuasan kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). nilai kolerasi kepuasan kerja (X3) dengan kinerja pegawai sebesar 0,800 dengan nilai *p value* (signifikan) sebesar 0,000. Dengan demikian, variabel kepuasan kerja memiliki nilai hubungan sangat tinggi atau sangat kuat terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik.

5. Nilai hubungan paling dominan anatar gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel "*Correlation*" menunjukkan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Variabel gaya kepemimpinan memperoleh nilai sebesar 0,497 dengan *p value* 0,000 yang menunjukkan kolerasinya sedang. Variabel motivasi memperoleh nilai sebesar 0,685 dengan nilai *p value* 0,000 yang menunjukkan kolerasinya tinggi atau kuat. Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai sebesar 0,800 dengan nilai *p value* 0,000 menunjukkan kolerasinya sangat tinggi atau sangat kuat. Pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa, antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja yang memiliki hubungan paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Prediksi tingkat kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel 4.7 "*Model Summary*" diperoleh *Standart Eror of Estimate* (SEE) sebesar 2,94110. Nilai ini digunakan untuk menguji model regresik sudah berfungsi dengan baik sebagai prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu 5,19984. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari nilai dari nilai simpangan baku, yaitu 2,94110 < 5,19984. Dengan begitu, model regresik ini dapat menunjukkan, bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja dapat menjadi prediksi untuk peningkatan kinerja pegawai.

B. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya indikator dievaluasi kembali dan diubah, sehingga indikator bisa bervariasi dan bisa digunakan kembali dalam penyusunan skripsi atau yang lainnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah dan memperbaiki instrument pertanyaan atau pernyataan yang ada dala, penelitian, karena dalam penelitiaan ini instrument pertanyaan atau pernyataan kurang begitu baik atau kurang memadai

C. Keterbatasan Peneliti

1. Dalam penyebaran angket, tidak semua responden dapat mengisi kuesioner yang telah diberikan oleh peneliti, hal tersebut dikarenakan ada beberapa pegawai yang dinas luar kota dan ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

responden yang sibuk dengan kegiatannya sehingga kurang bisa diganggu untuk mengisi kuesioner

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan kuerioner, terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Andri Hadiansyah dkk. September 2015. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE, *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*. Vol 3. Nomor 2. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Pendidikan, Universitas Al-Azhar Indonesia.

Annisa Fitriani. Juli-Desember 2015. Gaya Kepemimpinan Perempuan, *Jurnal TAPIs*. Vol 11. Nomer 2.

Arif Rahman Hakim dan M. Yahya. Juni 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. Vol 24. Nomor 1. Alumni Program Studi Akuntansi dan Dosen Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP-UMS.

Achmad Sani Supriyanto, Vivin Maharani, Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori,Kuesinoer, Dan Analisis Data, (Malang: UIN Maliki Pers, 2013), hlm 305

Arum Darmawati dkk. April 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Economia*. Vol 9. Nomor 1.Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta.

Atik Mustafidah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Sirektif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nipsea Paint And Chemicals di Jakarta)*, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Mercu Buana, Vol 5, Nomor 1, Maret 2019

Arly Sandra Yulistian dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Orientasi Prestasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Lamongan)*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang

Astri Khairizah Dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Jurnal Administrasi Publik, Vol 3, Nomor 7, Hal 1268-1272.

Arif Rahman Hakim dan M. Yahya, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru,* Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, (Alumni Program Studi Akuntansi dan Dosen Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP-UMS), Volume 24, Nomer 1, Juni 2014

Agustin Asis, *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan*, Jurnal Ilmu Pemerintahan, (Fakultas Ilmu Sosial dan ilmu politik, Universitas Mulawarman), Vol 2, Nomor 3, 2014 : 2640-2649

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Agustina Indriyani, *Analisi Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Leaf Indonesia*, Jurnal Paradigma, Universitas Islam Batik Surakarta, Vol 12, Nomor 1, Februari-Juli, ISSN 1693-0827.

Agustinus Numberi & Margono Setiawan, *Pengaruh Kondisi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Outsourcing (Studi pada PT Bank Papua Kantor Pusat Jayapura)*, Jurnal Aplikasi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Cendrawasi Papua & Universitas Brawijaya, Vol 11, Nomor 1, Maret 2013, ISSN 1693-5241

Bryan Johannes Tampi. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia,Tbk. *Dalam Jurnal "Acta Diurna"*. Vol III, No. 4. hlm. 4

Bambang Subandi, *Manajemen Organisasi dalam Hadis Nabi*, (Surabaya : Nusantara Press, 2016), hal 356.

Bayu Sujadmiko, *Pengakuan Negara Baru Ditinjau Dari Pespektif Hukum Internasional (Studi terhadap kemerdekaan Kosovoo)*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lampung, Vol 5, Nomor 1, Januari-April 2012, ISSN 1978-5186

Cecilia Engko. April 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol 10. Nomor 1. Hlm 1-12. Fakultas Ekonomi. Universitas Pattimura.

Citra Leoni Tumbol dkk. Maret 2014. Gaya Kepemimpinan Otokratis Demokratik dan Laissez Faire Terhadap Peningkatan Prestasik Kerja Karyawan Pada KPP Pratama Manado. *Jurnal Emba*. Vol 2. Nomor 1. Hal 38-47. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi.

Christian Bayu Putra Dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Internasional Tbk. Daihatsu Malang*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 2, Nomor 2, Juni 2013

Deny Arianto. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 5. Nomor 3. Universitas Negeri Surabaya. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.

Dadang Sudirno & Muhammad Sukma Utama, *Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (BPLH) Kabupaten Majalengka*, Fakultas Ekonomi, Universitas Majalengka, Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi, Vol 4, Nomor 1, Januari-Juni 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dede Kurnia dkk, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, Vol 44, Nomor 1, Maret 2017

Dwi Priyatno, Mandiri Belajar SPSS, (Jakarta: Buku Kita, 2009), hal, 26

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Fajar Interpratama Mandiri, edisi Pertama, 2009), hal 222.

Fransiskus Ady & Djoko Wijono, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Maksipreneur, Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45, Vol II, Nomor 2, Juni 2013, Hal 101-112

Hendra Indy H & Seger Handoyo. Agustus 2013. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi kerja pada Karyawan Bank BPTN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol 2. Nomor 2.Fakultas Psikologi. Universitas Airlangga.

Harry Murti & Veronika Agustini Srimulyani. Februari 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol 1. Nomor 1. Madiun: Program Studi Manajemen. Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.

Herudini Subariyanti. 2017. Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*. Vol 1. Nomor 2.

Heri & Siti Noor Hidayati, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Maksipreneur, Fakultas Ekonomi, Universitas Proklamasi 45, Vol VI, Nomor 1, Desember, Hal 67-76

Haslinda, Jamaluddin, Pengaruh Perencanaan Anggaran Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Standar Biaya Sebagai Variabel Moderating Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Wajo, Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Vol. II No. 1 Juli 2016, hal 1-21

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno. September 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. Vol 10. Nomor 2. Hal 124-135. Pasca Sarjana. Universitas 17 Agustus Surabaya.

Irham Fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: cetakan ke 2 Alfabeta,2012)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

I Wayan Juniantara & I Gede Riana, *Pengaruh Motivasi dan Kepuasam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar,* E-Jurnal Ekonomi dn Bisnis Universitas Udayana,(Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia), 4.09 (2015) : 611-628

Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan DAN Sosial (kuntitatif dan kualitatif).* (Jakarta: Gaung Perssada Press,2008)

Kiki Cahaya Setiawan, *Pengaruh Motivas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksanaan di Divisi Operasi PT. PUSRI PALEMBANG,* Jurnal Psikologi Islami(Palembang: Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang), Vol 1, No 2, Desember 2015, 43-45

Luthans. 1998.Organiational Behavior. Third Edition. New York: The McGrawHill Companies Inc. Hal 126.

Musa Djamaludin. Januari 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Karateristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol 5. Nomor 2. Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945.

Mahir Pradana, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation Bandung*, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Bandung, Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, Vol 2, Nomor 1, 2015

M. Taslim Dangnga & Muhammad Ramli, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makasar*, Jurnal Economix, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, Vol 1, Nomor 1, Juni 2013

Muhammadun & Nunung Ghoniyah, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Kondisi Kerja, Konten Pekerjaan dan Pengembangan Karir dengan Mediasi Motivasi Kerja*, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Sultan Agung, Vol 19, Nomor 2, September 2012, Hal 1420152

Nanang Martono, *STATISTIK SOSIAL Teori dan Aplikasi Program SPSS*. (Yogyakarta : Gavamedia, 2010), hal 15.

Novita dkk. Mei 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 34. Nomor 1. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ni Putu Asri Sumadewi & I Gusti Made Suwandana, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir*, E-Jurnal Manajemen Unud, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana Bali Indonesia, Vol 6, Nomor 8, 2017

Nelly Martini dan Dadan Ahmad Fadli. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan StrukturalUniversitas Singaperbangsa Karawang. Jurnal Solusi, Vol.9 No.17, Desember 2010 – Februari 2011. Hal. 80

Nuril Amirotus Sa'diyah, Skripsi *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.* Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2017.

Oxy Rindiantika Sari & Hery Susilo. November 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 64. Nomor 1. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.

Oki Isdianto, Soni Kurniawan, Pengaruh Praktek MSDM Strategik Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan Persewaan Alat Pesta OR (Studi Kasus Pada Perusahaan Persewaan Alat Pesta Oki Rejeki), Jurnal Manajemen Dewantara, Vol 1. No 2 (2017), hal 56 - 60

Patricia Dhiana Paramita, *Gaya Kepemimpinan (Style Of Leadership) Yang Efektif dalam Suatu Organisasi*, Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran.

Rini Andriana. Juni 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur*. Vol IV. Nomor 2. Hal 38-49. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.

Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah. Agustus 2016. Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasa Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemn Perkantoran*. Vol 1. Nomor 1. Hal 204-214. Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran. Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pendidikan Indonesia.

Rivai dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dri Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers,2011),

Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida. Edisi Kelima, Jakarta :Penerbit Erlangga

Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*,(Jakarta:PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2009).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Robert L Mathis dan Jakson Jhon H, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1,* (Jakarta: Selemba Empat, 2009), hal 113.

Robert Albanese, David D. Van Fleet, 1994. Organizational Behavior: A Managerial Viewpoint, Dryden Press, Texas.

Rodhiyah Syafitri, *Meningkatkan Tanggung Jawab Belajar Melalui Strategi Giving Questions And Getting Answers Pada Siswa*, Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 1, Nomor 2, 2017, pp 57-63

Rudi Hermansyah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru, (Studi Kasus pada Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan),* Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018, Hal 27.

Rizal Sofiyan, *Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Pelayanan*, Jurnal of Management rewiew, Alumni Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Galuh, Vol 2, Nomor 1, Hal 173-182

Supriyanto dan Maharani, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Kuesioner Dan Analisis Data,* (Malang: UIN Maliki PRESS).

Slamet Riyadi. Maret 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 13. Nomor 1. Surabaya : Universitas 17 Agustus 1945. Hal 40-45

Sudarmo dan Hendika Swasti Lukita. Juni. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *Jurnal Sains Terapan*. Vol 2. Nomor 1. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan.

Suryadi, Bujang Rahman, dan Hasan Hariri, Analisis Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berintegrasi di Provinsi Lampung, (Bandar Lampung, FKIP UNILA: Jurnal 2012), 7.

Suwardi. Juli 2011. Pengaruh Motivas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja pegawai. Analisis Manajemen. Vol 5. Nomor 1. Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus.

Suwardi & Amin Wahyudi, *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Dinas Pendidikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kabupaten Sukoharjo, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyandi Surakarta, Vol 4, Nomor 2, Desember 2010, Hal 99-108

Sarita Permata. 2003. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Karyawan SPBU Yogyakarta. *Jurnal Nominal*. Vol 1. Nomor 1. Hal 4.

Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri. Desember 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech*. Vol 10. Nomor 2. Hal 119-127. Administrasi Bisnis, Universitas Telkom.

Sigh-Sengupta, Sunita. "Leadership: A Style or an Influence Proses." Indian Journal Of Industrial Relations(1997): hal 265-286

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2012), hal 8.

Sa'diyah Nuril Amirotus, Skripsi *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Dosen Tetap Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya.* Surabaya: Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi 2017.

Siti Salbiyah & Budi Wahyu Mahardhika, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikakn Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016*, Jurnal Balance, FEB Universitas Muhammadiyah Surabaya, Vol XIV, Nomor 2, Juni 2017

Tim Penyusun, *Buku Pedoman Penulisan Skripsi Manajemen Dakwah,*(Surabaya: Jurusan Manajemen Dakwah, 2015), hal 29.

Vivin Rosvita dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Farmasi.* Vol 2. Nomor 2. Hal 14-20. Stiker Muhammadiyah Kudus.

Wanda Febriyana. Desember 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kabepe Chakra 2015. *E-Proceeding of Management*.Vol 2. Nomor 3. Hal 2954. Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika. Fakultas Ekonomi dan BIsnis. Universitas Telkom.

Wilhelmus Andiyanto dan Ismi Darmastuti. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Mangarai Flores Nusa Tenggara Timur. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wa ode Zusnita Muizu dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Deekey Shoes*, Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Program Studi S1 Manajemen FEB Unpad), Volume 4, Nomor 2, Feb 2017.

Wirarni & Hardi Utomo, *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga Melalui Variabel Motivasi KerJA Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Among Makarti, Alumni dan Dosen STIE AMA Salatiga, Vol 6, Nomor 11, Juli 2013

Yohanis Salutondok & Agus Supandi Soegoto, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Jurnal EMBA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Program Magisrer Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol 3, Nomor 3, September 2015, Hal 849-862

Zainal Arifudin, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri*, Jurnal Simki-Economic, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Vol 1, Nomor 4, Tahun 2017

https://www.intel.com › id-project-design-instructional-strategies-recognition
http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/09/kondisi-kerja-definisi-dan-jenis.html

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id