



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

PUTRI DINDA PRATIWI
NPM 1915310090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA

NAMA : PUTRI DINDA PRATIWI
N.P.M : 1915310090
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 26 Februari 2024

DIKETAHUI

DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Dr Slamet Widodo, S.E., M.M.

PEMBIMBING II



Rifky Budi Setiawan, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PUTRI DINDA PRATIWI
NPM : 1915310090
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat);
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya Skripsi Ini melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan , Mei 2024



PUTRI DINDA PRATIWI

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Dinda Pratiwi
NPM : 19153101090
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Sunggal

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Februari 2024

Yang membuat pernyataan



Putri Dinda Pratiwi

1915310090

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 63 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan Hasil pengujian untuk variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,706 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,238 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hasil pengujian untuk disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $0,114 < t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,910 > 0,05$, maka hipotesis H3 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Nilai F_{hitung} sebesar $16,289 > F_{tabel}$ sebesar 2,77 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

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

ABSTRACT

This research aims to test and find out more clearly the influence of leadership style, work motivation and work discipline on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion, North Sumatra Province. This research used quantitative methods involving 63 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained was analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was processed using the SPSS program. The results of the quantitative analysis show that the test results for the work discipline variable show a tcount value of 4.706 > ttable of 2.00 with a significant value of 0.00 < 0.05, so the hypothesis H1 is accepted and H0 is rejected, meaning that leadership style has a partially positive and significant effect on employee performance at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province. The test results for the work motivation variable show a tcount value of 2.238 > ttable of 2.00 with a significant value of 0.000 < 0.05, so hypothesis H2 is accepted and H0 is rejected, meaning that work motivation has a partially positive and significant effect on employee performance in the Regional Office Ministry of Religion of North Sumatra Province. The test results for work discipline show a tcount value of 0.114 < ttable of 2.00 with a significant value of 0.910 > 0.05, so hypothesis H3 is rejected and H0 is accepted, meaning that work discipline has no partial significant effect on employee performance in the Regional Office of the Ministry of Religion North Sumatra Province. The Fcount value is 16.289 > Ftable is 2.77 and is significant 0.000 < 0.05, then the hypothesis H4 is accepted and H0 is rejected, so it can be concluded that leadership style, work motivation and work discipline have a positive and significant effect simultaneously on employee performance in Regional Offices Ministry of Religion of North Sumatra Province

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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

**“Semua impian kita bisa terwujud jika kita memiliki keberanian untuk
mengejarinya“**

Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk:

- Kedua orang tuaku terima kasih atas limpahan doa dan kasih sayang yang tak terhingga dan selalu memberikan yang terbaik.

Teman-teman Manajemen senasib, seperjuangan dan sepenanggungan, terima kasih atas semangat dan doa yang luar bias

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan proposal yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Peneliti menyadari bahwa penulisan proposal ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., selaku dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembanguna Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembanguna Panca Budi Medan.
4. Bapak Slamet Widodo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Rifky Budi Setiawan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara Bapak H.Ahmad Qosbi, S.Ag,M.M yang sudah mengizinkan saya melakukan penelitian di kantor tersebut.
7. Kepada Orang tua yang saya cintai Ayahanda Yuda Pratama dan Ibunda Nona Sari Dewi yang telah memberikan dukungan moril, materi beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
8. Kepada teman-teman yang sudah memberikan dukungan dan berbagi ilmu kepada peneliti.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Apabila ada kekurangan, maka peneliti mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, peneliti berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, Februari 2024

PUTRI DINDA PRATIWI
1915310090

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN | iv |
| SURAT PERNYATAAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| LEMBARAN MOTO DAN PERSEMBAHAN | viii |
| KATA PENGANTAR | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| | |
| BAB IPENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar belakang masalah..... | 15 |
| B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah | 15 |
| C. Rumusan Masalah..... | 16 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 17 |
| 1. Tujuan Penelitian | 17 |
| 2. Manfaat Penelitian..... | 17 |
| E. Keaslian Penelitian | 18 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 20 |
| A. Landasan Teori | 20 |
| 1. Kinerja Pegawai | 20 |
| 2. Gaya Kepemimpinan..... | 27 |
| 3. Motivasi Kerja..... | 32 |
| 4. Disiplin kerja..... | 37 |
| B. Penelitian Terdahulu | 42 |
| C. Kerangka Konseptual..... | 44 |
| D. Hipotesis..... | 49 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN | 50 |
| A. Pendekatan Penelitian | 50 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian..... | 50 |
| 1. Lokasi Penelitian | 50 |
| 2. Waktu Penelitian | 50 |
| C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 51 |
| D. Populasi dan Sampel Data / Jenis Sumber Data | 53 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 56 |
| F. Teknik Analisis Data | 56 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Hasil Penelitian..... | 62 |
| 1. Deskripsi Objek Penelitian | 62 |
| a. Gambaran Umum SMK Negeri 1 Stabat | 62 |

| | |
|--|----|
| b. Visi..... | 63 |
| c. Misi | 63 |
| d. Struktur Organisasi | 64 |
| e. Uraian Jabatan | 65 |
| 2. Deskripsi Karakteristik Responden..... | 67 |
| 3. Deskripsi Jawaban Responden..... | 69 |
| 4. Uji Kualitas Data..... | 74 |
| a. Uji Validitas | 74 |
| b. Uji Reliabilitas..... | 76 |
| 5. Uji Asumsi Klasik | 77 |
| a. Uji Normalitas Data | 77 |
| b. Uji Multikolinearitas | 79 |
| c. Uji Heteroskedastisitas..... | 81 |
| 6. Uji Regresi Linear Berganda | 81 |
| 7. Uji Hipotesis | 83 |
| a. Uji t (Uji Parsial) | 83 |
| b. Uji F (Uji Simultan)..... | 85 |
| c. Koefisien Determinasi..... | 86 |
| B. Pembahasan | 87 |
| 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai | 87 |
| 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 89 |
| 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | 90 |
| 4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai..... | 91 |

BABV KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|--------------------|----|
| A. Kesimpulan..... | 94 |
| B. Saran | 95 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| DAFTAR PUSTAKA | 96 |
| LAMPIRAN | 98 |

DAFTAR TABEL

Halaman

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Pegawai dan Bagiannya..... | 4 |
| Tabel 1.2 Jumlah Pegawai yang telah Memenuhi Standart Evaluasi Kinerja Pegawai..... | 5 |
| Tabel 1.3 Hasil Pra Survei terhadap Kinerja Pegawai (Y)..... | 6 |
| Tabel 1.4 Hasil Pra Survei terhadap Gaya kepemimpinan (X1) | 9 |
| Tabel 1.5 Hasil Pra Survei terhadap Motivasi Kerja (X2)..... | 11 |
| Tabel 1.6 Hasil Pra Survei Disiplin kerja (X3) | 14 |
| Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya | 42 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian dan Proses Skripsi | 50 |
| Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel | 52 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 69 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 69 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan | 70 |
| Tabel 4.4 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban | 71 |
| Tabel 4.5 Jawaban Responden pada Variabel Gaya Kepemimpinan | 71 |
| Tabel 4.6 Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja..... | 72 |
| Tabel 4.7 Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja | 73 |
| Tabel 4.8 Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai..... | 74 |
| Tabel 4.9 Uji Validitas | 75 |
| Tabel 4.10 Uji Reliabilitas | 77 |
| Tabel 4.11 Uji Kolmogorov Smirnov | 79 |
| Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas | 80 |
| Tabel 4.13 Regresi Linier Berganda | 82 |
| Tabel 4.14 Uji Parsial | 84 |
| Tabel 4.15 Uji Simultan | 86 |
| Tabel 4.16 Koefisien Determinasi | 86 |
| Tabel 4.17 Tipe Hubungan Koefisien Determinasi | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka konseptual..... | 48 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi | 64 |
| Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas | 78 |
| Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas..... | 79 |
| Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas..... | 81 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang memiliki peranan sangat penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai. Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Pegawai merupakan asset yang paling banyak mempengaruhi kinerja perusahaan. Kata lain, harus disadari bahwa terdapat sinkronisasi antara perusahaan dengan pegawai. Peran pemimpin dalam proses pengambilan pada keputusan terarah pada tujuan perusahaan, dan sangat menentukan arah kebijakan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, Setiap Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai. Manager merupakan pemimpin dalam perusahaan. Dengan demikian, manager diuntut memiliki gaya kepemimpinan dalam membawa dan mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan perusahaan.

Menurut George R. Terry (dalam Sedarmayanti, 2017) Kepemimpinan adalah keseluruhan kegiatan/ aktivitas untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kesesuaian antara kepemimpinan yang dibawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan pegawainya tentu akan bekerja lebih baik. Dalam kenyataannya, setiap pegawai tidak hanya dikuasai oleh motif-motif ekonomi saja. Disamping upah dan gaji yang besar juga terdapat faktor lain yang dapat memberikan kepuasan dan mampu me motivasi kerja

karyawan. Motivasi kerja ialah melakukan pekerjaan secara giat. Sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya.

Pegawai dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja biasanya menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpastian akan kebutuhan yang tidak dipenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki andil dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk kepentingan instansi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, Beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturanperaturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai.

Undang – undang Repunlik Indonesia nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menimbang:

1. Bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik;
3. Bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara;

Kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera utara yang terletak di jalan Gatot Subroto No.261 Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera utara 20177 merupakan kantor wilayah dari kementerian agama untuk provinsi

sumatera utara yang membawahi 34 kantor kementerian agama kabupaten /kota dalam upaya bidang keagamaan maupun pendidikan. Bidang keagamaan untuk 6 agama di Indonesia yaitu islam, kiristen, katolik, hindu, budha, dan konghucu. Jumlah pegawai pada kantor tersebut adalah 169 pegawai. Berikut adalah jumlah pegawai beserta bagian-bagiannya :

Tabel 1. 1Jumlah Pegawai dan Bagiannya

| NO. | Bagian | Jumlah pegawai |
|--------|---|----------------|
| 1. | Bidang Bimbingan Dan Masyarakat | 13 |
| 2. | Bidang Pakis | 18 |
| 3. | Bidang Pendidikan Agama Dan Keagamaan Islam | 13 |
| 4. | Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah | 21 |
| 5. | Bidang Urusan Agama Islam | 20 |
| 6. | Pembimbing Masyarakat Budhha | 2 |
| 7. | Pembimbing Masyarakat Hindu | 1 |
| 8. | Pembimbing Masyarakat Katolik | 6 |
| 9. | Bidang Pendidikan Madrasah | 14 |
| 10. | Subbagian Kepegawain Dan Hukum | 12 |
| 11. | Subbagian Keuangan Dan Barang Milik Negara | 9 |
| 12. | Subbagian Organisasi, Tata Laksana, Dan Kerukunan Umat Beragama | 10 |
| 13. | Subbagian Perencanaan, Data, Dan Informasi | 13 |
| 14. | Subbgaian Umum Dan Hubungan Masyarakat | 17 |
| Jumlah | | 169 |

Sumber: Kantor Wilayah Agama Provinsi Sumatera Utara (2023)

Pada tabel berikut dapat dilihat bahwa terdapat data keseluruhan jumlah pegawai berdasarkan bagian/bidang di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Jumlah seluruh pegawai sebanyak 169, di bagi menjadi 15 bagian/bidang yaitu Bidang Bimbingan Dan Masyarkat terdiri dari 13 pegawai, Bidang Pakis terdiri dari 18 pegawai, Bidang Pendidikan Agama Dan Keagamaan Islam terdiri dari 13 pegawai, Bidang Penyelenggaraan Haji Dan Umrah terdiri dari 21 pegawai, Bidang Urusan Agama Islam terdiri dari 20 pegawai, Bidang Pembimbingan Masyarakat Budhha terdiri dari 2 pegawai, Bidang Pembimbing Masyarakat Hindu terdiri dari 1 pegawai, Bidang Pembimbing Masyarakat Katolik terdiri dari 6 pegawai, Bidang Pendidikan Madrasah terdiri dari 14 pegawai, Subbagian Kepegawaian Dan Hukum terdiri dari 12 pegawai,

Subbagian Keuangan Dan Barang Milik Negara terdiri dari 9 pegawai, Subbagian Organisasi, Tata Laksana, Dan Kerukunan Umat Beragama terdiri dari 10 pegawai, Subbagian Perencanaan, Data Dan Informasi terdiri dari 13 pegawai, Subbagian Umum Dan Hubungan Masyarakat terdiri dari 17 dipimpin oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Menurut Sedarmayanti dalam Wijaya dan Irwansyah (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai yang telah Memenuhi Standart Evaluasi Kinerja Pegawai

| No | Tahun | Memenuhi kinerja sesuai SKP | Belum memenuhi kinerja sesuai SKP | Jumlah pegawai |
|----|-------|-----------------------------|-----------------------------------|----------------|
| 1 | 2020 | 101 | 53 | 154 |
| 2 | 2021 | 96 | 65 | 161 |
| 3 | 2022 | 75 | 94 | 169 |

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara(2023)

Setiap pegawai wajib mengerjakan evaluasi kinerja pegawai diawal tahun sebagai bukti kinerja yang diberikan pegawai kepada instansi. Faktanya dari data diatas dapat disimpulkan bahwa di lapangan, masih banyak pegawai masih belum bisa memenuhi standart kinerja pegawai. Dan bahkan setiap tahun mengalami penurunan kinerja. Dimana pada tahun 2020 sebanyak 53 pegawai masih belum memenuhi kinerja sesuai SKP. Pada tahun 2021 terdapat 65 pegawai masih belum memenuhi kinerja sesuai SKP dan pada tahun 2022 sebanyak 94 pegawai.

Kinerja Karyawan Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu: Kualitas (mutu), Kuantitaas

(jumlah), Waktu (jangka waktu), Kerja sama antar karyawan, Penekanan biaya dan Pengawasan.

Pelaksanaan tugas dapat efektif dan efisien. Kemudian penggunaan waktu kerja hanya untuk kepentingan dinas. Pencapaian kualitas kerja yang baik pegawai harus memaksimalkan waktu dan pikiran, kemudian pegawai harus mampu menilai keberhasilannya sendiri. Namun, dari poin-poin di atas masih banyak pegawai yang tidak dapat menciptakan indikator tersebut dengan sangat baik sehingga berimbas terhadap kinerja individu maupun organisasi/instansi.

Dari keenam indikator tersebut dan berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, Penulis Menemukan masalah terkait kinerja pegawai yang terjadi di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara adalah pada indikator yaitu kualitas dan waktu. Dimana fenomena masalahnya adalah menurunnya kinerja dari pegawai yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin sehingga masih banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dan tidak menggunakan waktu secara efektif pada saat jam kerja.

Berdasarkan hasil pra survei mengenai kinerja karyawan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, penulis melakukan pra survei kepada 20 karyawan, dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 3Hasil Pra Survei Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|-----|-------|-----|--------|
| | | Ya | % | Tidak | % | Jumlah |
| 1. | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batasan yang ditentukan. | 7 | 35% | 13 | 65% | 20 |
| 2. | Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi | 10 | 50% | 10 | 50% | 20 |

| No. | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|-----|--|---------|-----|-------|-----|--------|
| | | Ya | % | Tidak | % | Jumlah |
| | tanggung jawab. | | | | | |
| 3. | Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dalam tim. | 9 | 45% | 11 | 55% | 20 |
| 4. | Pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk. | 8 | 40% | 12 | 60% | 20 |

Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara (2023)

Dari tabel diatas, hasil pra-survei menunjukkan hanya 7 pegawai yang setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dari batasan yang ditentukan. Lalu hanya 10 pegawai yang setuju bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Selanjutnya, hanya 9 pegawai yang setuju bahwa mereka mampu mengerjakan pekerjaan dalam tim. Terakhir, hanya 8 pegawai yang bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja yang tidak masuk.

Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang diidentifikasi dengan menurunnya kinerja pegawai yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin sehingga masih banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dan tidak menggunakan waktu secara efektif pada saat jam kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinannya. Jika kepemimpinan kepada pegawai lebih ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Gaya kepemimpinan yang tepat pula dapat menjadi peranan penting bagi pegawai untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja,

seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin.

Menurut Jeff Madura dalam Edision et al (2017) Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama. Artinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, dan perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Dimana gaya kepemimpinan tersebut banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Fenomena gaya kepemimpinan yang terdapat pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara adalah kepemimpinan yang otokratis fenomena yang terjadi dapat dilihat dari cara pemimpin yang kurangnya kontrol kepada bawahannya dalam menghadapi keadaan darurat dan kurangnya kesigapan dalam pengambilan keputusan di saat darurat.

Pada gaya kepemimpinan demokratis dimana pimpinan memberikan wewenang secara luas kepada para pegawai dan mengkoordinasi pekerjaan pada semua bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab diri sendiri dan

kerja sama yang baik. Pada gaya kepemimpinan bebas kendali atau *Laissez-faire* fenomena dapat dilihat masih adanya pegawai yang tidak serius dalam bekerja, sehingga pegawai tidak merasa bersalah dengan menunda pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan penulis, gaya kepemimpinan bebas kendali atau *laissez-faire* lebih mendominasi dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya karena tidak semua keputusan yang diambil dapat melibatkan bawahannya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, Penulis Menemukan masalah terkait gaya kepemimpinan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara adalah kurangnya kesigapan atau pengawasan dari pemimpin sehingga banyak pegawai yang masih tidak serius dalam bekerja dan juga masih adanya pegawai yang tidak serius dalam bekerja, sehingga pegawai tidak merasa bersalah dengan menunda pekerjaannya.

Berikut adalah hasil pra survei yang dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara mengenai variabel gaya kepemimpinan (X1) yang di sebar kepada 20 pegawai.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei terhadap Gaya kepemimpinan (X1)

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|-----|-------|-----|--------|
| | | Ya | % | Tidak | % | Jumlah |
| 1 | Pemimpin mampu mengajak pegawainya untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis. | 10 | 50% | 10 | 50% | 20 |
| 2 | Pemimpin mampu merangsang pegawainya untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian. | 8 | 40% | 12 | 60% | 20 |
| 3 | Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya | 7 | 35% | 13 | 65% | 20 |
| 4 | Pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam setiap agenda yang dibuatnya | 9 | 45% | 11 | 55% | 20 |

Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara (2023)

Dari tabel diatas, hasil Pra-survei menunjukkan hanya 10 pegawai yang setuju bahwa pemimpin mampu mengajak pegawainya untuk bekerja dalam tim yang solit dan harmonis. Lalu, hanya 8 pegawai yang setuju bahwa pemimpin mampu merangsang pegawai untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian. Selanjutnya, hanya 7 pegawai yang setuju bahwa pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang di hadapai pegawai. Terakhir, hanya 9 pegawai yang setuju bahwa pemimpin memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam setiap agenda yang dibuatnya. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan.

Gaya Kepemimpinan di Kantor Wilayah Kemeneterian Agama Provinsi Sumatera Utara yang diidentifikasi kurangnya keperdulian pemimpin terhadap pegawainya. Selain gaya kepemimpinan, adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016).

Fenomena motivasi kerja yang terdapat pada Kantor Wilayah Kementeria Agama Provisi Sumatera Utara adalah masih belum ada penghargaan atau reward yang diberikan oleh kantor kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja atau memenuhi standart kinerja pegawai. Sehingga pegawai tidak termotivasi atau terdorong untuk bekerja lebih giat lagi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, Penulis Menemukan masalah terkait Motivasi Kerja pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

Sumatera Utara yang merasa kurang termotivasi karena penghargaan atau reward yang diberikan oleh kantor kepada pegawai. Sehingga pegawai tidak termotivasi atau terdorong untuk bekerja lebih giat lagi.

Berikut adalah hasil pra survei yang dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara mengenai variabel motivasi kerja (X2) yang di sebar kepada 20 pegawai.

Tabel 1. 5 Hasil Pra Survei terhadap Motivasi Kerja (X2)

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|-----|-------|-----|--------|
| | | Ya | % | Tidak | % | Jumlah |
| 1 | Fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. | 9 | 45% | 11 | 55% | 20 |
| 2 | Pegawai mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat. | 8 | 40% | 12 | 60% | 20 |
| 3 | Pegawai diberikan reward oleh kantor atas prestasi kerjanya. | 7 | 35% | 13 | 65% | 20 |
| 4 | Kondisi lingkungan tempat kerja pegawai aman dan nyaman. | 10 | 50% | 10 | 50% | 20 |

Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara (2023)

Dari tabel diatas, Hasil Pra-survei menunjukkan hanya 9 pegawai yang setuju bahwa fasilitas yang tersedia sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Lalu, hanya 8 pegawai yang setuju bahwa pegawai mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat. Selanjutnya, hanya 7 pegawai yang setuju bahwa pegawai diberikan reward atas prestasi kerjanya. Terakhir, hanya 10 pegawai yang setuju bahwa kondisi lingkungan tempat kerja pegawai aman dan nyaman.

Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan Motivasi Kerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang diidentifikasi masih belum ada penghargaan atau reward yang diberikan oleh kantor kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja atau memenuhi standart kinerja pegawai. Sehingga pegawai tidak termotivasi atau terdorong untuk bekerja lebih giat lagi.

Hal lain yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin kerja pegawai. Seseorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka memiliki disiplin kerja tinggi. Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Kedisiplinan dapat menjaga kesalahan dan kecerobohan yang dapat merugikan karyawan. Membangun kedisiplinan sama halnya dengan membangun budaya kerja produktif yang mampu mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan Sutrisno (2016).

Pada saat suatu aturan dilanggar efektivitas perusahaan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung tingkat pelanggarannya. Setiap perusahaan harus memiliki peraturan yang jelas untuk mengatur segala tindakan karyawan. Peraturan ini dapat dibuat baik secara lisan maupun tertulis. Setiap ada peraturan tentunya ada sanksi untuk karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai dengan peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan adanya

sanksi yang nyata, karyawan akan berfikir dua kali sebelum melakukan pelanggaran. Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Dari beberapa indikator di atas indikator yang memiliki fenomena masalah pada kantor tersebut adalah taat terhadap aturan waktu dan taat terhadap aturan perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan peneliti pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, Penulis Menemukan masalah terkait Disiplin kerja indikator taat terhadap aturan waktu adalah pegawai yang masih sering terlambat datang ke kantor dan pegawai masih sering meninggalkan kantor atau pekerjaannya pada saat jam kerja dan pegawai selalu terlambat masuk keruangan saat jam istirahat sudah selesai.

Selain itu pada indikator taat terhadap aturan perusahaan terdapat fenomena masalah masih banyak pegawai yang belum menaati peraturan perusahaan seperti memakai seragam sesuai harinya. Yaitu pada hari senin dan selasa pegawai wajib menggunakan hitam putih, pada hari rabu dan kamis pegawai wajib menggunakan batik dan pada hari jumat pegawai wajib menggunakan pakaian olahraga.

Di atas sudah di sebutkan aturan seragam pada kantor tersebut tetapi nyatanya masih banyak pegawai yang belum bisa menaati peraturan tersebut. Seperti pada hari rabu masih banyak pegawai yang tidak memakai batik melainkan menggunakan kemeja biasa dan pada hari jumat bukannya memakai seragam olahraga dan mengikuti senam tetapi tetap di ruangan saat pegawai

yang lain sedang senam di lapangan. Yang dilakukan setiap hari jum'at pukul 07.30.

Berikut adalah hasil pra survei yang dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara mengenai fariabel Disiplin kerja (X3) yang di sebar kepada 20 pegawai.

Tabel 1. 6Hasil Pra Survei Disiplin kerja (X3)

| NO | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|----|--|---------|-----|-------|-----|--------|
| | | Ya | % | Tidak | % | Jumlah |
| 1 | Saya selalu menaati jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat | 9 | 45% | 11 | 55% | 20 |
| 2 | Saya selalu taat terhadap peraturan perusahaan/ kantor | 8 | 40% | 12 | 60% | 20 |
| 3 | Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab saya | 10 | 50% | 10 | 50% | 20 |
| 4 | Saya selalu menggunakan seragam sesuai dengan aturan kantor | 7 | 35% | 13 | 65% | 20 |

Sumber : Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara (2023)

Dari tabel diatas, Hasil Pra-survei menunjukkan hanya 9 pegawai yang setuju bahwa selalu menaati jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat. Lalu ,hanya 8 selalu taat terhadap peraturan perusahaan/ kantor. Selanjutnya, hanya 10 pegawai yang setuju bahwa selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab saya. Terakhir, hanya 7 pegawai yang setuju bahwa. selalu menggunakan seragam sesuai dengan aturan kantor. Hal ini menunjukkan benar adanya permasalahan Disiplin Kerja di Kantor Wilayah Kemeneterian Agama Provinsi Sumatera Utara yang dapat disimpulkan bahwa mereka juga merasa bahwa masih belum bisa manaati peraturan waktu.

Berdasarkan fenomena yang berhasil dikumpulkan dari hasil observasi dan pra survei, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya analisis

dari Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat ditarik sebagai judul dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang dihadapi oleh Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara adalah :

- a. Gaya Kepemimpinan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai, yaitu kurangnya Kontrol yang dilakukan pemimpin sehingga pegawai tidak serius dalam bekerja tidak merasa bersalah dan menunda pekerjaan.
- b. Motivasi kerja yang diperoleh masih sangat rendah sehingga kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utarabelum sepenuhnya efektif, seperti belum ada penghargaan atau reward yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja.
- c. Disiplin kerja yang masih belum berkontribusi dengan senang hati dan bertanggung jawab atas kepentingan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, seperti pegawai belum bisa menaati peraturan kantor.

- d. Kurang efektifnya pengawasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sehingga terjadinya penurunan kinerja pegawai.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini dibatasi pada; variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y); populasi dan sampel yaitu sebagian dari pegawai yang berjumlah 169 pegawai Aparatur Sipil Negara, sampel yang ada 63 di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka timbul beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Bagi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan dapat memperkaya referensi penelitian di bidang Sosial Sains pada umumnya dan pada Program Studi Manajemen pada khususnya.

b. Manfaat praktis

- 1) Bagi penulis berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan berfikir dalam menganalisis setiap gejala dan permasalahan yang dihadapi di lapangan.
- 2) Sebagai bahan masukan kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Ratih Imdah Wulan (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT angkasa pura II (Persero) Kantor cabang bandar udara internasional kualanamusedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan 1 (Satu) variabel terikat

yaitu Kinerja Karyawan, Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan 1 (Satu) variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai.

2. Jumlah Observasi/ Sampel (n)

Penelitian terdahulu berjumlah 43 orang, sedangkan penelitian ini berjumlah 63 orang.

3. Waktu Penelitian

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terdahulu dilakukan di PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Kualanamu Divisi *Safety, Risk & Quality control*. sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas -tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu perusahaan, untuk mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga perusahaan dapat memberikan reward (Penghargaan) pada orang yang tepat. Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas dan tanggung jawab dalam suatu jangka waktu tertentu. Kinerja tersebut dapat dikelompokkan pada kinerja perorangan (*individual performance*) maupun kinerja perusahaan (*corporate performance*).

Menurut Mulyadi (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang diberikan kepadanya. organisasi

yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berkibat dan mengakibatkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Dari beberapa defenisi yang dikemukakan di atas dapatlah dikatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan berdasarkan kecakapan, dan pengalaman yang telah dimiliki oleh karyawan.

Dalam mencapai kinerja atau prestasi tim tersebut, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusianya, sebab walaupun perencanaan telah disusun rapi dan baik, apabila karyawan atau personal yang tercermin melaksanakan pekerjaannya dalam struktur organisasi tertentu tidak bersemangat atau bergairah, maka perencanaan itu akan sia-sia. Oleh karena itu beberapa organisasi/perusahaan menganggap masalah pembinaan atau pengembangan karyawan itu sangat penting sehingga mereka mendirikan pusat pendidikan dan pelatihan.

Karyawan merupakan aset perusahaan, kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undangundang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari defenisi tersebut maka yang

dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melukan pekerjaan diluar hubungan kerja karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin di capai.

Sedangkan menurut Wibowo (2017), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Untuk mencapai tingkat kinerja pegawai, dibutuhkan sejumlah faktor yang terpenuhi secara ideal. Menurut Kasmir (2016:195), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian (*skill*) adalah semua hal yang dimiliki seseorang untuk dapat melakukan suatu tugas. Kemampuan dan keahlian berpengaruh langsung terhadap tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seorang pegawai, maka semakin baik hasil kerjanya.

2) Pengetahuan

Pengetahuan seorang pegawai terkait pekerjaannya menunjukkan pemahaman menyeluruh tentang cara terbaik untuk melaksanakan pekerjaan dan

waktupaling optimal untuk menyelesaikannya. Prosedur kerja yang baik membantu pegawai untuk memahami ruang lingkup tugas-tugasnya.

3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan derajat kesediaan individu untuk mengerahkan dan mempertahankan upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan mendorong dia untuk melakukan tugas-tugas dengan tingkat kerelaan tertentu yang akan berpengaruh pada kinerjanya.

4) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses di mana seorang individu mengarahkan orang lain dan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan membutuhkan seperangkat keterampilan yang dapat dipelajari serta atribut tertentu yang dapat dipupuk. Pemimpin menginspirasi, menantang, dan mendorong orang lain. Mereka dapat membujuk dan mempengaruhi, dan mereka menunjukkan ketangguhan dan ketekunan. Pemimpin memotivasi orang lain untuk memiliki goal dan membantu orang lain untuk meraihnya.

5) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (*leadership style*) adalah klasifikasi bagaimana seseorang berperilaku saat memimpin kelompok yang umumnya dikelompokkan ke dalam 3 bagian besar yaitu otokratis, demokratis, dan Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*.

6) Rancangan Kinerja

Rancangan pekerjaan di dalam organisasi dan dapat memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika memiliki rancangan kinerja dalam

pekerjaan yang baik makan menjalankan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan benar. Begitu pula sebaliknya, maka dengan demikian rancangan pekerja dapat mempengaruhi kinerja.

7) Kepribadian

Kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki oleh seseorang. Kepribadian dan karakter seseorang berbeda dengan orang lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik dan rasa tanggung jawab biasanya akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga.

8) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana serta kondisi yang dirasakan dalam organisasi. Lingkungan kerja dapat berupa sesuatu yang bersifat fisik seperti ruangan kerja, layout, sarana dan prasarana, dan yang bersifat non fisik seperti hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

9) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma atau kebiasaan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan. Dengan demikian kebiasaan dan norma tersebut harus anggota dalam perusahaan ataupun organisasi.

10) Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan dalam kebijakan dan peraturan perusahaan serta janji-janji yang telah dibuatnya.

11) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan sungguh-sungguh yang tercermin dalam hal penggunaan waktu, kepatuhan terhadap instruksi dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya.

12) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang yang merasa senang atau gembira setelah ataupun sebelum melakukan pekerjaan. Bila seorang karyawan karyawan senang terhadap pekerjaannya, hal itu akan menghasilkan kinerja yang baik.

13) Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan seorang karyawan dalam pekerjaannya serta membela perusahaan di mana ia bekerja. Kesetiaan ini dilihat dari kesungguhannya dalam mengerjakan sesuatu meskipun kondisi perusahaan dalam kondisi tidak stabil.

c. Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur tingkat atau pelaksanaan yang mengarah pada pencapaian sasaran ada 4 yang dapat digunakan menurut Mangkunegara dalam Syelviani dan Iskandar (2017), yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja (*Key Performance Indicator*) adalah sebuah cara empiris yang digunakan untuk mengukur kinerja. Para ahli telah mengembangkan Indikator kinerja yang disebut sebagai KPI metrik untuk mengukur kinerja baik secara kualitatif dan kuantitatif. KPI tersebut menunjukkan tingkatan pencapaian dari tujuan yang telah ditetapkan dari suatu pekerjaan.

Indikator kinerja secara umum mengukur capaian kualitas, kuantitas, dan tanggungjawab atas suatu pekerjaan. Sehubungan dengan hal ini, Kasmir (2016) mengemukakan indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja ditunjukkan dari kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditandai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan atau hasil yang diperoleh dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab diukur menurut banyaknya wewenang yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan membandingkan dengan hasil yang diharapkan dengan mengemban tanggungjawab tersebut.

4) Kerjasama

Kerjasama menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan kerja secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Inisiatif adalah kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mengacu pada perilaku karakteristik pemimpin saat mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan mengelola sekelompok orang. Pemimpin hebat bisa menginspirasi gerakan politik dan perubahan sosial. Mereka juga dapat memotivasi orang lain untuk tampil, berkreasi, dan berinovasi. Setiap jenis gaya kepemimpinan menentukan cara pemimpin dalam menerapkan rencana dan strategi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sekaligus memperhatikan harapan para pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta kesejahteraan dan keamanan anggota timnya.

a. Pengertian Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut Edison (2016) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan

adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Siagian (2017) bahwa “Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian tersendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain”

Menurut Hidayat (2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. erta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Dari pengertian di atas dapat diambil

kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah gaya untuk mempengaruhi, membujuk seseorang atau bawahannya untuk mencapai suatu tujuan bersama dalam suatu organisasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Gaya kepemimpinan

Kelengkapan persyaratan kepemimpinan yang dimiliki oleh setiap pimpinan adalah berbeda satu sama lain. Juga pemimpin dalam mempengaruhi orang lain ditentukan oleh faktor-faktor antara lain, yakni seperti keterampilan, bakat, kemampuan, sifat dan karakter yang dimiliki.

Wibowo (2017) menyebutkan faktor yang mempengaruhi seorang manajer memiliki suatu gaya kepemimpinan yaitu:

- 1) Karakteristik manajer cara. Seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya nilai-nilai yang dianutnya, dan sebagainya. Misalnya, jika seorang manajer mempunyai keyakinan bahwa kebutuhan organisasi harus lebih diutamakan dari pada kebutuhan individu, kemungkinan besar ia akan sangat mengarahkan aktivitas para pegawainya.
- 2) Karakteristik Bawahan. Seorang manajer akan memberi kebebasan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahannya dianggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif. Apabila bawahan memahami dengan baik tujuan organisasi mempunyai pengetahuan dan pengalaman untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien, manajer akan cenderung untuk bersifat demokratik dan mengikutsertakan bawahan dalam

kepemimpinan. Tetapi bila bawahan dipandang tidak mempunyai kemampuan tersebut, manajer akan cenderung bergaya otoriter.

- 3) Karakteristik Organisasi. Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi, dan sebagainya.

c. Efektivitas Kepemimpinan

Pemimpin yang hanya memiliki kecerdasan yang tinggi tetapi tidak mempunyai kepribadian yang baik, dan kemampuan yang tinggi, maka ia tidak akan berhasil dalam memimpin. Sebab terdapat tiga faktor efektivitas kepemimpinan yang harus dimiliki pemimpin yakni kecerdasan (*intelligence*), kepribadian (*personality*) dan kemampuan (*ability*) (Ivancevich, Konopaske, dan Mateson dalam Busro, 2018).

Dengan demikian dapat dipahami bahwa pemimpin yang efektif manakala ia mampu :

- 1) Memberikan arahan dan pemaknaan bagi orang-orang yang mereka pimpin.
- 2) Menumbuhkan kepercayaan kepada seluruh anggota organisasi.
- 3) Mendorong tindakan yang mengambil risiko dan berani gagal untuk meraih kesuksesan.
- 4) Memberikan semangat dan harapan bahwa kesuksesan akan diraih dan mampu memenuhi kesejahteraan pegawainya.

d. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam Busro (2018), antara lain:

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kendali penuh dalam menentukan kebijakan dan prosedur, menetapkan tujuan dan sasaran, serta mengawasi seluruh kegiatan organisasi tanpa adanya keikutsertaan bawahan.

2) Gaya Kepemimpinan Militeristis

Gaya kepemimpinan militeristis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin menggerakkan bawahannya melalui perintah-perintah yang wajib untuk ditaati oleh bawahannya, serta menuntut tingkat kedisiplinan yang tinggi dari para bawahannya.

3) Gaya Kepemimpinan Paternalistis

Gaya kepemimpinan paternalistis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu mengayomi bawahannya karena menganggap bahwa bawahannya tidak mampu untuk melakukan pengambilan keputusan.

4) Gaya Kepemimpinan Karismatis

Gaya kepemimpinan karismatis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki daya tarik yang tinggi, sehingga mampu untuk mempengaruhi bawahannya secara positif untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berdiskusi dan bekerjasama dengan para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator Gaya Kepemimpinan adapun indikator-indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik.

Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

- 2) Kepedulian kepada anggota dan lingkungan.

Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja.

- 3) Merangsang anggota.

Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi.

- 4) Menjaga kekompakan tim.

Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis.

- 5) Menghargai perbedaan dan keyakinan.

Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. Motivasi dilaksanakan bukan dari atasan saja, tetapi juga dari diri

sendiri yang mana motivasi tersebut diartikan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan. Tidak ada alasan untuk tidak memiliki semangat dalam bekerja, apapun kondisinya dalam bekerja.

a. Pengertian Motivasi kerja

Istilah motivasi, dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pimpinan adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinnya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi.

Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada

hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

- 1) **Kebutuhan hidup** Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam, kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan Sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
- 2) **Kebutuhan masa depan** Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
- 3) **Kebutuhan harga diri** Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa

semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

- 4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

c. Fungsi Motivasi

Menurut Ravianto (2018) ada tiga fungsi motivasi:

- 1) Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam pekerjaan.
- 2) Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- 3) Motivasi sebagai pengarah perbuatan. Karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana pekerjaan yang harus dilakukan dan mana pekerjaan yang diabaikan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator-indikator motivasi kerja adalah:

1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan maupun organisasi. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Disiplin kerja itu seperti bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

a. Pengertian Disiplin Kerja

Edy Sutrisno (2016) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Namun menurut (Fererius Hetlan Muhyadin, 2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat-pendapatan tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai disiplin kerja maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka

pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Kerja Menurut Edy Sutrisno (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

c. Bentuk – bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dibagi menjadi dua bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Ilahi, 2017) dua bentuk tersebut, antara lain :

- 1) *Self imposed discipline* (Disiplin yang timbul dari dirinya). Disiplin yang timbul dari diri sendiri kepuasan kerja, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, yang artinya jika

kepuasaan kerja karyawan tinggi semakin tinggi pula disiplin karyawan tersebut. Dan sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka disiplin karyawan tersebut juga rendah kesadaran karyawan itu sendiri, karena tugas dan kewajibannya. Jadi siklus yang ada pada diri karyawan mengikuti tingkat kepuasan karyawan.

- 2) *Comand discipline* (Disiplin berdasarkan perintah). Disiplin ini yang timbul karena adanya peraturan atau sanksi yang diberlakukan di dalam organisasi. Tetapi disiplin tersebut ialah disiplin yang tidak ada niatan dari seorang karyawan, melainkan hanya paksaan dan hanya mengikutin peraturan yang ada, agar tidak dikenakan surat teguran dari pihak Human Resources (HR)

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2016) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun dalam penyusunan penelitian ini penulis mendapat referensi dari beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

| No | Nama /Tahun | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model | Hasil penelitian |
|----|---|---|--|----------------------|----------------------------------|---|
| 1 | Aidil amin effendi, Juwita ramadani fitria 2020 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Modernland Realty, TBK) | Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) | Kinerja karyawan (Y) | Regresi Linier Berganda. | Hasil penelitian menunjukkan korelasi berganda sebesar $r = 0,679$ yang berarti hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan berada pada kategori kuat. |
| 2 | Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, Merinda Pandowo 2017 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado | Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) | Kinerja karyawan (Y) | Analisi regresi linier berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 3 | Tannadi, dkk (2022) | Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional | Disiplin Kerja (X1) Stres Kerja (X2) | Kinerja karyawan (Y) | Analisi regresi linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4. | Billy Tamarindang, Lisbeth Mananeke, Merinda Pandowo 2017 | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank | Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) Disiplin | Kinerja karyawan (Y) | Analisi regresi linier berganda. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tetapi |

| No | Nama /Tahun | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model | Hasil penelitian |
|----|--|---|---|----------------------------------|---------------------------------|---|
| | | bni cabang manado | kerja (X3), | | | berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Abdul Razak ,Sarpan Sarpan ,Ramlan Ramlan 2018 | <i>Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar</i> | <i>leadership style (X1) motivation (X2) Work Discipline (X3)</i> | <i>Employees performance (Y)</i> | <i>Multiple regression</i> | <i>Simultaneously the influence of leadership style, motivation and work discipline have a significant effect on employee performance. Partially only work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while leadership style and motivation do not have a significant effect on employee performance, but have a positive effect on employee performance</i> |
| 5 | Meisy Suwuh 2015 | <i>The influence of leadership style, motivation, and work discipline on employee performance at bank sulut kcp likupang</i> | <i>leadership style (X1) motivation (X2) Work Discipline (X3)</i> | <i>Employees performance (Y)</i> | <i>Multiple regression</i> | <i>The results showed leadership style and motivation have a significant influence on employee performance and discipline do not have a significant impact on employee performance.</i> |
| 7 | Kusumawati 2020 | Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil dinas perindustrian dan perdagangan daerah pemerintah kota batam | Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Gaya kepemimpinan (X3) | Kinerja pegawai (Y) | regresi linear berganda | Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan. |
| 8 | Jeli nata liyas 2019 | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja | Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi | Kinerja pegawai (Y) | uji validitas, uji reliabilitas | Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif |

| No | Nama /Tahun | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model | Hasil penelitian |
|----|-----------------------------------|--|--|---------------------|--------------------------------|--|
| | | terhadap kinerja karyawan kantor notaris panam | kerja(X2) Disiplin kerja (X3) | | dengan regresi liner berganda. | signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 9 | FRISKA ROKAYA TAMBUNAN 2022 | Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. Sari tani sumatera | Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) | Kinerja pegawai (Y) | regresi linear berganda. | Pengujian secara parsial (Uji t) Menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera, variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sari Tani Sumatera. |
| 10 | Natsir Muhammad, Nur Alam 2020 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa | Gaya kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Disiplin kerja (X3) | Kinerja pegawai (Y) | regresi linear berganda. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. |

Sumber : Di olah oleh penulis (2023)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variabel yang akan teliti. Menurut Nursalam (2017) kerangka konsep penelitian merupakan abstraksi dari suatu realitas sehingga dapat dikomunikasikan dan membentuk teori yang menjelaskan keterkaitan antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Edison (2016) pemimpin adalah seseorang yang memiliki bawahan atau pengikut untuk suatu tujuan dan keberhasilannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

Dalam suatu organisasi, bentuk dari sumber daya itu sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan itu sendiri merupakan faktor terpenting di dalam sebuah organisasi sebab maju atau tidaknya, berlangsung atau tidaknya suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawan itu sendiri.

Pada dasarnya kinerja karyawan memang merupakan hal pokok dalam memelihara kelangsungan hidup suatu organisasi/perusahaan, sedangkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan itu sendiri yang memang perlu mendapat perhatian dari perusahaan demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri atau pola yang diterapkan atasan untuk mempengaruhi bawahan demi mencapai sasaran perusahaan, pada hakikatnya juga merupakan unsur pendukung yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

gaya kepemimpinan yang efektif dan efisien akan menghasilkan kinerja yang bagus dan optimal.

Oleh karena itu bisa dikatakan hampir tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik akan mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dan merasa dihargai sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal. Dengan demikian apabila suatu organisasi ingin memiliki kinerja yang tinggi maka diperlukan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan yang mampu menggerakkan bawahan sehingga mereka merasa terpacu untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang cukup tinggi. Maka dengan melakukan perbaikan kepemimpinan berikut gaya kepemimpinan itu sendiri sama artinya dengan melakukan perbaikan kinerja, dimana dari perbaikan-perbaikan tersebut diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi/perusahaan di masa depan dengan lebih baik.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan sebagai prediktor kinerja karyawan. Artinya, menurunnya motivasi kerja karyawan sudah dapat dipastikan akan secara signifikan berimplikasi terhadap menurunnya kinerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, meningkatnya motivasi kerja karyawan akan berdampak terhadap meningkatnya

kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi. Guna mewujudkan tujuan perusahaan, yang pertama harus dibangun dan ditegakkan perusahaan adalah kedisiplinan pegawainya.

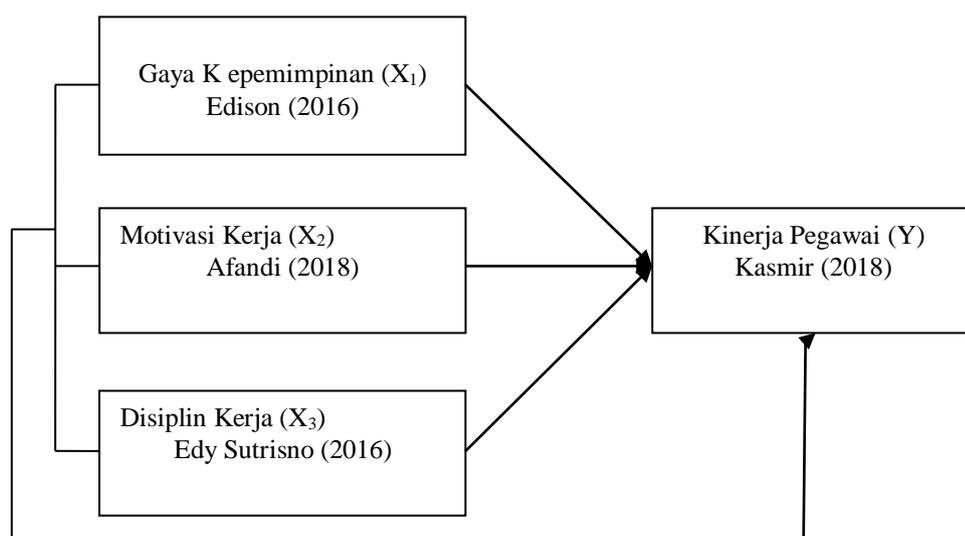
Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Sedangkan menurut Raharjo dalam Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja yang bagus akan mempercepat tujuan perusahaan yang telah direncanakan dalam organisasi atau perusahaan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016), Seorang pemimpin yang baik itu harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja dan meningkatkan kinerja bawahannya. Dapat dikatakan bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para karyawannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi.

Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan pegawai sehingga akan tercipta hasil kinerja yang maksimal. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan kinerja karyawan dengan penuh kesadaran serta mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber : oleh peneliti (2023)

D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk diuji kebenarannya melalui penelitian. Dikatakan bahwa jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya adalah jawaban atas masalah yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data (Sugiyono, 2016).

- H1: Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
- H2 : Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
- H3 : Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
- H4 : Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:2) metode kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Yang beralamat di Jl. Gatot Subroto No. 261, Lalang, kec, Medan Sunggal Kota Medan Sumatra Utara.

2. Waktu Penelitian

Untuk lebih jelasnya dapat di lihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut ini :

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian Skripsi

| No | Jenis Kegiatan | Agustus 2023 | September 2023 | Oktober 2023 | November 2023 | Desember 2023 | Jan-Feb 2024 |
|----|-----------------------|--------------|----------------|--------------|---------------|---------------|--------------|
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | |
| 2 | Bimbingan Proposal | ■ | ■ | | | | |
| 3 | Penulisan Proposal | | ■ | ■ | | | |
| 4 | Seminar Proposal | | | ■ | | | |
| 5 | Perbaikan AccProposal | | | ■ | ■ | ■ | |
| 6 | Pengolahan Data | | | | | ■ | |
| 7 | Penyusunan Skripsi | | | | | ■ | ■ |
| 8 | Bimbingan Skripsi | | | | | | ■ |
| 9 | Seminar Hasil | | | | | | ■ |
| 10 | Sidang Meja Hijau | | | | | | ■ |

Sumber: Peneliti (2023)

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian ini adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama gaya kepemimpinan (X1) , variabel bebas kedua motivasi kerja (X2) dan 5 variabel bebas ketiga Disiplin Kerja (X3) serta variabel terikat kinerja Pegawai (Y).

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran terhadap variabel penelitian tersebut dilakukan dengan metode Likert, yang memberikan parameter (batasan) perhitungan 1 sampai dengan 5 dengan kualitas penilaian : 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju). Definisi operasional dan pengukuran untuk masing-masing variabel bebas dan variabel terikat tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran

Tabel 3. 2OperasionalisasiVariabel

| Variabel | Indikator | Deskripsi | Skala |
|---|---|--|--------------|
| Kinerja Pegawai (Y) Kasmir (2016) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. inisiatif | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja ditunjukkan dari kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. 2. Kualitas kerja ditunjukkan dari kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. 3. Banyaknya wewenang yang diterima karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan membandingkan dengan hasil yang diharapkan dengan mengemban tanggungjawab tersebut. 4. Kesiadaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan kerja secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik. 5. Kesiadaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan kerja secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik | Likert |
| Gaya Kepemimpinan (X1) Edison (2016) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki strategi yang jelas dan komunikasi yang baik. 2. kepedulian kepada anggota dan lingkungan 3. merangsang anggota 4. Menjaga kekompakan tim 5. Menghargai perbedaan dan keyakinan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pemimpin mempunyai strategi yang jelas dan realistis dan anggota percaya terhadap pemimpin dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. 2. Memberikan perhatian dan memotivasi kerja anggota dan memperhatikan lingkungan dan kenyamanan bekerja. 3. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi. 4. Mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid dan harmonis. 5. Menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan lebih baik. | Likert |
| Motivasi Kerja (X2) Afandi (2018) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri | <ol style="list-style-type: none"> 1. Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. 2. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. 3. Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan 4. Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. 5. Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak. 6. Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya. | Likert |

| Variabel | Indikator | Deskripsi | Skala |
|--|--|--|--------|
| Disiplin Kerja (X3) Edy sutrisno (2016) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Dilihat dari jam masuk kerja, pulang kerja, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan. 2. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. 3. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan tugas, jabatan, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. 4. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan | Likert |

Sumber: Data yang dikumpulkan peneliti

D. Populasi, Sampel, Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagian pegawai Aparatur Sipil Negara di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 169 pegawai tidak termasuk kepala kantor wilayah.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya jika terlalu banyak dengan jangkauan waktu yang terbatas dan kemampuan tidak bisa, keterbatasan dana, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan

diberlakukan untuk populasi, untuk itu sampel yang di ambil harus benar – benar *representative* (mewakili) Sugiono (2016).

Sampel merupakan sebagian elemen dari populasi yang bisa mewakili karakter populasi yang dijadikan objek penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Simple Random Sampling* dimana pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik ini dilakukan untuk mendapatkan sampel yang sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Dalam penelitian ini penulis untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dengan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas (*finite population survei*), dimana tujuan utama dari survei tersebut adalah untuk mengestimasi proporsi populasi. Rumus Slovin yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah (Sugiyono, 2017):

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

Keterangan :

n = Besarnya sampel

N = Populasi

e = konstanta (% tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel, dalam hal ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%)

jadi diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{169}{1 + 169 (0,1)^2}$$

$$n = 62,8$$

Dari perhitungan rumus diatas menunjukkan hasil 63 dimana sampel yang akan digunakan sebesar 63 responden Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorang langsung dari objeknya. Data primer dari penelitian ini diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuesioner terstruktur (angket) yang diisi oleh responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain, atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan atau tidak dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan, dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, dan lain sebagainya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana pegawai mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Analisis data dilakukan dengan menggunakan beberapa model analisa data untuk menguatkan penarikan kesimpulan yang berbasis ilmiah.

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Maka validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali,2018).

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Ghozali (2018) menyatakan reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat di katakan reliable atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara yaitu *One Slot* atau pengukuran sekali saja yang merupakan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha*(α).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara vaeriablel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisis selainkan menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solition (SPSS)*.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat dianalisis lebih lanjut.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan uji statistik. Alpha(α) merupakan suatu batas kesalahan yang maksimal yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti. Semisal melakukan suatu penelitian, peneliti menetapkan alpha sebesar 5% atau 0,05 dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari $\alpha=0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal(Ghozali,2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali,2018).

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yang jumlahnya lebih dari satu

terhadap satu variabel terikat (*dependen*). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat Kinerja Pegawai

α = Konstanta Variabel Terikat

β_1 = Koefisien Regresi Berganda Gaya Kepemimpinan

β_2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

β_3 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

X_1 = Variabel Bebas Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Bebas Motivasi Kerja

X_3 = Variabel Bebas Disiplin Kerja

ε = *Error term*

4. Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018) uji hipotesis dapat dilakukan dengan dua pengujian yaitu:

a. Uji F

Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05.

Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikan $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

b. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5%, jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2018).

5. Uji Koefisien Determinasi (*AdjustedR²*)

Koefisien determinasi (*adjustedR²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan

persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Uraian Singkat Kantor Wilayah Kementerian Agama

Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara merupakan motor utama bagi keberjalanan kegiatan dakwah di Sumatera Utara Jln. Gatot Subroto. Jawatan Agama Sumatera oleh Pemerintah masih dipercayakan Kepada Bapak H. Muchtar Yahya, kedudukannya masih berada dibawah Gubernur Sumatera Utara. Pada tahun 1946, Sumatera dibagi Menjadi tiga Provinsi yakni, Provinsi Sumatera Utara, Provinsi Sumatera selatan dan Provinsi tengah. H. Mochtar Yahya ditunjuk menjadi Kordinator Jawatan-Jawatan tersebut, bertempat di bukit tinggi.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara adalah sebuah Instansi Vertikal Kementerian Agama yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama. Kantor Wilayah Kementerian Agama kebijakan Menteri Agama Keagamaan dalam peraturan dalam perundang – undangan yang berlaku. Secara historis, Keagamaan dapat ditelusuri sejak abad ke v masehi. Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara di bentuk pada tanggal 3 Januari 1946 dan setiap bulannya diperingati sebagai hari amal bakti Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi SumateraUtara adalah sebuah Instansi Vertikal Kementerian Agama yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Menteri Agama.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara Mempunyai tugas dan fungsi pokok keagamaan dan berbagai macam bidang yang telah ditentukan dan berlakukan untuk Masyarakat umum Seperti Bidang: Pendidikan Madrasah, Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam Penyelenggaraan Haji dan Umrah, URAIS dan Pembinaan Syari'ah penerangan Agama Islam Zakat dan Wakaf, dan Bimbingan Masyarakat Kristen dan Katholik.

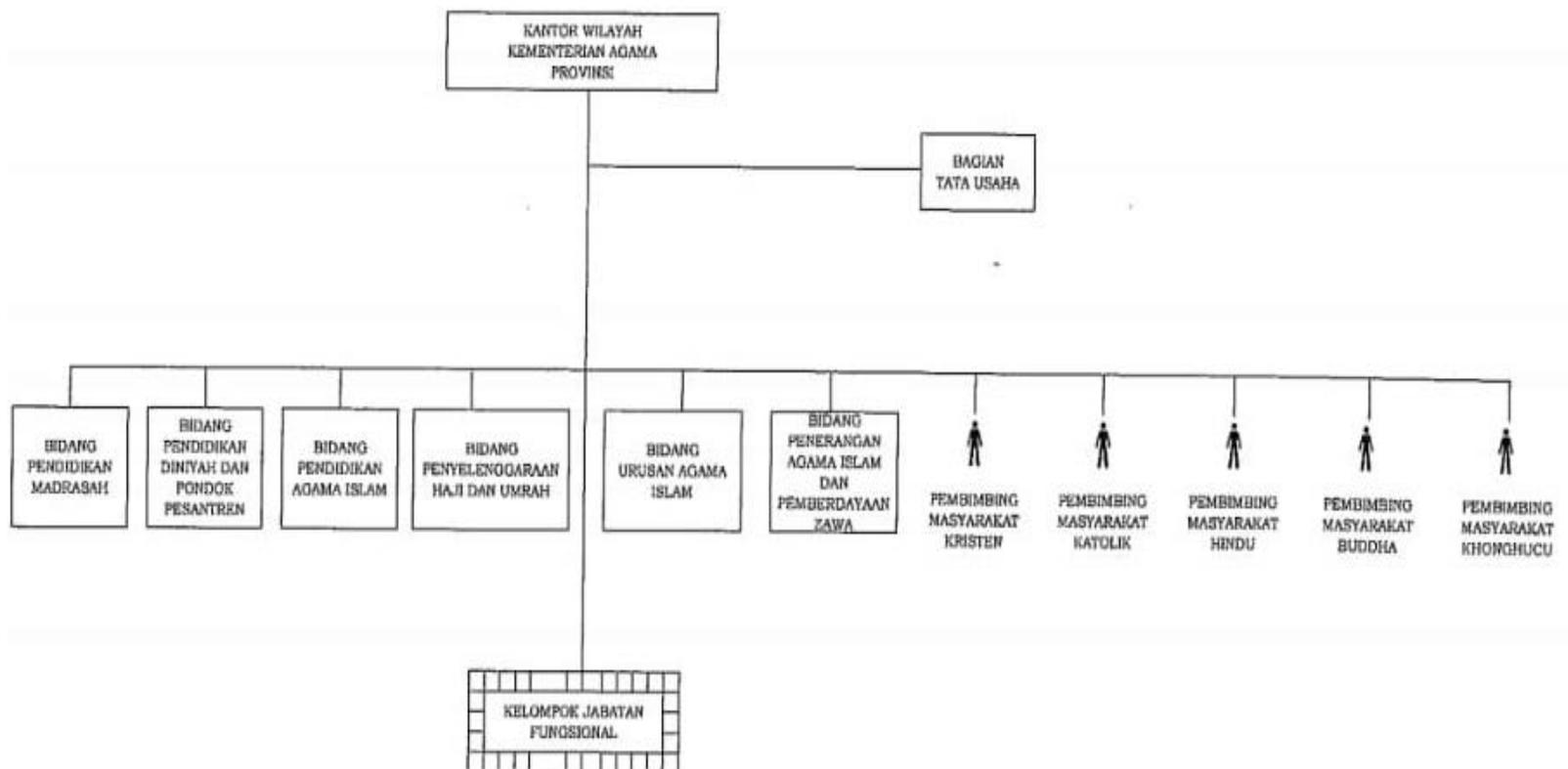
b. Visi

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin dalam rangka mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong.

c. Misi

- 1) Meningkatkan pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
- 2) Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
- 3) Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
- 4) Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
- 5) Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
- 6) Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum, dan pendidikan keagamaan.
- 7) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan terpercaya.

d. Struktur Organisasi Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

e. Uraian Jabatan

Sesuai dengan struktur organisasi perusahaan di atas, pembagian tugas dan tanggung jawab setiap jabatan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Sumatera Utara adalah

1) Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas pelayanan pemerintah di bidang keagamaan di Provinsi Sumatera Utara tersebut meliputi :

- a) Melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang urusan agama masyarakat Kristen, Katolik, Hindu dan Buddha;
- b) Melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan haji;
- c) Melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan pendidikan pada madrasah dan pendidikan agama Islam pada sekolah umum serta sekolah luar biasa;
- d) Melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang pendidikan keagamaan dan pondok pesantren
- e) Melaksanakan pelayanan dan bimbingan di bidang penyelenggaraan Pendidikan Agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid;

2) Bagian Tata Usaha

- a) Koordinasi penyusunan rencana, evaluasi program dan anggaran, serta laporan;
- b) Pelaksanaan urusan keuangan;

- c) Penyusunan organisasi dan tata laksana;
 - d) Pengelolaan urusan kepegawaian;
 - e) Penyusunan peraturan perundang-undangan dan bantuan hukum;
- 3) Bidang Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam
- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan agama Islam
 - b) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang Pendidikan Agama Islam pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Taman Kanak-kanak (TK), Sekolah Dasar / Sekolah Dasar Luar Biasa (SD/SDLB), Sekolah Menengah Pertama / Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMP/SMPLB), Sekolah Menengah Atas / Sekolah Menengah Atas Luar Biasa / Sekolah Menengah Kejuruan (SMA/SMALB/SMK), dan pengelolaan sistem informasi Pendidikan Agama Islam; dan
 - c) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pendidikan agama Islam
- 4) Bidang Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah;
 - b) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendaftaran, dokumen, akomodasi, transportasi, perlengkapan haji, pengelolaan keuangan haji, dan pembinaan Jemaah haji dan umrah serta pengelolaan informasi haji dan umrah;
 - c) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penyelenggaraan haji dan umrah.

5) Bidang URAIS dan Pembinaan Syariah

- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang urusan agama Islam dan pembinaan syariah;
- b) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang kepenghuluan, pemberdayaan kantor urusan agama dan keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, produk halal, hisab rukyat, dan pembinaan syariah, serta pengelolaan system informasi urusan agama Islam dan pembinaan syariah;
- c) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang urusan agama Islam dan pembinaan syariah.

6) Bidang Penerangan Agama Islam, Zakat dan Wakaf

- a) Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang Penerangan Agama Islam, zakat dan wakaf;
- b) Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang Penerangan dan Penyuluhan Agama Islam, kemitraan umat dan publikasi dakwah, hari besar Islam, seni budaya Islam, musabaqah Al-Qur'an dan Al Hadits, zakat dan wakaf, serta pengelolaan sistem informasi penerangan agama Islam, zakat dan wakaf; dan
- c) Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang penerangan agama Islam, zakat dan wakaf

7) Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 38, Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang

bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

8) Pembimbing Masyarakat Katolik

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 39, Bidang Bimbingan Masyarakat Katolik bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Katolik berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

9) Pembimbing Masyarakat Hindu

Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 38, Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

10) Pembimbing Masyarakat Buddha Dalam Peraturan Menteri Agama No. 13 Tahun 2012 Pasal 38, Bidang Bimbingan Masyarakat Kristen bertugas melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 63 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Karakteristik responden yang

akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berikut gambaran umum responden dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|---------------|------------------|----------------|
| Pria | 37 | 58,73 |
| Wanita | 26 | 41,26 |
| Total | 63 | 100 |

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang dominan menjadi responden didominasi yang berjenis kelamin pria sebanyak 37 orang atau 58,73% sedangkan wanita sebanyak 26 orang atau 41,26%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pria lebih relevan dan banyak ditempatkan pada posisi atau departemen yang ada di Kementerian Agama.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia (Tahun) | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|--------------|------------------|----------------|
| 21-29 tahun | 8 | 12,70 |
| 30-40 tahun | 30 | 47,66 |
| 41-50 tahun | 20 | 31,75 |
| >50 tahun | 5 | 7,94 |
| Total | 63 | 100 |

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang dominan menjadi responden didominasi yang berusia sebanyak 30-40 tahun sebanyak 30 orang atau 47,66%, yang berusia 41-50 tahun sebanyak 20 orang atau 31,75%, yang berusia 21-29 tahun sebanyak 8 orang atau 12,7% dan yang berusia > 50 tahun ada sebanyak 5 orang atau 7,94%. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai paruh baya yang sudah cukup memiliki pengalaman dalam mengisi beberapa bagian yang ada di Instansi terkait.

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah Responden | Presentase (%) |
|--------------------|------------------|----------------|
| S1 | 40 | 63,49 |
| S2 | 16 | 25,40 |
| S3 | 7 | 11,11 |
| Total | 63 | 100 |

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa pegawai yang dominan menjadi responden didominasi yang pegawai dengan pendidikan S1 sebanyak 40 orang atau 63,49%, yang berpendidikan S2 sebanyak 16 orang atau 25,40%, yang berpendidikan S3 sebanyak 7 orang atau 11,11%. Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai yang sudah berpendidikan S1 mengisi jabatan yang ada di Instansi Kementerian Agama Sumatera Utara.

3.Deskripsi Jawaban Responden

Penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. dengan penyebaran angket yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 63 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-ragu(R) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Tabel 4.4 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

| Rata-Rata | Keterangan |
|-----------|-------------|
| 1,00-1,80 | Tidak Baik |
| 1,81-2,60 | Kurang Baik |
| 2,61-3,40 | Cukup Baik |
| 3,41-4,20 | Baik |
| 4,21-5,00 | Sangat Baik |

Sumber (Sugiyono, 2019)

Tabel di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu tidak baik, kurang baik, cukup baik, baik dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel gaya kepemimpinan (variabel X_1) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.5 Jawaban Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|--|-----------|----|----|----|-----|------|------------|
| | | SS | S | R | TS | STS | | |
| 1 | Pemimpin memiliki strategi yang jelas dalam setiap agenda yang dibuatnya. | 5 | 20 | 20 | 17 | 1 | 3,17 | Cukup Baik |
| 2 | Pemimpin memiliki strategi yang realistis (masuk akal) dalam setiap agenda yang dibuatnya. | 9 | 27 | 20 | 7 | - | 3,60 | Baik |
| 3 | Pemimpin mampu mengajak anggotanya untuk bekerja dalam tim yang solid | 7 | 32 | 18 | 6 | - | 3,63 | Baik |
| 4 | Pemimpin mampu menyatukan kekompakan anggotanya | 6 | 23 | 23 | 8 | 3 | 3,33 | Cukup Baik |
| 5 | Pemimpin mampu merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian. | 14 | 24 | 20 | 5 | - | 3,74 | Baik |
| 6 | Pemimpin mampu mendorong anggotanya untuk bekerja secara maksimal | 4 | 27 | 18 | 12 | 2 | 3,30 | Cukup Baik |
| 7 | Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi pegawainya dengan memberikan arahan yang tepat. | 3 | 25 | 28 | 7 | - | 3,38 | Cukup Baik |
| 8 | Pemimpin mau membantu anggotanya yang kesulitan dalam bekerja | 16 | 20 | 18 | 9 | - | 3,68 | Baik |

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|---|-----------|----|----|----|-----|------|----------|
| | | SS | S | R | TS | STS | | |
| 9 | Pemimpin selalu bisa mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan pemikiran. | 10 | 23 | 17 | 13 | - | 3,47 | Baik |
| 10 | Pemimpin menghargai cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan | 13 | 19 | 16 | 15 | - | 3,47 | Baik |

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan responden atas pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan. Nilai mean terendah sebesar 3,17 pada pernyataan pertama yang artinya pimpinan tidak memiliki strategi yang jelas dalam mencapai hasil kerja. Sehingga perlu dilakukan evaluasi agar pimpinan mampu mendorong pegawainya bekerja secara maksimal.

. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 3,74 pada pernyataan kelimayang artinya pimpinan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Motivasi Kerja(X_2) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.6 Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|---|-----------|----|----|----|-----|------|------------|
| | | SS | S | R | TS | STS | | |
| 1 | Pegawai memperoleh kompensasi yang adil sebagai hasil balas jasa | 8 | 23 | 21 | 11 | - | 3,44 | Baik |
| 2 | Pegawai mendapatkan insentif dari perusahaan atas kontribusi terhadap perusahaan. | 3 | 21 | 25 | 14 | - | 3,20 | Cukup Baik |
| 3 | Pegawai merasa bahwa kondisi kerja di perusahaan sudah baik | 5 | 28 | 18 | 12 | - | 3,41 | Baik |
| 4 | Pegawai dapat beraktivitas dengan nyaman | 21 | 10 | 20 | 12 | - | 3,63 | Baik |
| 5 | Pegawai memperoleh fasilitas kerja yang sangat fungsional sesuai dengan kebutuhan | 5 | 29 | 17 | 12 | - | 3,42 | Baik |
| 6 | Pegawai termotivasi dalam bekerja karena adanya fasilitas kerja yang sangat baik | 21 | 10 | 20 | 12 | - | 3,63 | Baik |
| 7 | Pegawai termotivasi untuk | 5 | 29 | 17 | 12 | - | 3,42 | Baik |

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|--|-----------|----|----|----|-----|------|------------|
| | | SS | S | R | TS | STS | | |
| | mencapai target kerja yang sudah ditetapkan | | | | | | | |
| 8 | Pegawai selalu berupaya mencapai hasil kerja yang memuaskan atasan | 21 | 10 | 20 | 12 | - | 3,73 | Baik |
| 9 | Pegawai mendapatkan apresiasi dari atasan apabila bekerja dengan bagus | 5 | 29 | 17 | 12 | - | 3,32 | Cukup Baik |
| 10 | Pegawai termotivasi mendapat penghargaan atas hasil kerja di kantor | 21 | 10 | 20 | 12 | - | 3,63 | Baik |

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan responden atas pernyataan motivasi kerja. Nilai mean terendah sebesar 3,20 pada pernyataan enam yang artinya pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai. Hal ini harus mendapatkan perhatian agar fasilitas kerja dapat ditingkatkan berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 3,73 yang artinya pegawai termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Disiplin Kerja (X_3) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.7 Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X_3)

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|---|-----------|----|----|----|-----|------|------------|
| | | SS | S | R | TS | STS | | |
| 1 | Pegawai selalu menaati jam masuk kerja dan pulang kerja | 11 | 15 | 17 | 15 | 5 | 3,19 | Cukup Baik |
| 2 | Pegawai selalu menghargai waktu saat bekerja | 22 | 23 | 13 | 5 | - | 3,98 | Baik |
| 3 | Pegawai selalu taat terhadap peraturan perusahaan/ kantor | 16 | 18 | 17 | 12 | - | 3,60 | Baik |
| 4 | Pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai di pakai | 26 | 20 | 7 | 10 | - | 3,98 | Baik |
| 5 | Pegawai selalu menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan yang sudah di buat | 25 | 16 | 17 | 5 | - | 3,96 | Baik |
| 6 | Pegawai tidak pernah meninggalkan jam kerja atas kepentingan pribadi | 19 | 18 | 17 | 6 | 3 | 3,69 | Baik |
| 7 | Pegawai selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan | 2 | 19 | 25 | 17 | - | 3,09 | Baik |

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|--|-----------|----|----|----|-----|------|----------|
| | | SS | S | R | TS | STS | | |
| | tugas, jabatan, dan tanggung jawab | | | | | | | |
| 8 | Pegawai selalu menaati Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan. | 9 | 25 | 15 | 14 | - | 3,46 | Baik |

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan responden atas variabel kepemimpinan. Nilai mean terendah sebesar 3,19 pada pernyataan pertama artinya pegawai tidak selalu menaati jam kerja yang berlaku di kantor sehingga perlu dilakukan evaluasi. Adapun nilai mean tertinggi sebesar 3,98 pada pernyataan empat yang artinya pegawai selalu merapikan peralatan kerja.

Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y) ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.8 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|--|-----------|----|----|----|-----|------|------------|
| | | SS | S | R | TS | STS | | |
| 1 | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan rapi | 7 | 29 | 16 | 10 | 1 | 3,49 | Baik |
| 2 | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang diharapkan atasan | 21 | 20 | 11 | 11 | - | 3,80 | Baik |
| 3 | Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batasan yang ditentukan. | 21 | 14 | 15 | 13 | - | 3,68 | Baik |
| 4 | Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 19 | 18 | 17 | 6 | 3 | 3,69 | Baik |
| 5 | Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan dalam tim. | 16 | 18 | 19 | 10 | - | 3,63 | Baik |
| 6 | Pegawai dapat bekerja sama dengan baik | 17 | 12 | 20 | 14 | - | 3,50 | Baik |
| 7 | Pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugasnya karena teman kerja tidak masuk. | 7 | 23 | 20 | 13 | - | 3,38 | Cukup Baik |
| 8 | Pegawai berinisiatif membantu rekan kerja yang kesulitan | 17 | 20 | 21 | 5 | - | 3,77 | Baik |

| No | Pernyataan | Frekuensi | | | | | Mean | Kategori |
|----|--|-----------|----|----|----|-----|------|------------|
| | | SS | S | R | TS | STS | | |
| 9 | Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. | 8 | 24 | 21 | 10 | - | 3,47 | Baik |
| 10 | Pegawai bertanggung jawab atas hasil kerja | 2 | 21 | 26 | 14 | - | 3,17 | Cukup Baik |

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat pernyataan pegawai terkait dengan kinerja pegawai. Nilai mean terendah sebesar 3,17 pada pernyataan seouluh yang artinya pegawai bertanggung jawab sepenuhnya atas pekerjaannya. Nilai mean tertinggi sebesar 3,80 pada pernyataan dua yang artinya pegawai dapat bekerja dengan kualitas pekerjaan yang baik.

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Sugiyono, 2015).

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X _{1.1.1} | 31.635 | 27.074 | 0.365 | 0.799 |
| X _{1.1.2} | 31.206 | 26.586 | 0.489 | 0.785 |
| X _{1.2.1} | 31.175 | 28.405 | 0.310 | 0.802 |
| X _{1.2.2} | 31.476 | 27.060 | 0.362 | 0.799 |
| X _{1.3.1} | 31.063 | 25.480 | 0.602 | 0.772 |
| X _{1.3.2} | 31.508 | 26.157 | 0.474 | 0.786 |
| X _{1.4.1} | 31.429 | 26.604 | 0.591 | 0.776 |
| X _{1.4.2} | 31.127 | 24.822 | 0.583 | 0.772 |
| X _{1.5.1} | 31.333 | 25.613 | 0.508 | 0.782 |
| X _{1.5.2} | 31.333 | 24.903 | 0.529 | 0.779 |
| X _{2.1.1} | 31.444 | 62.703 | 0.319 | 0.962 |
| X _{2.1.2} | 31.683 | 61.285 | 0.473 | 0.955 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X _{2.2.1} | 31.476 | 55.931 | 0.865 | 0.941 |
| X _{2.2.2} | 31.254 | 52.257 | 0.892 | 0.938 |
| X _{2.3.1} | 31.460 | 55.704 | 0.882 | 0.940 |
| X _{2.3.2} | 31.254 | 52.257 | 0.892 | 0.938 |
| X _{2.4.1} | 31.460 | 55.704 | 0.882 | 0.940 |
| X _{2.4.2} | 31.254 | 52.257 | 0.892 | 0.938 |
| X _{2.5.1} | 31.460 | 55.704 | 0.882 | 0.940 |
| X _{2.5.2} | 31.254 | 52.257 | 0.892 | 0.938 |
| X _{3.1.1} | 25.794 | 26.586 | 0.415 | 0.850 |
| X _{3.1.2} | 25.000 | 25.935 | 0.673 | 0.815 |
| X _{3.2.1} | 25.381 | 25.724 | 0.590 | 0.824 |
| X _{3.2.2} | 25.000 | 25.742 | 0.577 | 0.826 |
| X _{3.3.1} | 25.016 | 26.693 | 0.540 | 0.830 |
| X _{3.3.2} | 25.286 | 24.143 | 0.695 | 0.810 |
| X _{3.4.1} | 25.889 | 27.616 | 0.564 | 0.829 |
| X _{3.4.2} | 25.524 | 25.899 | 0.629 | 0.820 |
| Y.1.1 | 32.000 | 33.968 | 0.391 | 0.825 |
| Y.1.2 | 31.683 | 31.252 | 0.554 | 0.809 |
| Y.2.1 | 31.810 | 31.221 | 0.519 | 0.814 |
| Y.2.2 | 31.937 | 32.318 | 0.530 | 0.812 |
| Y.3.1 | 31.857 | 31.673 | 0.552 | 0.809 |
| Y.3.2 | 31.984 | 29.887 | 0.657 | 0.797 |
| Y.4.1 | 32.111 | 32.713 | 0.520 | 0.813 |
| Y.4.2 | 31.714 | 32.207 | 0.571 | 0.808 |
| Y.5.1 | 32.016 | 33.467 | 0.463 | 0.818 |
| Y.5.2 | 32.317 | 34.769 | 0.392 | 0.824 |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Dari tabel 4.9 di atas hasil output SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 38 butir pertanyaan dapat dinyatakan valid karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau

handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten.. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Sugiyono, 2015). Adapun hasil uji reliabilitas tiap-tiap variabel penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|----------|------------------|------------|
| X1 | 0,803 | 10 |
| X2 | 0,949 | 10 |
| X3 | 0,844 | 8 |
| Y | 0,829 | 10 |

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel menunjukkan bahwa nilai *alpha Cronbach's* nilainya di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian ini realibel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

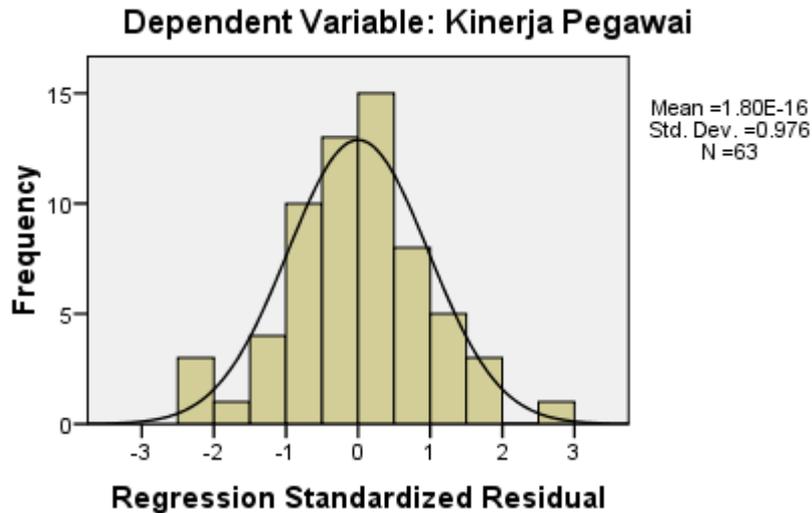
5. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

1) Histogram

Cara pertama yang sering digunakan untuk melihat normalitas data yaitu dengan melihat pola pada Normal Probability P Plot, yaitu jika data menyebar di sekitar asumsi normalitas.



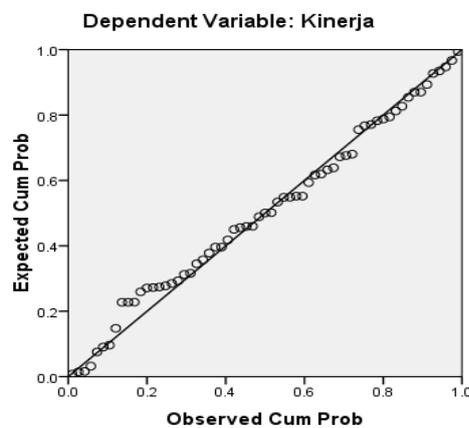
Gambar 4.2 Hasil Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola data berdistribusi normal karena berbentuk kurva simetris, tidak miring ke kiri maupun ke kanan, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

2) *Probability Plot*

Hasil pengujian normal *probability plot* dalam penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut ini



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti data garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3) Kolmogrof Smirnof

Cara kedua dapat dilakukan adalah dengan menggunakan uji *statistic Nonparametrik Kolmogorov-Simrnov (K-S)*. Jika nilai sig > 5%, maka data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode *statistic* dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 63 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.62987342 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .095 |
| | Positive | .050 |
| | Negative | -.095 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .751 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .625 |

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* yaitu 0,751 dan besarnya nilai signifikan pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,625 di atas pada tingkat signifikan 0,05 atau *Asymp Sig. (2 tailed) > 0,05* dengan demikian residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolineritas diuji dengan melihat nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor(VIF)*, Nilai

tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Adapun hasil uji multikolinieritas data penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Gaya Kepemimpinan | .736 | 1,358 |
| Motivasi Kerja | .754 | 1,326 |
| Disiplin Kerja | .814 | 1,229 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

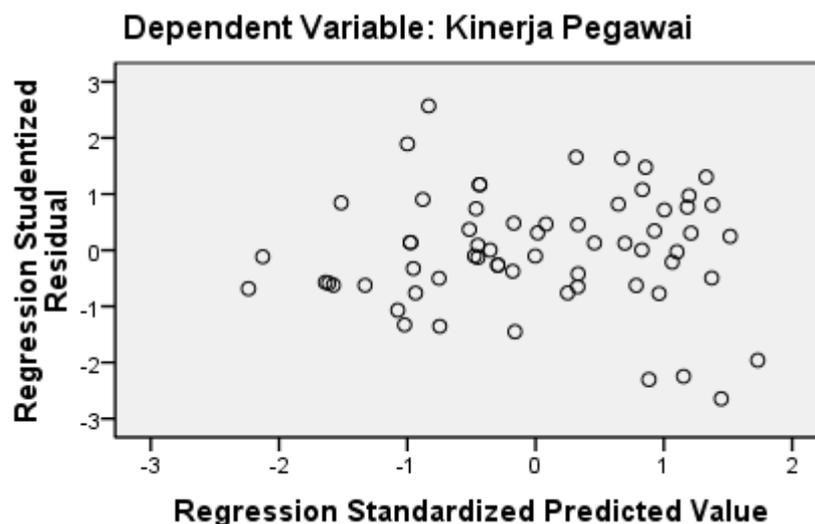
Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance value semua variabel bebas adalah tidak kurang dari ketetapan yaitu 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen adalah tidak lebih dari nilai ketetapan yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan bahwa data tidak mengalami masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedostisitas dapat diprediksi dengan melihat pola gambar *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID). Jika gambar *scatterplot* berpola acak maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji

heterokedastisitas data penelitian ini dengan analisis grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan data pada gambar 4.7 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heterokedastisitas (Ghozali, 2017).

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berkaitan dengan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas), dengan tujuan itu untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai independen yang diketahui. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil analisis regresi linear berganda data penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.891 | 4.195 | | 2.120 | 0.038 |
| Gaya Kepemimpinan | 0.587 | 0.125 | 0.528 | 4.706 | 0.000 |
| Motivasi Kerja | 0.188 | 0.084 | 0.248 | 2.238 | 0.029 |
| Disiplin Kerja | 0.013 | 0.116 | 0.012 | 0.114 | 0.910 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, dapat dirumuskan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,891 + 0,587 X_1 + 0,188 X_2 + 0,013 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 8,891 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai konstan maka kinerja pegawai sebesar 8,891 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,587 yang berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,587satuan atau sebesar 58,7%.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,188yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,188 satuan atau sebesar 84%.

- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerjamenunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,013 yang berarti bahwa jika variabel disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,013satuan atau sebesar 1,3%.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai t-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai t-tabel. Nilai $df_1 = 0,05$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 0,05$ dan nilai $df_2 = 59$ (63-4). Dari tabel distribusi nilai t-tabel maka nilai t-tabel = 2,00. Nilai t tabel merupakan jenis tabel distribusi yang berfungsi untuk menentukan sebuah hipotesis. Tabel distribusi ini bergantung pada statistik uji t sebagai perbandingannya. T tabel terdiri dari berbagai kolom yang menunjukkan fungsi berbeda-beda. Adapun hasil uji parsial dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 8.891 | 4.195 | | 2.120 | 0.038 |
| Gaya Kepemimpinan | 0.587 | 0.125 | 0.528 | 4.706 | 0.000 |
| Motivasi Kerja | 0.188 | 0.084 | 0.248 | 2.238 | 0.029 |
| Disiplin Kerja | 0.013 | 0.116 | 0.012 | 0.114 | 0.910 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2024, (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji parsial pada tabel 4.16 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

- 1) Hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,706 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 2) Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,238 > t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Hasil pengujian untuk disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $0,114 < t_{tabel}$ sebesar 2,00 dengan nilai signifikan $0,910 > 0,05$, maka hipotesis H3 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.

Nilai F-tabel dihitung dengan menggunakan tabel distribusi nilai F-tabel.

Nilai $df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$.

Dimana :

k : adalah jumlah variabel (bebas + terikat)

n : adalah jumlah observasi/sampel pembentuk regresi.

Dalam penelitian kali ini menggunakan variabel bebas sebanyak 3 dan variabel terikat sebanyak 1 sehingga nilai $k = 4$, nilai $df_1 = 3$ ($4-1$) dan nilai $df_2 = 59$ ($63-4$). Dari tabel distribusi nilai F-tabel maka nilai F-tabel = 2,77. Adapun hasil uji simultan dalam penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Hipotesis Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^b | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 1100.731 | 3 | 366.910 | 16.289 | .000 ^a |
| Residual | 1329.015 | 59 | 22.526 | | |
| Total | 2429.746 | 62 | | | |

a. Predictors: (Constant) Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji simultan yang disajikan pada tabel 4.16, dengan nilai F_{hitung} sebesar $16,289 > F_{tabel}$ sebesar 2,77 dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun nilai koefisien determinasi data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0.673 | 0.453 | 0.425 | 4,746 |

a. Predictors: (Constant) Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2023, (Data Diolah)

Hasil uji determinasi berdasarkan Tabel 4.17 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,425 yang mengindikasikan bahwa 42,5% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sedangkan 57,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, kedisiplinan, dan motivasi.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,673 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,6–0,799. Semakin besar nilai R

yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.35 berikut:

Tabel 4.18 Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

| Nilai | Interpretasi |
|-----------------|--------------------|
| 0,0–0,19 | Sangat Tidak Erat |
| 0,2–0,39 | Tidak Erat |
| 0,4–0,59 | Cukup Erat |
| 0,6–0,79 | Erat |
| 0,8–0,99 | Sangat Erat |

Sumber: Sugiyono (2016: 287)

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,673 yang berada pada *range* nilai 0,6–0,79, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

B. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam temuan penelitian ini yang harus mampu menjawab segala pernyataan yang ada di dalam rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

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

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menjelaskan

bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,706 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,00 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,00 (sig. <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan hasilnya diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan sebesar 0,587 satuan atau sebesar 58,7%, sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun satu satuan maka kinerja juga akan menurun secara signifikan sebesar 0,587 satuan atau sebesar 58,7%. Dengan kata lain ketika ada peningkatan kepemimpinan yang terdiri dari indikator memiliki strategi, menjaga kekeompakan tim, merangsang anggota, kepedulian terhadap pegawai, dan menghargai perbedaan maka berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aidil, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sudah terlaksana. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin a, yaitu Gaya Kepemimpinan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya mendukung kinerja pegawai, yaitu kurangnya Kontrol yang dilakukan pemimpin sehingga

pegawai tidak serius dalam bekerja tidak merasa bersalah dan menunda pekerjaan.

Kepemimpinan seorang atasan juga dapat dinilai oleh pegawai, apakah seorang pemimpin dapat bertindak dengan baik dan dapat menciptakan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja atau akan memperburuk suasana kerja sehingga menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan guna peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

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

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,238 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,00 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,00 (sig. <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang diajukan teruji dan hasilnya diterima.

Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan sebesar 0,188 satuan atau sebesar 18,8%, sebaliknya jika motivasi kerja menurun satu satuan maka kinerja juga akan menurun secara signifikan sebesar 0,188 satuan atau sebesar 18,8%. Dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi kerjayang

terdiri dari indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja dan pengakuan dari atasan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Billy, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sudah terlaksana. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin b, yaitu motivasi kerja yang diperoleh masih sangat rendah sehingga kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya efektif, seperti belum ada penghargaan atau reward yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja

Menurunnya motivasi kerja karyawan sudah dapat dipastikan akan secara signifikan berimplikasi terhadap menurunnya kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, meningkatnya motivasi kerja pegawai akan berdampak terhadap meningkatnya kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama

Provinsi Sumatera Utara. Hal ini terlihat dari uji hipotesis melalui uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,114 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,00 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,910 (sig. $> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan hasilnya ditolak.

Arah positif menunjukkan bahwa jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat tidak signifikan sebesar 0,013 satuan atau sebesar 1,3%, sebaliknya jika disiplin kerja menurun satu satuan maka kinerja juga akan menurun secara signifikan sebesar 0,013 satuan atau sebesar 1,3%. Dengan kata lain ketika ada peningkatan disiplin kerjayang terdiri dari indikator taat terhadap waktu, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan, taat terhadap peraturan perusahaan dan taat terhadap SOP.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tannadi, dkk (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerjaitidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah poin (c) Disiplin kerja yang masih belum berkontribusi dengan senang hati dan bertanggung jawab atas kepentingan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara, seperti pegawai belum bisa menaati peraturan kantor.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Mtotivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_4 yang berbunyi bahwa: “gaya kepemimpinan, mtotivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar $16,289 > F_{tabel}$ sebesar $2,77$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh apakah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai telah terlaksana. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah poin d, yaitu kurang efektifnya pengawasan kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sehingga terjadinya penurunan kinerja pegawai telah terjawab.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian untuk variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,706 > t_{tabel}$ sebesar $2,00$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$, maka hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwagaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
2. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,238 > t_{tabel}$ sebesar $2,00$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H2 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
3. Hasil pengujian untuk disiplin kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $0,114 < t_{tabel}$ sebesar $2,00$ dengan nilai signifikan $0,910 > 0,05$, maka hipotesis H3 ditolak dan H0 diterima, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.
4. Nilai F_{hitung} sebesar $16,289 > F_{tabel}$ sebesar $2,77$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H4 diterima dan H0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor

Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Berdasarkan pada indikator terkecil pada variabel penelitian maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Nilai mean terendah pada variabel gaya kepemimpinan mengharuskan pimpinan harus memiliki strategi yang jelas atas dalam setiap agenda yang akan dijalankan dengan melibatkan pegawai lainnya sehingga strategi dapat dijalankan dengan baik dengan dengan memberikan ruang dan mendengarkan saran, masukan dan kontribusi dari pegawai agar program yang direncanakan dapat dikerjakan secara efektif.
2. Nilai mean terendah pada variabel motivasi kerja mengharuskan kepada instansi terkait untuk memberikan pegawai insentif tambahan sesudah dengan kinerja pegawai dan kontribusi terhadap perusahaan. Kantor Kementerian Agama harus dapat meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian fasilitas kerja yang baik.
3. Nilai mean terendah pada variabel disiplin kerja mengharuskan kepada instansi untuk melakukan evaluasi tentang peningkatan disiplin kerja pegawai dengan memberikan arahan, teguran dan sanksi hukuman yang tegas bagi pegawai yang melanggar aturan. Adapun pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaandengan ketentuan dan peraturan perlu dipertahankan dan diberikan motivasi untuk menjadi contoh bagi pegawai lain yang tidak disiplin.
4. Nilai mean terendah pada variabel kinerja pegawai maka kinerja pegawai harus ditingkatkan dengan melakukan pengawasan secara rutin oleh atasan

sesuai dengan jangka waktu pekerjaan yang telah ditetapkan agar penyelesaian program yang direncanakan dapat selesai dengan baik. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan kerja dan pendidikan sesuai dengan jabatan pegawai di kantor Kementerian Agama.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Edison, Emron., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Kartini, Kartono . 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir, (2016). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Nur'aini, Fajar DF. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant.
- Panggabean, Mutiara, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gahalia Indonesia, Jakarta.
- Priansa. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sebayang, S. Nuzuliati dan Wakhyuni (2021). *Edukasi Kepada Perangkat Desa Tentang Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. Jurnal Pemberdayaan Sosial dan Teknologi Masyarakat*
- Siagian, Sondang, 2014, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : Penerbit Rineka Cipta.
- Siswanto, H.B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT alfabet.
- Sutrisno Edy, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kineja*. Edisi kelima. Depok: PT Raja Grafindo Persada
- Winardi, (2020). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: PT. Grafindo Persada.

JURNAL :

- A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Columbindo Perdana. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Columbindo Perdana, 7.
- Ahmad A. dan Syaiful B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. e-ISSN 2623-2623. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 3 No. 3. September.
- Aidil amin effendi, Juwita ramadani fitra. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol 3, No 3.*
- Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almy dan M Tirtana Siregar. 2018. "Pengaruh gaya kepemimpinan dan ,motivasi kerja terhadap kinerja pegawai." *Jurnal manajemen industri dan logistic, vol 2,no 1.*
- Any I. dan Bagus A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. Jurnal JIBEKA. Volume 12 No. 1. Hal 17-22.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 45–60.
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies, 11(2), pp. 3206-3214*
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis pengaruh Kepemimpinan, motivasi, disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember. *Manajemen Dan Bisnis Indonesia 3, 1–17.*
- Billy, Lisbeth, Merinda. 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank bni cabang manado. *Jurnal EMBA (Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi), vol 5, no 2.*
- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series, 2394 012019, pp. 1-6*

- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Eigis Yani Pramularso (2017,174) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal sekretari dan Manajemen Widya Cipta Edisi Volume I No. (2)* p-ISSN: 2550-0805 eISSN: 2550-0791
- Farida, U. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo. Umpo Press.
- Hasibuan, S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Indra M. dan Fajar P. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. ISSN 2623-2634. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 1. Maret. Hal : 129-147.
- Jeli nata liyas. (2019).Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, vol 7, no 1.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Notaris Panam. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 7(1), 40-51.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.

- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkyu, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkyu, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkyu, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekulilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkyu, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Setiawan, R.B (2021) An Effect of Relationship Marketing On Customer Trust and Impact on Customer Retention Bank Sumut Branch Lubuk Pakam. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*
- Sebayang, Nuzliaty dan Wahyuni (2021). Edukasi Kepada Perangkat Desa Tentang Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi. *Jurnal Pemberdayaan Sosial dan Teknologi Masyarakat*.

Sugiono. 2016. Teknik pengumpulan angket atau kuesioner.

Widodo, S (2019). Membangun pendidikan antikorupsi di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*

Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Yuliantari, K., & Ulfa, S. N. (2016). Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT . Megah Bangun Baja Semesta Jakarta, Vol 4 No(2).

SKRIPSI :

Ratih Indah wulan, (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT angkasa pura II (Persero) Kantor cabang bandar udara internasional kualanamu.

Yuliana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Cava Indosukses Mandiri (Gb.bistro & Dessert Medan).