

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah Ringkas dan Letak Geografis Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Terbentuknya Direktorat Jendral Perbendaharaan yang merupakan instansi induk dari kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumsel tidak terlepas dari konsenkuensi pelaksanaan reformasi penyempurnaan manajemen keuangan Negara di Indonesia. Directorat Jendral Anggaran yang merupakan embrio paling dominan dari fungsi perbendaharaan telah memiliki sejarah panjang cikal bakal DJA dimulai pada tahun 1945 dengan dibentuknya penjabat keuangan sebagai salah satu unit dibawah Kementerian keuangan yang bertugas melaksanakan urusan Anggaran Negara. Selanjutnya, penjabat keuangan di ubah namanya menjadi Thesauri Negara pada tahun 1948. Kemudian pada tahun 1962, di bentuk Departemen urusan anggaran Negara yang mempunyai tugas melaksanakan perbendaharaan dan kas Negara beserta uni-unit vertikalnya di daerah termasuk di Provinsi Sumatera Selatan.¹

Dengan terbitnya Keputusan Presiden Nomor 35, 36, dan 37 tahun 2004 dan keputusan menteri keuangan Nomor 302/KMK/2004 dan Nomor 303/KMK/2004, secara hukum meleburlah unit-unit pengelola fungsi

¹Dokumentasi Kantor Wliayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan Nomor: KPTS. /Kw. 0.1/OT.01.3/296/2009, Diakses 21 Desember 2020.

perbendaharaan yang sebelumnya terpisah-pisah menjadi satu Direktorat Jendral Perbendaharaan, yang terdiri dari 1 sekretariat Ditjen dan 7 Direktorat teknis di kantor pusat serta 30 kanwil Ditjen Perbendaharaan dan sejumlah KPPN sebagai unit vertikalnya termasuk kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Selatan.

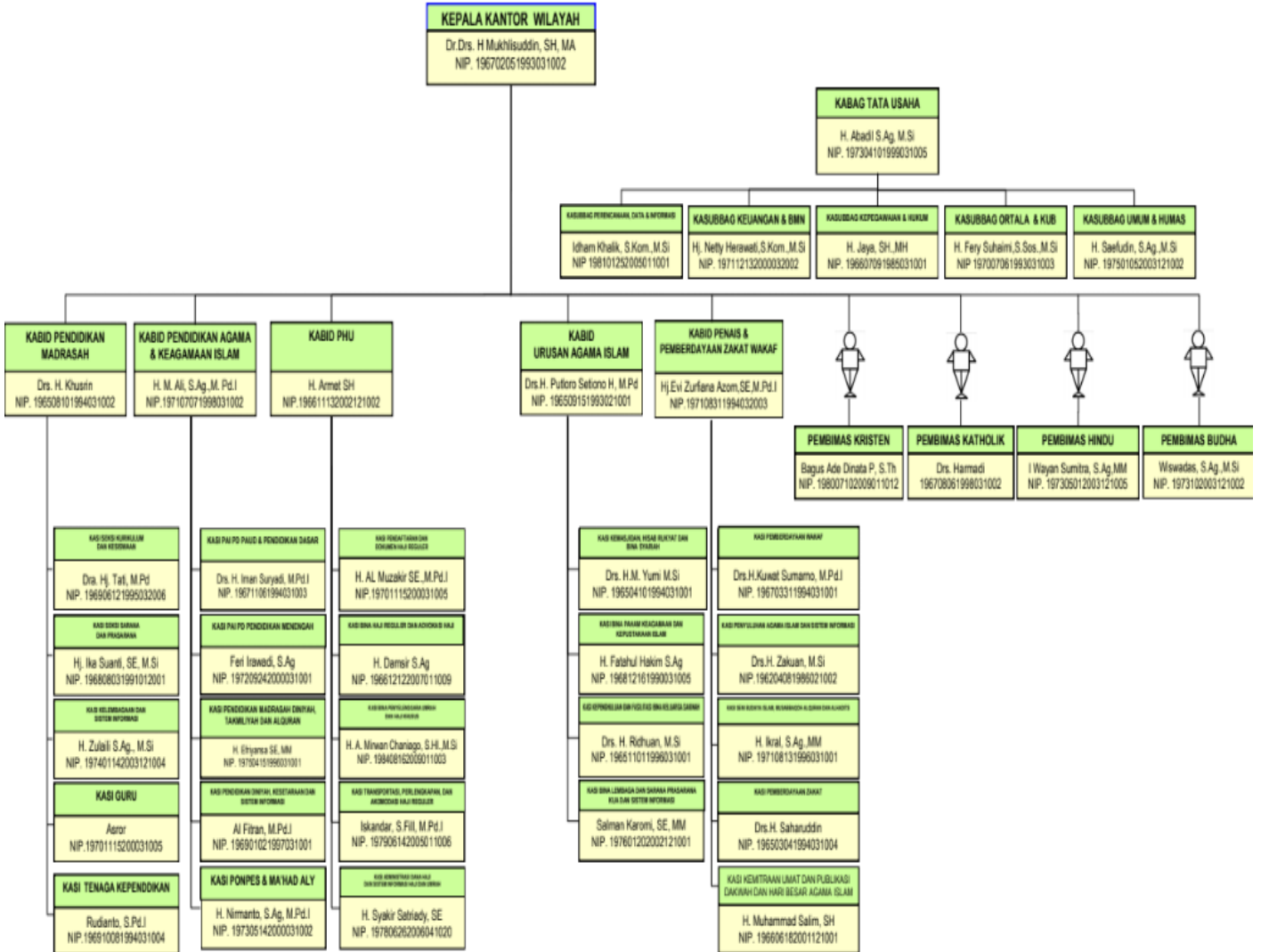
2. Struktur Organisasi

Kepala kantor wilayah bapak Dr. Drs. H. Mukhlisuddin, SH. , MA lahir di Gunung Agung Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan pada tanggal 05 Februari 1967 yang dilantik oleh Menteri Agama pada tanggal 15 September 2020 sebagai Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan. Sebelumnya sebagai kakanwil Kementerian Agama Provinsi Kepulauan Riau, di Gedung Kemenag RI Jakarta Drs. Mukhlisuddin SH, MA pernah menjabat Ka. Kankemenang Kabupaten Selama periode 2005-2010, Ka.Kemenang Kabupaten Bengkulu Utara periode 2010-2013, Ka.Kankemenang Kota Bengkulu periode 2013- 2018. Dan telah mengabdikan selama 25 tahun sebagai ASN kemenag di Provinsi Bengkulu. Memiliki nama lengkap Dr.H. Mukhlisudin, SH, MA, NIP.196702051993031002 dengan Pangkat Pembina Utama Muda. Berikut gambar struktur organisasi di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan, yaitu : ²

Gambar 1

² Dokumentasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan Nomor: KPTS. /Kw. 0.1/OT.01.3/296/2009, Diakses 21 Desember 2020.

Struktur Organisasi Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan



Sumber : Data struktur organisasi pada dokumentasi Kanwil Provinsi Sumatera Selatan

3. Visi dan Misi Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

a. Visi

“Terwujudnya masyarakat Sumatera Selatan yang taat beragama, maju, sejahtera dan cerdas serta saling menghormati antar sesama

pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dalam wadah Negara kesatuan republik Indonesia.”³

b. Misi

- a) Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengalaman dan pelayanan kehidupan beragama
- b) Memperkokoh kerukunan umat beragama
- c) Memperdayakan umat beragama
- d) Meningkatkan pelayanan haji
- e) Meningkatkan kualitas pemberdayaan lembaga zakat, infaq dan shadaqoh
- f) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel.⁴

B. PEMBAHASAN

1. Profil Responden

Berikut ini data profil responden yang diolah oleh peneliti melalui program SPSS versi 23.

a. Jenis kelamin

Profil responden berdasarkan jenis kelamin di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan bantuan dari program SPSS *for windows* versi 23, sebagai berikut :

Tabel 4.1
Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	54	54.5	54.5	54.5
	perempuan	45	45.5	45.5	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

³ Surat Keputusan Kepala Kantor Wliayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan Nomor : Kpts. /Kw. 0.1/OT.01.3/296/2009, Diakses 21 Desember 2020.

⁴ Surat Keputusan Kepala Kantor Wliayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan Nomor : Kpts. /Kw. 0.1/OT.01.3/296/2009. Diakses 21 Desember 2020.

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa responden di Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Sumatera Selatan berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 54 pegawai dengan tingkat persentase 54,4% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 45 pegawai dengan tingkat persentasenya sebesar 45,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Usia

Profil responden berdasarkan usia pada kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan dengan menggunakan bantuan dari program SPSS *for windows* versi 23, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Profil Responden berdasarkan usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-26 Tahun	6	6.1	6.1	6.1
	27-32 Tahun	17	17.2	17.2	23.2
	33-39 Tahun	21	21.2	21.2	44.4
	40-46 Tahun	19	19.2	19.2	63.6
	51 Tahun	11	11.1	11.1	74.7
	53 Tahun keatas	25	25.3	25.3	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa profil responden di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan usia 20-26 tahun yaitu 6 pegawai dengan persentase 6,1%, usia 27-32 tahun yaitu 17 pegawai dengan persentase 17,2%, usia 40-46 tahun ialah 21

pegawai dengan tingkatan persentase sebesar 21,2%, usia 51 tahun sebanyak 11 pegawai dengan persentase 11,1% dan usia 53 tahun keatas sebanyak 25 pegawai dengan persentase 25,3%. Hal ini menunjukkan bahwa hasil mayoritas pegawai berusia 53 tahun keatas, artinya tingkat pengalaman kerja lebih luas.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini dapat dijelaskan mengenai data dari hasil jawaban kuesioner terhadap variabel yang digunakan, terdiri dari variabel terikan (dependen) yaitu Motivasi Kerja Pegawai (Y) dan variabel (independen) yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) (X) adalah sebagai berikut :

a. Deskripsi Variabel X

Hasil dari instrument penelitian pada variabel gaya kepemimpinan (X) dengan menggunakan bantuan dari program SPSS *for windows* versi 23, ialah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
A.	Variabel X : Gaya Kepemimpinan	1	2	3	4	5
1	Pemimpin harus berinisiatif dalam mengarahkan pegawainya.	14	32	35	12	6
		14,1%	32,3%	35,4%	12,1%	6,1%
2	Pemimpin selalu memberikan	11	21	58	5	4

	informasi yang dianggap penting demi menunjang potensi kerja pegawainya	11,1%	21,2%	58,6%	5,1%	4,0%
3	Pemimpin senantiasa memberikan opini (ide gagasan) dalam upaya menilai hasil kerja pegawainya	17	25	51	5	1
		17,2%	25,3%	51,5%	5,1%	1,0%
4	Pemimpin memberikan kesimpulan setiap hasil kerja pegawainya	22	13	59	4	1
		22,2%	13,1%	59,6%	4,0%	1,0%
5	Pemimpin tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas	25	16	4	52	2
		25,3%	16,2%	4,0%	52,5%	2,0%
6	Pemimpin memberikan teladan yang baik dan membagi pengalaman kerjanya	22	20	53	3	1
		22,2%	20,2%	53,5%	3,0%	1,0%
7	Pemimpin mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.	20	27	44	6	2
		20,2%	27,3%	44,4%	6,1%	2,0%
8	Pemimpin membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan pegawai.	18	26	47	4	4
		18,2%	26,3%	47,5%	4,0%	4,0%
9	Pemimpin memberikan semangat untuk para pegawai	19	27	42	6	5
		19,2%	27,3%	42,4%	6,1%	5,1%
10	Pemimpin selalu berperan meningkatkan penggunaan segala sumber daya manusia yang ada	7	22	55	9	6
		7,1%	22,2%	55,6%	9,1%	6,1%
11		12	13	41	27	6

	Pemimpin memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada pegawai.	12,1%	13,1%	41,4%	27,3%	6,1%
	Rata-rata	187	242	489	133	38
	Total	$\frac{1.089}{11} \times 100\% = 99\%$				

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.

Berdasarkan tanggapan responden atas instrument pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) pada tabel 4.3 diatas memiliki 11 pernyataan dengan jumlah 99 responden, indikator diambil dari teori yang ada. Jawaban tersebut dihasilkan dari olah data menggunakan SPSS versi 23. Berikut akan dijelaskan dari pernyataan bahwa pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan diketahui pemimpin harus berinisiatif dalam mengarahkan pegawainya menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 14,1%, dan menjawab tidak setuju dengan persentase 32,3%, menjawab ragu-ragu perentase sebesar 35,4%, menyatakan setuju dengan persentase 12,1%, dan menyatakan sangat setuju dengan persentase 6,1%, maka sebagian pegawai masih meragukan akan Pemimpin harus berinisiatif dalam mengarahkan pegawainya.

Pada pernyataan tentang pemimpin selalu memberikan informasi yang dianggap penting demi menunjang potensi kerja pegawainya, terdapat 100% responden yang menjawab sangat setuju 4,0%, setuju 5,1%, ragu-ragu 58,6%, tidak setuju 21,2% dan sangat tidak setuju sebesar 11,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi

Sumatera Selatan adanya keraguan dalam pemberian setiap informasi dalam penunjang potensi kerja pegawai.

Hasil jawaban responden mengenai pernyataan pemimpin senantiasa memberikan opini (ide gagasan) dalam upaya menilai hasil kerja pegawainya, dapat dinyatakan dengan hasil menyatakan sangat setuju 1,0%, setuju 5,1%, ragu-ragu 51%, tidak setuju 25,3% dan sangat tidak setuju 17,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai meragukan akan pemberian opini (ide gagasan) dalam upaya menilai hasil kerja dari setiap pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Dinyatakan dari hasil pernyataan mengenai pemimpin memberikan kesimpulan setiap hasil kerja pegawainya. Dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju sebesar 1,0%, setuju dengan persentase 4,0%, ragu-ragu 59,6%, tidak setuju 13,1% dan sangat tidak setuju 22,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua pemimpin memberikan kesimpulan setiap hasil kerja pegawainya.

Berdasarkan dari pernyataan mengenai pemimpin tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas, terdapat responden dengan jawaban sangat setuju 2,0%, setuju 52,5%, ragu-ragu 4,0%, tidak setuju 16,2% dan sangat tidak setuju 25,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju bahwa pemimpin tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Responden yang menjawab pernyataan mengenai pemimpin memberikan teladan yang baik dan membagi pengalamannya dengan jawaban sangat setuju 1,0%, setuju 3,0%, ragu-ragu 53,5%, tidak setuju 20,2% dan sangat tidak setuju 22,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai masih membutuhkan bukti akan pemimpin memberikan teladan yang baik dan membagi pengalamannya.

Dari hasil pernyataan mengenai pemimpin mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja. Responden memberikan jawaban dengan pernyataan sangat setuju 2,0%, setuju 6,1%, ragu-ragu 44,4%, tidak setuju 27,3% dan sangat tidak setuju 20,2%. Maka dapat dilihat hasil pegawai membutuhkan pemimpin mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja.

Pada pernyataan tentang pemimpin membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan pegawai. Dengan hasil jawaban dari responden menyatakan sangat setuju 4,0%, setuju 4,0%, ragu-ragu 47,5%, tidak setuju 26%, sangat tidak setuju 18,2%. Maka dapat dinyatakan bahwa pegawai membutuhkan pemimpin membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.

Pernyataan dari pemimpin memberikan semangat untuk para pegawai. Responden memberikan jawaban dengan pernyataan sangat setuju 5,1%, setuju 6,1%, ragu-ragu 42,4%, tidak setuju 27,3%, sangat tidak setuju 19,2%.

Maka dapat dinyatakan bahwa pegawai membutuhkan pemimpin yang selalu memberikan semangat dalam bekerja.

Pemimpin selalu berperan meningkatkan penggunaan segala sumber daya manusia yang ada dari pernyataan dengan responden jawaban sangat setuju 6,1%, setuju 9,1%, ragu-ragu 55,6%, tidak setuju 22,2% dan sangat tidak setuju 7,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas lebih meragukan tidak semua pemimpin harus berperan aktif dalam meningkatkan penggunaan segala sumber daya manusia.

Pernyataan mengenai pemimpin memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada pegawai. Responden menjawab sangat setuju 6,1%, setuju 27,3%, ragu-ragu 41,4%, tidak setuju 13,1% dan sangat tidak setuju 12,1%. Maka dapat disimpulkan pegawai menyatakan setuju adanya pemimpin memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada pegawai yang menampilkan prestasi dalam bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Maka dapat disimpulkan dari 11 item pernyataan dapat diketahui hasil nilai rata-rata seluruh item dari ke 5 skor skala likert = $\frac{1.089}{11} \times 100\% = 99\%$ dinyatakan berkategori sangat kuat. Artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformasional Leadership Style*) berpengaruh sangat kuat di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

b. Deskripsi Variabel Y

Hasil dari instrument penelitian pada variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS *for windows* versi 23, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
B.	Variabel Y : Motivasi kerja pegawai	1	2	3	4	5
1	Lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan	9	20	43	23	4
		9,1%	20,2%	43,4%	23,2%	4,0%
2	Pemimpin sangat peduli dengan kesejahteraan pegawai	6	16	66	10	1
		6,1%	16,2%	66,7%	10,1%	1,0%
3	Pemimpin memberikan asuransi kesehatan yang layak bagi pegawainya	9	13	69	8	0
		9,1%	13,1%	69,7%	8,1%	
4	Pemimpin memberikan tunjangan, seperti hal-hal tunjangan kesehatan, tunjangan kerja konsumsi dan tunjangan hari raya (THR)	12	10	72	5	0
		12,1%	10,1%	72,7%	5,1%	0%
5	Pemimpin memberikan tunjangan transport untuk semangat kerja.	12	9	66	12	0
		12,1%	9,1%	66,7%	12,1%	0%
6	Perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.	10	10	69	7	3
		10,1%	10,1%	69,7%	7,1%	3,0%
7	Perusahaan memberikan peluang kerja bagi pegawai yang untuk mempromosikan di daerah lainnya.	10	21	43	17	8
		10,1%	21,2%	43,4%	17,2%	8,1%

Rata-rata	68	99	428	82	16
Total	$\frac{693}{7} \times 100\% = 99\%$				

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.

Pada tabel 4.4 dilihat pada variabel Y (Motivasi Kerja Pegawai), memiliki 7 pernyataan dengan jumlah 99 responden, indikator diambil dari teori yang ada. Jawaban tersebut dihasilkan dari olah data menggunakan SPSS versi 23, berikut akan dijelaskan deskripsi dari hasil instrumen penelitian pada variabel Y yaitu :

Dapat diketahui bahwa indikator pernyataan tentang lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan, menunjukkan sangat tidak setuju dengan persentase 9,1%, menyatakan tidak setuju 20,2%, menyatakan ragu-ragu 43,3%, menyatakan setuju 23,3% dan sangat setuju dengan persentase 4,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju dengan lingkungan kerja yang bersih membuat saudara semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada pernyataan tentang pemimpin sangat peduli dengan kesejahteraan pegawai, menunjukkan hasil persentase dengan indikator sangat tidak setuju dengan persentase 6,1%, tidak setuju 16,2%, ragu-ragu dengan persentase 66,7%, setuju dengan persentase 10,1% dan sangat setuju dengan persentase 1,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai membutuhkan pemimpin sangat peduli dengan kesejahteraan pegawai.

Pernyataan tentang pemimpin memberikan asuransi kesehatan yang layak bagi pegawainya. Dengan hasil persentase menunjukkan pada indikator

sangat tidak setuju dengan persentase 9,1%, tidak setuju dengan persentase 13,1%, menyatakan ragu-ragu dengan persentase 69,7%, dan menyatakan setuju dengan persentase sebesar 8,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai membutuhkan pemimpin memberikan asuransi kesehatan yang layak.

Pada indikator pernyataan tentang pemimpin memberikan tunjangan, seperti hal-hal tunjangan kesehatan, tunjangan kerja konsumsi dan tunjangan hari raya (THR). Menyatakan sangat tidak setuju 12,1%, setuju 10,1%, ragu-ragu dengan persentase 72,7% dan menyatakan setuju dengan persentase sebesar 5,1%. Maka dapat diketahui hasilnya bahwa pegawai membutuhkan pemimpin memberikan tunjangan, seperti hal-hal tunjangan kesehatan, tunjangan kerja konsumsi dan tunjangan hari raya (THR).

Dari hasil pernyataan tentang pemimpin memberikan tunjangan transport untuk semangat kerja. Menyatakan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase 12,1%, tidak setuju dengan persentase 9,1%, menyatakan ragu-ragu dengan persentase 66,7%, menyatakan setuju dengan persentase 12,1%. Dapat disimpulkan bahwa pegawai menyatakan setuju dengan pemimpin memberikan tunjangan transport untuk semangat kerja.

Indikator pernyataan tentang perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik. Responden menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase sebesar 10,1%, tidak setuju dengan persentase 10,1%, ragu-ragu dengan persentase 69,7%, menyatakan setuju

7,1% dan menyatakan setuju dengan persentase 3,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai membutuhkan adanya pemberian kesempatan peluang jabatan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Perusahaan memberikan peluang kerja bagi pegawai yang untuk mempromosikan di daerah lainnya dari pernyataan dengan responden yang menyatakan sangat tidak setuju dengan persentase 10,1%, menyatakan tidak setuju 21,2%, menyatakan ragu-ragu dengan persentase 43,4%, menyatakan setuju dengan persentase 17,2%, responden menyatakan setuju dengan persentase 8,1%. kesimpulannya bahwa pegawai membutuhkan adanya peluang promosi jabatan bagi pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Maka dapat disimpulkan dari 7 item pernyataan dapat diketahui hasil nilai rata-rata seluruh item = $\frac{693}{7} \times 100\% = 99\%$ dinyatakan berkategori sangat kuat. Artinya motivasi pegawai berpengaruh sangat kuat di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

C. Hasil Analisis Data Penelitian

Pada bagian ini, akan dibahas analisis data untuk mengetahui apakah data-data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini.

a. Hasil pengujian Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Penelitian ini memiliki 18 item pernyataan. 11 item untuk variabel gaya kepemimpinan (X) dan 7 item untuk variabel motivasi kerja pegawai (Y). Menurut Tukiran Taniredja, untuk mengetahui valid atau tidaknya item tersebut, jika *person correlation* < r_{tabel} maka item dinyatakan tidak valid, jika *person correlation* > r_{tabel} maka item dinyatakan valid. Diketahui r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,1663 dengan taraf signifikan 0,05 dengan rumus *degree of freedom* yaitu $df = n$ (jumlah sampel)-2, maka $df = 99-2= 97$ sehingga r_{tabel} 0,1663.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

NO	Instrumen Penelitian	r-hitung vs r- tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1.	X.1	0,326 > 0,1663	Valid
2	X.2	0,519 > 0,1663	Valid
3	X.3	0,621 > 0,1663	Valid
4	X.4	0,614 > 0,1663	Valid
5	X.5	0,682 > 0,1663	Valid
6	X.6	0,705 > 0,1663	Valid
7	X.7	0,730 > 0,1663	Valid
8	X.8	0,719 > 0,1663	Valid
9	X.9	0,596 > 0,1663	Valid
10	X.10	0,460 > 0,1663	Valid
11	X.11	0,182 > 0,1663	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)

NO	Instrumen Penelitian	r-hitung vs r- tabel	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian
1.	Y.1	0,476 > 0,1663	Valid
2	Y.2	0,549 > 0,1663	Valid
3	Y.3	0,713 > 0,1663	Valid
4	Y.4	0,688 > 0,1663	Valid

5	Y.5	0,695 > 0,1663	Valid
6	Y.6	0,591 > 0,1663	Valid
7	Y.7	0,402 > 0,1663	Valid

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.

Hasil uji validitas instrumen penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan (X) dan variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) seperti pada tabel 4.5 dan tabel 4.6 diatas, menjelaskan semua instrumen penelitian sudah menghasilkan nilai r-hitung > r tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) (X) dan variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) valid dalam taraf nya (α) = 0,05 atau 5%, sehingga dapat dijelaskan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

2) Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) (X) dan 11 item pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) sebanyak 7 item dengan menggunakan SPSS versi 23. Jika nilai Aplha > 0,60 maka dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional
(Tranformasional Leadership Style) (X)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.984	11

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	7

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.

Berdasarkan tabel 4.7 dan 4.8, hasil dari analisis reliabilitas dengan teknik Cronbach's Alpha Variabel X adalah 0,984 dan Cronbach's Alpha variabel Y adalah 0,962. Menurut Tukiran Taniredja (2014), reliabilitas kurang dari 0,06 adalah kurang baik sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,08 adalah baik. Nilai lebih dari 0,6 sehingga hasil telah reliabel dan jumlah item (N) adalah 18 item pernyataan antara variabel X memiliki 11 pernyataan dan variabel Y memiliki 7 item pernyataan. Dapat disimpulkan dari hasil uji reliabilitas maka semua insrumen pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) (X) dan Motivasi Kerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel. Sehingga semua instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

3) Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi vaiabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai kontribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan melihat hasil data dari sumber SPSS versi 23. Jika tabel *hypothesis test summary normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirmov* nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		99
Normal	Mean	19.7777778
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	.95767187
Most	Absolute	.066
Extreme	Positive	.064
Differences	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23.

Hasil uji normalitas data menjelaskan bahwa data residual nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Jadi nilai signifikansi variabel menghasilkan lebih besar dari pada α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Asumsi Dasar

1) Hasil Uji Homogenitas Data

Dasar pengambilan keputusan uji homogenitas yakni jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih dari kelompok populasi data adalah tidak sama, begitupun sebaliknya jika nilai signifikan $> 0,50$ maka dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih dari kelompok populasi data adalah sama.

Tabel 4.10
Hasil Uji Homogenitas Data

Test of Homogeneity of Variances			
X_Y			
Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.991	1	196	.321

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership Style*) (X) dan variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar $0,321 > 0,05$, artinya data variabel keduanya memiliki hasil distribusi data homogen.

2) Hasil Uji Linearitas

Fungsinya untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Jika nilai sig deviation from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitupun sebaliknya. Adapun uji linearitas melalui program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja pegawai * Gaya kepem	Betweeen Groups	(Combined)	336.242	25	13.450	1.264	.219
		Linearity	89.879	1	89.879	8.446	.005
		Deviation from Linearity	246.363	24	10.265	.965	.520
	Within Groups		776.869	73	10.642		

impina n	Total	1113.111	98			
-------------	-------	----------	----	--	--	--

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui nilai sig. *Deviation form linearity* sebesar $0,520 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) (X) terhadap variabel terikat Motivasi Kerja Pegawai (Y).

c. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

1) Hasil Uji Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel X dan Y dalam bentuk persamaan, digunakan rumus statistik regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS versi 23, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.118	1.629		9.279	.000
	X	.164	.056	.284	2.919	.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23

Berdasarkan analisis data yang dilakukan penulisan, diketahui besarnya nilai t hitung = 2,919, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,004. Maka nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0,05 atau $0,004 < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikansi antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y). Dari tabel tersebut terdapat kolom B (constant) nilainya sebesar 15,118 sedangkan nilai variabel pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) (X) sebesar 0,164 sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 15,118 + 0,164 X$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara sederhana, dari persamaan tersebut diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai *cinstanta* adalah 15,811, artinya tidak terdapat perubahan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) dan Motivasi Kerja Pegawai (nilai X adalah 0), maka Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan ada sebesar 15,811 satuan.
2. Nilai koefisien regresi komunikasi adalah 0,164, artinya jika variabel Gaya Kepemimpina Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) (X) dan constant (a) adalah 0 (nol), maka Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan meningkat 0,164. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya

Kepemimpinan berkontribusi positif bagi Motivasi Kerja Pegawai, sehingga ada peningkatan dalam pemenuhan syarat dari gaya kepemimpinan semakin meningkat, maka semakin meningkat pula Motivasi Kerja Pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Setelah mengetahui variabel X Berpengaruh terhadap Y, selanjutnya menentukan besarnya korelasi atau hubungan variabel X dan Y seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.13
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.284 ^a	.716	.071	3.248
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa pada kolom R Square diperoleh nilai 0,284 hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 71,6% Gaya Kepemimpinan. Sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kinerja pegawai yang tidak disebutkan dalam penelitian. Peneliti menguji seberapa kuat hubungan atau pengaruh variabel X dan Y, maka digunakan nilai Koefisien Korelasi, yaitu :

Tabel 4.14
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No	Nilai Korelasi (<i>r</i>)	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,19	Sangat Lemah
2	0,20-0,399	Lemah
3	0,40-0,599	Cukup

4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-0,100	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah oleh peneliti melalui SPSS versi 23

Berdasarkan nilai koefisien tersebut, maka nilai 0,716 atau 71,6% termasuk berkorelasi kuat hubungannya.

2) Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Setelah koefisien regresi diperoleh, maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji t untuk menguji perbedaan dua sampel pada variabel X dan Y.

untuk mengetahui apakah pengaruh antara variabel X dan Y Signifikan atau tidak signifikan. Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa angka 0,284 pada *Standardized Coefficients* (Beta) menunjukkan tingkat korelasi antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) (X) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y). Sedangkan nilai $t = 3.248$ (lihat pada tabel 4.12), digunakan untuk pengujian hipotesis apakah ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Maka untuk pengujian nilai t dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H_0 (Hipotesis Nihil): Tidak ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) terhadap Motivasi Kerja pegawai
- H_a (Hipotesis Alternatif): Pengaruh ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Tranformasional Leadership Style*) terhadap Motivasi Kerja pegawai. Kriteria pengujian berdasarkan nilai t :

-

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak

Untuk menghitung nilai t tabel dengan signifikansi 0,05 dapat dilakukan dengan rumus berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai } t_{tabel} &= t(\alpha/2; n-k-1) = t \\
 &= t(0,25/2; 99-2-1) \\
 &= t(0,25/2; 96) \\
 &= 1,984 \text{ (diperoleh dari nilai } t_{tabel} \text{ dengan sampel 96)}
 \end{aligned}$$

Maka dapat dinyatakan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,919 > 1,984$). Nilai 2,919 (dapat dilihat pada tabel 4.12). jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformasional Leadership Style*) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformasional Leadership Style*) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan

Dalam penelitian ini, responden pada pegawai 26-53 tahun ke atas di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 99 responden yang dibagikan kuesioner. Kuesioner tersebut terdiri dari 18 item pernyataan yaitu 11 pernyataan untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional

(*Transformasional Leadership Style*) (X) dan 7 item pernyataan untuk Motivasi Kerja Pegawai (Y). Penelitian ini melakukan perhitungan dengan program SPSS versi 23 dan untuk menguji hipotesis digunakan regresi sederhana. Penjelasan sebagai berikut :

Berdasarkan pada tabel 4.9 dengan menggunakan rumus Hasil uji normalitas data menjelaskan bahwa data residual nilai Asymp. Sig.(2-tailed) sebesar 0,200. Jadi nilai signifikansi variabel menghasilkan lebih besar dari pada α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Pada tabel 4.12 dengan hasil uji regresi linier sederhana antara pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Diperoleh persamaan, jadi $Y = 15,118 + 0,164 X$ setelah mengetahui kedua variabel X berpengaruh pada variabel Y. Hal tersebut diperoleh dari uji linier sederhana yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformasional Leadership Style*) berkontribusi positif bagi Motivasi Kerja Pegawai, sehingga ada peningkatan dalam pemenuhan syarat dari gaya kepemimpinan yang tepat, maka semakin meningkat pula Motivasi kerja pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformasional Leadership Style*) terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Setelah melakukan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang kuat dengan melihat nilai *koefisien korelasi* nilai 0,716 atau 71,6% Gaya Kepemimpinan Transformasional

(Transformational Leadership Style). Sedangkan sisanya 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kinerja pegawai yang tidak disebutkan dalam penelitian. dari 71,6% dinyatakan berkategori korelasi kuat hubungan dari Gaya Kepemimpinan Transformasional (*Transformational Leadership Style*) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan.