

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi akan melaksanakan berbagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah di target kan sebelumnya agar tercapai. Banyak faktor yang harus diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, termasuk hal yang penting yaitu pengelolaan manajemen sumber daya manusia. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kemampuan dari ilmu dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.¹

Dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan dalam pengelolaannya, potensi sumber daya manusia tersebut

¹Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: Bumi Aksara, 2019), hlm 9.

berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Walaupun nantinya kemajuan teknologi yang semakin pesat, adanya ketersediaan modal, dan sebagainya, semua akan sia-sia apabila tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi.

Menurut Sukmalana, kinerja adalah suatu hasil dari hal yang telah dikerjakan dalam bentuk produk ataupun jasa dalam jangka waktu dan ukuran bentuk tertentu yang dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang yang didasarkan pada kecakapan, kemampuan, pengetahuan maupun pengalamannya. Seseorang karyawan dikatakan memiliki kinerja baik apabila memiliki prestasi yang baik dalam pelaksanaan tugas yang diembannya. Dalam pengertian tersebut, nampak jelas bahwa kinerja berkaitan dengan pencapaian (*achievement*) suatu pelaksanaan tugas.² Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga factor utama yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja.

Penelitian ini dilakukan disalah satu MA yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Prabumulih, yang merupakan organisasi di sektor pendidikan yang merupakan landasan awal untuk

²Sukmalana, Soelaiman, *Manajemen Kinerja, Langkah-langkah Efektif untuk membangun, mengendalikan dan evaluasi kinerja.* (Jakarta: PT. Intermedia Utama, 2007), hlm 78-79.

membentuk karakteristik siswa-siswa nya.

Menurut Martoyo, kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama. Kepemimpinan berkaitan erat dengan pekerjaan yang harus diselesaikan (*task function*) dan kekompakan orang-orang yang dipimpinnya (*relationshipfunction*). Dalam lingkungan kerja peran pemimpin sangat penting dalam mempengaruhi moral dan kepuasan kerja yang kemudian berpengaruh pada kinerja orang yang dipimpinnya.³

Berdasarkan pengertian diatas bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang ada dalam organisasi maupun perusahaan dalam mencapai sebuah hasil yang dituju. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi perubahan seta tidak tanggap akan mengakibatkan organisasi yang dipimpinnya mengalami kegagalan ataupun keruntuhan.

Berdasarkan hasil pra-survei lapangan dan wawancara yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan informasi, Madrasah

³Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Kesembilan*, (Yogyakarta: BPF, 2007), hlm 83.

Aliyah Negeri (MAN) 1 Kota Prabumulih merupakan salah satu sekolah negeri di Kota Prabumulih yang beralamatkan di Gunung Ibul Barat Kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih Sumatera Selatan. MAN 1 Kota Prabumulih memiliki pegawai yang berjumlah 57 pegawai termasuk Kepala sekolah dan Kepala Komite. Berikut rekap pegawai yang berada pada MAN 1 Kota Prabumulih diantaranya adalah

Tabel 1.1
Rekap data pegawai MAN 1 Kota Prabumulih

Jenis Pegawai	Jumlah Pegawai
Aparatur Sipil Negara	32
Non Aparatur Sipil Negara	25
Total	57

Sumber: Bagian Pendidikan Madrasah Kementerian Agama Kota Prabumulih. 2020

MAN 1 Kota Prabumulih memiliki total 57 pegawai. Dapat diartikan bahwa seorang kepala sekolah tidak dapat menjalankan operasional dan administrasi secara sendirian dan tergantung pada kinerja pegawai. Pemimpin harus mampu menjalankan tugasnya untuk memimpin sekolah menuju sekolah yang lebih unggul baik dibidang administrasi, operasional maupun faktor faktor yang lainnya.

Tabel 1.2

Data Rekapitulasi Sasaran Kinerja Aparatur Sipil Negara

MAN 1 Kota Prabumulih tahun 2020

(tidak termasuk Kepala sekolah dan Ketua Komite)

NO	NAMA	GOL	KINERJA	KETERANGAN
1	Drs. Muladi	III/a	86	Baik
2	Andy Harry Kasuma, S.Pd	III/a	85	Baik
3	Iskola Saputra, S.Pd.I	III/a	85	Baik
4	Luciawati, S.Pd	III/a	85	Baik
5	Nani Apriyanti, S.Pd	III/a	86	Baik
6	Fahrurroji, S.Pd.I	III/a	86	Baik
7	Dra. P. Endah Wigiyati	IV/b	86	Baik
8	Drs. Ahmad Rif'at	IV/a	85	Baik
9	Budiman, S.Ag	IV/a	85	Baik
10	Cik Yani, A.Md	II/c	86	Baik
11	Eka Triana, S.Si	III/c	84	Baik
12	Herawati, S.Ag	IV/a	84	Baik
13	Dra. Haryani Astuti	IV/a	83	Baik
14	Indrajaya, SH	III/a	85	Baik
15	Indrawati, S.H.I	III/c	85	Baik
16	Joni Lukmansyah, S.Pd	IV/a	85	Baik
17	Juwita Anggraini, S.Pd	III/b	86	Baik
18	Maryono, S.Pd.I	III/b	86	Baik
19	Masrah Kurniawati, S.Pd	III/c	84	Baik
20	Muhammad Dhafir, S.Ag	IV/a	83	Baik
21	Meilisa Kelisni, S.Pd	III/c	83	Baik
22	Munawaroh, S.Ag	III/b	86	Baik
23	Omi Warni, S.Pd	III/d	86	Baik
24	Sri Fatimah, S.SOS.I	III/b	86	Baik
25	Yuliana, S.Pd	IV/a	86	Baik
26	Dra. Muslimah	IV/a	86	Baik
27	Nova, S.Pd.I	IV/a	86	Baik
28	Syarifah Irmayani, S.Pd	III/d	85	Baik
29	Marini, S.Pd.I	III/c	85	Baik
30	Susila, S.Pd	IV/b	85	Baik

Sumber: Bagian Tata Usaha MAN 1 Kota Prabumulih. 2020

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN telah ditetapkan pada 26 April 2019.

Penilaian Kinerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN.

Pertama-tama yang perlu dipahami adalah darimana penilaian kinerja itu berasal. Menurut aturan terbaru, ada dua aspek penilaian kinerja ASN, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan penilaian terhadap perilaku kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu. PP No. 30 Tahun 2019 memberikan kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan. Prinsipnya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. SKP itu pada dasarnya memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang ASN setiap tahun.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja nyata yang dicapai dari setiap satuan organisasi yang sesuai dengan perilaku kerja pegawai serta sasaran kerja pegawai tersebut. Secara keseluruhan bahwa

kinerja pegawai yang ada di MAN 1 Kota Prabumulih adalah baik dengan nilai rata-rata 80 sampai 86 dari maksimal target nilai yang ditetapkan adalah 100. Hasil ini belum sebanding dengan capaian rata-rata sasaran kerja pegawai yang memiliki kategori nilai baik. Faktor penghambat dalam bekerja secara internal yakni berasal dari diri sendiri. Kurangnya motivasi dalam bekerja akan menghambat pegawai dalam bekerja. Pegawai kurang semangat dalam melaksanakan pekerjaannya yang menyebabkan tingkat capaian pegawai yang bersangkutan menjadi rendah. Faktor penghambat dalam bekerja secara eksternal yakni seperti tidak adanya penghargaan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, dan rekan kerja yang kurang solid.

Dari 57 pegawai yang ada, 32 Guru berstatus sebagai ASN termasuk kepala sekolah beserta kepala komite dan 25 pegawai lainnya berstatus sebagai pegawai honorer dan menjabat sebagai Guru Tidak Tetap dan berstatus sebagai pegawai honorer yang dimana pegawai honorer tersebut bekerja dengan sistem kontrak dan tidak ada penilaian kinerja pegawai secara tertulis seperti SKP pada Aparatur Sipil Negara. Hanya penilaian hasil kerja yang menjadi tolak ukur kepala sekolah untuk memperpanjang kontrak

pegawai tersebut atau tidak.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.3
Research Gap Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai	Jeli Nata Liyas (2018) ⁴
	Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai	Rohma Nurulia UIN Raden Intan (2017)
	Terdapat pengaruh negatif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai	Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandey, Rudy S. Wenas (2017) ⁵

Sumber : diperoleh dari berbagai sumber 2020

Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh

⁴Jeli Nata Liyas, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Syairah Pekan Baru”, (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau), Vol. 3 No. 2, Juli- Des 2018.

⁵Gabriela V. Wales, Silvy L. Mandley, Rudy S. Wenas, “ Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK. Kantor Cabang Manado” (Universitas Sam Ratulangi Manado), Vol.5 No.3 Sep 2017.

terhadap kinerja Pegawai. Rohma Nurulia menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gabriela V. Wales, Silvy L.Mandley, Rudy S.Wenas, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Tidak hanya gaya kepemimpinan namun motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai. Motivasi Sendiri berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” ataupun alasan dalam rangsangan untuk melakukan sesuatu dalam diri seseorang. Hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja sangat positif dan berhubungan saling berkesinambungan. Menurut Sedarmayanti, motivasi kerja merupakan kemauan berupaya tingkat tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba berbagai upaya.⁶ Adapun pendapat Aldo herlambang dkk, motivasi adalah keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang

⁶Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2019), hlm 257.

menyebabkan orang tersebut bertindak melakukan suatu hal dengan alasan untuk mencapai tujuannya.⁷

Dari beberapa pengertian yang telah diutarakan penulis dapat menyimpulkan bawasan motivasi kerja merupakan rasa, keinginan dan hasrat yang timbul dan mempengaruhi perilaku seseorang yang mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai. Seseorang akan melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi tempat seseorang bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Berdasarkan hasil survei dari fenomena Motivasi Kerja Pegawai di MAN 1 Kota Prabumulih diketahui terlihat sedikit kurangnya termotivasi, nampak sedikit merasa bosan karena sistem kerja yang monoton dan belum adanya pembaharuan cara kerja membuat motivasi kerja sedikit terbebani akan tugas dan target kerja yang sudah ditentukan membuat pikiran para pegawai tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja, sehingga motivasi kerjapun menurun. Tetapi karena solidaritas guru-guru dan inisiatif serta terkadang ada bantuan dari mahasiswa

⁷Aldo herlambang dkk. "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kariawan*". *Journal Administrasi Bisnis* Vol.12 no.1, 2014. Hal 3

magang membuat beban kerja tersebut terbagi dan karyawan saling bahu membahu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.4
Research Gap Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap Pegawai	Dody Chrisnanda Universitas Sanata Dharma (2017)
	Terdapat pengaruh negatif antara motivasi kerja terhadap Pegawai	Robertus Gita S.P., Ahyar Yuniawan (2016) ⁸
	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap Pegawai	Jeli Nata Liyas(2018) ⁹

Sumber : diperoleh dari berbagai sumber 2020

⁸RobertusGita S.P, AhyarYuniawan, “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Arta Utama Pekalongan”, Jurnal Universitas Diponegoro Semarang, Vol. 5, No. 3, Tahun 2016, ISSN: 2337-3814.

⁹JeliNataLiyas, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BTN Cabang Syairah Pekanbaru”, (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau), Vol. 3 No. 2, Juli- Des 2018.

Motivasi kerja terhadap Pegawai yang diteliti oleh Dody Chrisnanda, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Robertus Gita S.P.M Ahyar Yuniawan yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja Pegawai, Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang Pegawai. lingkungan kerja tempat seseorang berkerja mampu mendukung untuk bekerja secara optimal dan akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang Pegawai bekerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara maksimal justru akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja akan rendah.¹⁰

¹⁰Kusriyanto Bambang. 2004. *Meningkatkan produktivitas karyawan*. Pustaka Binaman Presindo

Menurut Agung, Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja Pegawai yang bentuknya dapat berupa lingkungan materill seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial personal perusahaan.¹¹

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman, nyaman dan memungkinkan pada Pegawai untuk dapat bekerja optimal. Bagi Pegawai, Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, maka Pegawai tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil survei fenomena lingkungan kerja di MAN 1 Kota Prabumulih, sekolah ini memiliki ruangan dan bangunan sendiri yang sudah terbilang layak dan memadai namun sedikit kecil, kerja sama tim yang saling membantu dalam berkerja sama yang terlihat solid membuat suasana kerja menjadi nyaman, hanya saja teknologi serta sarana dan prasarana masih belum mendukung karena masih dalam proses pengembangan.

¹¹ Agung Pritantoro. *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2015), hlm 20.

Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari variabel independen yang mempengaruhi kinerja Pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.5
***Research Gap* Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai	Rodi Ahmad Ginanjar Universitas Yogyakarta (2013).
	Terdapat pengaruh negatif lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai	Ireyne P. Dumanauw, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing (2018) ¹²
	Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai	Dian Nurul Hidayati (2019) ¹³

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Rodi Ahmad Ginanjar, menunjukkan bahwa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai. Hal ini bertentangan

¹²Ireyne P. Dumanauw, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing, “Pengaruh Manajemen Perubahan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Minahasa Utara”, Jurnal, (Universitas Sam Ratulangi Manado) Vol. 6 No. 4 Sept 2018, ISSN 2303-1174

¹³Dian Nurul Hidayati, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV Juke Abadi Sidoarjo”, Jurnal” (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya) Vol. 4 No. 1 Mei 2019.

dengan hasil penelitian dari Ireyne P. Dumanauw, Rita N.Taroreh, Yantje Uhing, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Pegawai. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Nuruh Hidayati, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Berdasarkan penjabaran diatas peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Prabumulih.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah peneliti antara lain adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih?

3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih?

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari dari meluasnya permasalahan serta mendapatkan sasaran yang diharapkan maka peneliti hanya memfokuskan permasalahan penelitian pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah ada hubungan yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih

2. Untuk menganalisis apakah ada hubungan yang signifikan antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih
3. Untuk menganalisis apakah ada hubungan yang signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih
4. Untuk menganalisis apakah ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Sebagai tugas akhir dan kewajiban sebagai mahasiswa semester akhir pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

b. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi atau dasar acuan bagi pengembangan penelitian berikutnya dan memperkaya kajian teoritik dalam bidang ekonomi. Penulis juga dapat menerapkan ilmu yang didapatkan selama perkuliahan pada Jurusan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa / masyarakat umum

Penelitian ini berguna untuk masyarakat umum guna untuk mengetahui Pengaruh pengawasan, motivasi kerja dan lingkungan kerja di MAN 1 Kota Prabumulih, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pada masyarakat umum atau mahasiswa.

b. Bagi Instansi

Sebagai bahan koreksi untuk instansi yang diteliti agar kinerja pegawai dalam instansi tersebut lebih optimal dan mampu melaksanakan tugas lebi efisien dan sesuai target yang dituju dalam perencanaan.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulisan perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika tersebut adalah sebagai berikut :

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini mengkaji teori yang mendasari pembahasan yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan profil perusahaan, setting penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel

penelitian, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisis data

BAB IV PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN DAN

Bab ini terdiri dari gambaran obyek penelitian, karakteristik responden, data deskriptif, analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V

KESIMPULAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.