

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Berdirinya MAN 1 Kota Prabumulih

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Kota Prabumulih berdiri pada tahun 1995. Sebelum resmi menggunakan nama MAN 1 Kota Prabumulih, nama sempat dipergunaka adalah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Prabumulih. Selanjutnya sejak tahun 2016 MAN kota Prabumulih berganti nama menjadi Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Prabumulih sesuai Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 676 Tahun 2016 tanggal 17 November 2016 perihal Perubahan Nama Madrasah Aliyah Negeri, Madrasah Tsanawiyah Negeri, dan Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Provinsi Sumatera Selatan. Perubahan nama MAN Prabumulih menjadi MAN 1 Kota Prabumulih resmi digunakan pada 30 Agustus 2017 sesuai surat edaran Kepala Kantor Wilayah Provinsi Sumatera Selatan, Nomor: B-1739/Kw.06.4/PP.00/08/2017, perihal perubahan nama Madrasah Aliyah Negeri dengan Kepala Madrasah Drs. Muhammad Amin, MM. Sebelum menjadi MAN Prabumulih, cikal bakal MAN Prabumulih adalah MAS Ash-

Shodiqin yang berdiri pada tahun 1987, diinisiasi oleh Para Pendidik MTs Negeri 1 Kota Prabumulih.

Berawal dari rapat BP-3 MTs Negeri Prabumulih, muncul satu pemikiran untuk membuat Madrasah Aliyah Swasta. Pemikiran ini dilatar belakangi oleh belum adanya Madrasah Aliyah di Prabumulih. Sementara lulusan MTs itu dikondisikan untuk melanjutkan ke sekolah agama juga, supaya ada korelasi keilmuan dan Madrasah Aliyah waktu itu hanya ada di kota Palembang. Penggagas utama dari ide ini, di antaranya : Bp. Ridwan Abi Hasan, Bp. Damroh H Malik, Bp. H. Bakri, Bp. H. A.Lawi, BA., Bp. H. Baharudin, Bp. H. Alamsyah dan Bp. M. Sodiq. Maka di rapat tersebut diputuskan untuk mendirikan Madrasah Aliyah Swasta.

Pada tahun ajaran 1986-1987, menjadi awal pembukaan siswa MAS Prabumulih, dengan jumlah siswa kurang lebih 20 orang. Untuk tempat pembelajarannya menumpang dengan lokal MTs Negeri Prabumulih, dan pendidiknya rata-rata dari MTs Negeri Prabumulih. Sedangkan jam belajarnya siang hari, karena guru-gurunya pada pagi hari mengajar di MTs Negeri Prabumulih dan sekolah lainnya.

Seiring dengan waktu, ada kesepakatan untuk mencari tanah yang akan didirikan MAS Prabumulih demi perkembangan madrasah ini di masa mendatang. Merspon apa yang menjadi pemilikan dan niat mulia dari bapa-bapak penggagas, maka Bp M. Sodik spontan mewakafkan tanah untuk madrasah tersebut. Tanah itu terletak di Gunung Ibul dekat sungai kelekar.

Akhirnya tanah tersebut mulai digarap, dengan meminta bantuan Zipur Prabumulih. Suatu waktu terjadilah hujan deras selama tiga hari tiga malam, tana yang mulai di babat tersebut, terendam air hujan sebatas lutut kaki dewasa.

Pak Ridwan Abi Hasan selaku salah satu penggagas, menemui pak Sodik dan menceritakan keadaan tanah yang telah diwakafkan tersebut. Dalam pembicaraan itu, Pak Ridwan mengusulkan kepada pak Sodik, bagaimana kalau tanah itu diganti dengan tanah yang lain saja, karena tanah yang diwakafkan sekarang tidak bisa digunakan. Maka pak Sodik menjawab : Baik akan saya usahakan untuk mencari gantinya.

Tahun berikutnya Bp. M. Sodik bertemu dengan pak Ridwan, mengabarkan bahwa tanah gantinya sudah ada, yaitu tempatnya masih diwilayah Gunung Ibul dengan pabrik es.

Keadaan tanah tersebut, sekarang penuh dengan resam dan cempedak, dan berada pada datan yang tinggi, jadi tidak akan banjir. Setelah tanah disetujui, maka tanah tersebut mulai dibersihkan, yang melibatkan siswa dan guru MAS Prabumulih, terutama pada saat Persami (Perekemahan sabtu minggu) dengan pembinanya BP. M. Nur.

Selanjutnya Pengurus BP-3 MTs Negeri Prabumulih mengurus Iqrar waqaf. Terjadilah musyawarah beberapa orang, yaitu : Pak Ridwan, Pak Damroh (Kua Prabumulih Timur) dan Pak M. Sodiq beserta istrinya. Menariknya waktu mengungkapkan kata-kata waqaf, Istri pak M. Sodiq mengatakan : Sebaiknya yang berwaqaf itu bukan hanya pak M. Sodiq, tetapi yang berwaqaf itu pak M. Sodiq beserta keluarga. Itu untuk menghindari klam kepemilikan di masa yang akan datang.

Pada Bulan Muharam sekitar tahun 1987, diadakanlah pawai ta'aruf dalam rangka menyambut tahun hijriah. MAS Prbumulih, mengirimkan barisannya, tentu dengan segala keterbatasannya. Dalam kegiatan tersebut Pak Ridwan, tanpa sengaja dengan Humas Pertamina Prabumulih. Pak Ridwan menceritakan idenya untuk mendirikan Gedung Madrasah Aliyah. Lalu Humas

Pertamina tersebut menanyakan; “Berapa sekarang uang yang ada ?
Jawab Pak Ridwan ; Uang dengan kami saat ini ada Rp. 4.000.000, dan pembicaraan terhenti sampai disitu. Atas inisiatif pak Ridwan, kembali diadakan rapat BP-3 MTs Negeri Prabumulih, untuk merencanakan pembangunan gedung MAS. Dibentuklah Panitia Pembangunan, yang terdiri dari :

Pelindung/Penasehat : Bp. A. Lawi, BA
Ketua : Bp. Damroh H. Malik
Sekertaris : Bp. Ishaq Bedul Mai
Bendahara : Bp. A. Kohar
Bidang Pembanguna : Bp. Hasan TH
Bidang Pendidikan/ Pengajaran : Bp. Baharudin Azhari/ Bp. Husein.

Hasil dari rapat panitia tersebut, menemui jalan buntu, karena keterbatasan dana dan tdak ada koneksi. Waktu berlalu, Bp. Ridwan bertemu dengan Bp Suparno (Pemborong Pertamina). Bp. Ridwan kembali menceritakan keinginannya dan kawan-kawan, bahkan Bp. Ridwan meminta taksiran dana awal untuk membangun lokal Madrasah. Kata pak Suparno, dana yang

dibutuhkan sekitar Rp. 14.000.000. Maka dikumpulkan dana tambahan dari para donatur. Saat itu panitia pembangunan Madrasah menerima semua bentuk sumbangan, baik uang maupun barang. Diantara donatur tersebut :

1. Pak Wage, menyumbang batu dan koral
2. Pak Haji Saiqoni, menyumbang semen
3. Pertamina waktu itu menyumbang semen sebanyak 50 sak.
4. Uang bayaran anak perbulan
5. Uang pembangunan pertahun dari MAS Prabumulih
6. Uang nafkah bulanan dari guru dan pegawai MAS Prabumulih
7. Selain itu, atas inisiatif pembina OSIM (Bp. Drs. A.Rif'at) dan waka kesiswaan (Rudi Oza Fitri), siswa diminta mengumpulkan baran bekas untuk dijual, selanjutnya uangnya digunakan sebagai dana untuk pembuatan pondasi madrasah.

Berkat semangat dan kerja keras, maka dibangunlah 1 unit gedung yang terdiri dari 5 lokal. Peletak batu pertama pembangunan di bulan romadhon, oleh Bupati Muara Enim. Madrasah ini diberi nama Madrasah Aliyah Ash-Shodiqin.

Dalam rapat pertama pengurus madrasah menunjuk Bp. Ridwan Abi Hasan sebagai kepala Madrasah Aliyah Ash-

Shodiqin, pada tanggal 18 Juli 1987. Langkah selanjutnya Bp. Ridwan membangun hubungan dengan berbagai berbagai koneksi dan menyusun proposal untuk kelengkapan sarana bangunan madrasah Ash-Shodiqin. Pada tahun berikutnya Madrasah ini mendapat bantuan BP-3 berupa bangunan tingkat masing-masing 2 lokal. Namun untuk bangunan musholah, pengurus madrasah, membangunnya melalui gerakan 1000 botol, yang digunakan sebagai pondasi musholah madrasah. Dengan sarana bangunan yang cukup memadai, pada tahun 1995 Madrasah Ash-Shidiqin diadikikan Madrasah Negeri oleh pemerintah dengan nama “ Madrasah Ailiyah Negeri Prabumulih”, berdasarkan SK Menag No.515A Tahun 1995.

Selanjutnya pada tahun 1998 madrasah kembali mendapat bantuan dari pemerintah (waktu itu Departemen Agama), bangunan tiga lokal yang diresmikan oleh Kepala kantor Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan, Bp. H. Bidawi Zawawi. Bangunan tersebut harus beratab motip atap limas sesuai dengan peraturan bagnunan pemerintah waktu itu. Saat ini MAN 1 Kota Prabumulih, sudah memiliki gedung dan ruang yang

representatif dan cukup mendukung untuk terlaksananya program madrasah secara umum.

Dalam rentang waktu dari tahun 1995 s/d 2019, MAN 1 Kota Prabumulih telah menjalani beberapa kali pergantian Pimpinan, sebagai berikut

1. Periode Pertama 1995 – 1999 RIDUAN ABIASAN,
S.Ag
2. Periode Kedua 1999 – 2000 Drs. AMRIN MADRI
3. Periode Ketiga 2000 – 2001 Drs. H. UMAR FARUQ
4. Periode Keempat 2001 – 2005 Drs. ZARIZAL AHMAD
5. Periode Kelima 2005 – 2007 Drs. MUDIRNI TAIM
6. Periode Keenam 2007 – 2010 Drs. A.LAISUN
7. Periode Ketujuh 2010 – 2014 Drs. KAISAR
8. Periode Kedelapan 2014 – 2018 Drs. MUHAMMAD AMIN
9. Periode Kesembilan 2018 – 2019 BUDIMAN, S.Pd.I., MM
10. Periode Kesepuluh 2019 s/d sekarang MUSLIM ARIF,
S.Pd., M.Si

B. Karakteristik Responden

Sebelum melakukan penulisan, peneliti akan menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan peneliti sebagai sampel yang diambil dari Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 30 responden. Pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dapat diperoleh karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Tujuan dari pengelompokan responden ini adalah untuk mengetahui dengan jelas karakteristik responden sebagai objek penelitian.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	13	43,33
Perempuan	17	56,67
Total	30	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 13 orang (43,33%) dan perempuan sebanyak 17 orang (56,67%). Hal ini

menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 Kota Prabumulih hampir merata antara pegawai laki-laki maupun perempuan.

2. Usia Responden

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<20 Tahun	2	6,67
21-30 Tahun	17	56,67
31-40 Tahun	5	16,67
41-50 Tahun	6	20
>51	0	0
Total	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan usia <20 Tahun sebanyak 2 orang (6,67%), usia 21-30 Tahun sebanyak 17 orang (56,67%), usia 31-40 Tahun sebanyak 5 orang (16,67%), dan usia 41-50 Tahun sebanyak 6 orang (20%). Hal ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih paling banyak berusia 21-30 Tahun.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMP	0	0
SMA/SMK	7	23,33
D3	2	6,67
S1	21	70
Total	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 7 orang (23,33%), pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang (6,67%) dan pendidikan terakhir S1 sebanyak 21 orang (70%). Hal ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih paling banyak pendidikan terakhirnya adalah S1.

4. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<5 Tahun	8	26,67
6-10 Tahun	13	43,33
11-15 Tahun	7	23,33
>15 Tahun	2	6,67
Total	30	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan lama bekerja <5 Tahun sebanyak 8 orang (26,67%), 6-10Tahun sebanyak 13 orang (43,33%), 11-15 Tahun sebanyak 7 orang (23,33) dan >15 Tahun sebanyak 2 orang (6,67%). Hal ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih paling banyak bekerja selama 6-10 Tahun.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan variabel.⁶⁴ Item kuesioner dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dengan membandingkan nilai r table untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dengan alpha 0,05. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 30,

⁶⁴ Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*” (Bandung : Alfabeta, 2012), hlm 125

maka (df) = 30-2 = 28, dengan tingkat signifikan 5 %, r table pada penelitian ini adalah 0,3610.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

No.	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{tabel} (α =5%)	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan 1	0,728	0,3610	Valid
2.	Gaya Kepemimpinan 2	0,690	0,3610	Valid
3.	Gaya Kepemimpinan 3	0,830	0,3610	Valid
4.	Gaya Kepemimpinan 4	0,791	0,3610	Valid
5.	Gaya Kepemimpinan 5	0,646	0,3610	Valid
6.	Gaya Kepemimpinan 6	0,631	0,3610	Valid

Sumber : Diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 hasil uji validitas variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610) sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

No.	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (<i>r</i> _{hitung})	<i>r</i> _{tabel} (α =5%)	Keterangan
1.	Motivasi 1	0,491	0,3610	Valid
2.	Motivasi 2	0,671	0,3610	Valid
3.	Motivasi 3	0,795	0,3610	Valid

4.	Motivasi 4	0,750	0,3610	Valid
5.	Motivasi 5	0,724	0,3610	Valid
6.	Motivasi 6	0,688	0,3610	Valid

Sumber : Diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Motivasi (X_2) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610) sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3)

No.	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	$r_{tabel}(\alpha = 5\%)$	Keterangan
1.	Lingkungan Kerja 1	0,750	0,3610	Valid
2.	Lingkungan Kerja 2	0,856	0,3610	Valid
3.	Lingkungan Kerja 3	0,658	0,3610	Valid
4.	Lingkungan Kerja 4	0,727	0,3610	Valid
5.	Lingkungan Kerja 5	0,855	0,3610	Valid
6.	Lingkungan Kerja 6	0,759	0,3610	Valid

Sumber : Diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X_3) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610) sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item Pernyataan	<i>Pearson Correlation</i> (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Keterangan
1.	Kinerja Pegawai 1	0,717	0,3610	Valid
2.	Kinerja Pegawai 2	0,553	0,3610	Valid
3.	Kinerja Pegawai 3	0,701	0,3610	Valid
4.	Kinerja Pegawai 4	0,736	0,3610	Valid
5.	Kinerja Pegawai 5	0,774	0,3610	Valid
6.	Kinerja Pegawai 6	0,637	0,3610	Valid
7.	Kinerja Pegawai 7	0,792	0,3610	Valid
8.	Kinerja Pegawai 8	0,575	0,3610	Valid

Sumber : Diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan(Y) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610) sehingga dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien Alpha (α) dari *Crobach Alpha*. Instrument untuk pengukuran setiap variabel dikatakan reliabel jika *Cronbach Alfa* lebih besar dari 0,60.

Tabel4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,815	0,60	Reliabel
Motivasi	0,780	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,861	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,838	0,60	Reliabel

Sumber : Diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 di atas diketahui bahwa dari masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60, dengan demikian variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan reliabel.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan

metode *Kolmogorov-Smirnov*.⁶⁵ Model regresi yang baik haruslah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal dan untuk dapat dinyatakan normal apabila nilai *asyp. Sig* > 0,05.

Tabel 4.10
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,94686415
	Absolute	,126
Most Extreme Differences	Positive	,078
	Negative	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		,691
Asymp. Sig. (2-tailed)		,726

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber :Diolah SPSS 21, 2020

Dilihat dari tabel 4.10 uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-smirnov* diatas dapat dilihat nilai *Asymp. Sig* 0,726 > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

⁶⁵ Iredho Fani Reza, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi*. (Palebang : Noerfikri Offset, 2016). Hlm 67

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.⁶⁶ Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance*. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF berada dibawah 10,00 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-2,836	4,891		-,580	,567		
	Gaya Kepemimpinan	,146	,307	,103	,477	,638	,241	4,152
	Motivasi Kerja	,632	,250	,384	2,528	,018	,491	2,037
	Lingkungan Kerja	,628	,248	,464	2,538	,017	,340	2,941

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) seluruh variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi

⁶⁶Sopyan Yamin, Lien dan Hery, *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda*. (Jakarta : Salemba Empat, 2014). Hlm 115

multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode *Glejser*.⁶⁷ Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala *Heteroskedastisitas*, yang artinya varians dari residual harus konstan dengan melihat nilai *sig.* >0,05.

Tabel 4.12
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,644	3,231		,509	,615
1 Gaya Kepemimpinan	,096	,203	,187	,474	,640
Motivasi Kerja	,034	,165	,056	,204	,840
Lingkungan Kerja	-,117	,164	-,238	-,717	,480

a. Dependent Variable: abres

Sumber : Diolah SPSS 21,2020

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa sig. Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja > 0,05

⁶⁷Duwi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. (Yogyakarta : Mediacom, 2010). Hlm 81

maka berdasarkan uji heterokedastisitas menggunakan metode *Glejser*, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang merupakan analisis yang mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.⁶⁸ Adapun hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-2,836	4,891		-,580	,567
	Gaya Kepemimpinan	,146	,307	,103	,477	,638
	Motivasi Kerja	,632	,250	,384	2,528	,018
	Lingkungan Kerja	,628	,248	,464	2,538	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diperoleh persamaan regresi dengan bantuan SPSS 21 sebagai berikut :

⁶⁸Suyono, “*Analisis Regresi Untuk Penelitian*” (Yogyakarta: Deepublish CV Budi Utama, 2018), hlm 99

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -2,836 + 0,146X_1 + 0,632X_2 + 0,628X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

A = Konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

b₁ = Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan

b₂ = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar -2,836, artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Lingkungan Kerja (X₃) nilainya 0, maka Kepuasan Kerja (Y) nilainya adalah -2,836.
2. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,146, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan setiap penambahan satu satuan skor Gaya Kepemimpinan maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,146.

3. Koefisien regresi variable Motivasi Kerja(X_2) sebesar 0,632, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan setiap penambahan satu satuan skor motivasi kerja maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,632.
4. Koefisien regresi variable Lingkungan Kerja(X_3) sebesar 0,628, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan setiap penambahan satu satuan skor lingkungan kerja maka Kepuasan Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,628.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima. Artinya secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.⁶⁹

⁶⁹Singgih Santoso, "Menggunakan SPSS Untuk Statistik Parametrik"

Diketahui (df) $n-k-1$ atau $30-4-1=25$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variable independen), maka diperoleh t table sebesar 2,060.

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,836	4,891		-,580	,567
Gaya Kepemimpinan	,146	,307	,103	,477	,638
Motivasi Kerja	,632	,250	,384	2,528	,018
Lingkungan Kerja	,628	,248	,464	2,538	,017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Diolah SPSS 21, 2020

Berdasarkan tabel 4.14, maka dapat dijelaskan masing-masing pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih. Berdasarkan table 4.14 diperoleh

(Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2005), hlm 40

bahwa nilai t hitung untuk variable Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,477 hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,477 < 2,060$) dengan signifikansi $0,638 > 0,05$. Maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih

2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih. Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variable Motivasi Kerja (X_2) sebesar 2,528 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,528 > 2,060$) dengan signifikansi $0,018 < 0,05$. Maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih.
3. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih. Berdasarkan tabel 4.14, diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variable Lingkungan Kerja (X_3)

sebesar 2,538 hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,538 > 2,060$) dengan signifikansi $0,017 < 0,05$. Maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih.

b. Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya antara variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Diketahui:

df 1 (jumlah variabel-1) = 4,

df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) atau $30-4-1 = 25$, df (4,25), diperoleh F_{tabel} sebesar 2,759.

Tabel 4.15
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	482,792	3	160,931	20,696	,000 ^b
Residual	202,175	26	7,776		
Total	684,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Diolah SPSS 21,2020

Berdasarkan tabel 4.15, diperoleh nilai $F_{hitung} 20,696 > F_{tabel} 2,759$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Uji determinasi ini dapat dilihat melalui tabel Model Summary dengan bantuan SPSS 21.

Tabel 4.16
Uji R² (Koefisien
Determinasi)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,705	,671	2,789

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

Sumber :Diolah SPSS 21,2020

Berdasarkan tabel 4.16, pada kolom *Adjust R Square* menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 70,5%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan 70,5% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji data antara variabel Gaya Kepemimpinan(X_1), $t_{hitung} < t_{tabel}(0,477 < 2,060)$ dengan signifikansi $0,567 > 0,05$. Maka H_0 diterima. Dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih.

Semakin bagus atau tidaknya gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih tidak memiliki dampak terhadap kinerja Pegawai. Hal tersebut dimungkinkan oleh jenis pekerjaan secara keseluruhan bersifat rutin dan sudah ada SOP (Standar Operasi Prosedur) yang jelas sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja rutinitas dan tidak terlalu tergantung pada kepemimpinan atasan langsung. Adapun jika ada masalah karyawan tersebut akan ditegur oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) lain yang tidak langsung mendapat teguran dari pimpinan. Selain itu motivasi dari karyawan yang ingin

mengabdikan dirinya di Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih juga membuat karyawan bekerja bersungguh-sungguh sehingga mereka tidak tergantung pada gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh atasan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jeli Nata Liyas⁷⁰ yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji data variabel Motivasi Kerja (X_2), diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,528, hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,528 > 2,060$) dengan signifikansi $0,018 < 0,05$. Maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih .

Motivasi yang tinggi menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih mempunyai dorongan untuk maju dan terus berkarya untuk mencapai

⁷⁰JeliNataLiyas, “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.

tujuan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih. Hal ini dikarenakan bahwa hubungan pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik, pemimpin mau menerima saran dari bawahan terkait dengan kemajuan Koperasi Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih, dan pemimpin mau memberikan wewenang kepada bawahan ketika sedang menjalankan tugas. Sehingga membuat motivasi dari Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih semakin meningkat dan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Cynthia Novita Hidayat⁷¹ yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih

Berdasarkan hasil uji data variabel Lingkungan Kerja (X_3), diperoleh bahwa nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 2,538 hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,538 < 2,060$) dengan signifikansi $0,017 < 0,05$. Dapat

⁷¹Cynthia Novita Hidayat, "Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries", "Jurnal", (Universitas Kristen Petra), Vol. 3 No. 2, 2015.

disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih.

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik di MAN 1 kota Prabumulih berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Apalagi lingkungan kerja yang kondusif dan bersahabat bagi para karyawan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan perlengkapan dan peralatan yang memadai kinerja karyawan mudah terpenuhi dan dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dikarenakan berkaitan langsung dengan pekerjaan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik di MAN 1 kota Prabumulih, maka pegawai akan cepat-cepat menyelesaikan pekerjaannya yang bisa membuat kinerja karyawan itu sendiri meningkat.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu⁷² yang menyatakan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

⁷²Aurelia Potu, "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulut Tenggo dan Maluku Utara di Manado", "Jurnal", (Universitas Sam Ratulangi Manado), Vol. 1 No.4 Des, 2013.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variable gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} 20,696 > F_{tabel} 2,759$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasikerja dan lingkungankerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) MAN 1 kota Prabumulih. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja semakin baik yang diberikan oleh MAN 1 kota Prabumulih maka akan meningkatkan kinerja pegawai.