

**PENGARUH GAYA KEPEMINPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI KANTOR DEPARTEMEN AGAMA  
KABUPATEN TAPANULI SELATAN**

**OLEH:**

**Nur Azizah Silitonga**

**NPM. 15100084/Program Studi Pendidikan Ekonomi  
Mahasiswa Institut Pendidikan Tapanuli Selatan**

**Abstract**

*This study aimed to examine the effect of leadership style of work motivation of South Tapanuli Regency Department of Religion Office employees. The population in this study are all South Tapanuli Regency Department of Religion Office employees with totaling by 48. The sampling technique used is total sampling technique. Based on calculations on statistical analysis shows that the average value of the use of Leadership style of South Tapanuli Regency Department of Religion Office is 2.90 with the category of "good", while the entrepreneurship learning result of students in the subject matter entrepreneurial attitudes and behaviors before use of Leadership style obtained an average value of 2,945 with a category of "good" and after the use of Leadership style. For signaling hypothesis upheld in this study received or rejected, then the inferential analysis using the formula test "t-test". From the t-test results greater than t-table (8,145 > 1,679). That means the alternative hypothesis is upheld in this study is acceptable.*

*Keywords: work motivation. leadership style*

## **PENDAHULUAN**

Kemampuan suatu instansi atau organisasi untuk berkembang sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia untuk memanfaatkan sumber daya yang ada di instansi atau organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dalam kerangka kerja yang terarah untuk pengembangan organisasi. Keberhasilan seluruh pelaksanaan tugas-tugas kerja suatu instansi atau organisasi sangat ditentukan oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, tentunya diharapkan berperan aktif sebagai perencana, pelaksana sekaligus sebagai pengawas terhadap semua kegiatan manajemen instansi atau organisasi.

Tugas seorang pemimpin adalah pemimpin harus menjadi seorang pemikir yang analitis dan konseptual sehingga dapat mengidentifikasi masalah dengan akurat. Pemimpin harus dapat menguraikan seluruh pekerjaan menjadi lebih jelas sehingga seorang pemimpin dapat menjadi diplomasi dalam memutuskan suatu masalah dengan tepat dan serta mengarahkan dan memotivasi pegawai atau stafnya kearah yang sejalan dengan tujuannya demi kepentingan bersama. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pemimpin dan bawahannya. Setiap organisasi maupun Kantor akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan kantor akan tercapai.

Kantor Departemen Agama Tapanuli Selatan merupakan kantor yang bergerak dalam memberi pelayanan terhadap masyarakat dalam bidang keagamaan. Sebagai naungan Negara yang mempunyai peranan yang sangat penting untuk masyarakat. Kantor Departemen Agama Tapanuli Selatan selalu dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi masyarakat Tapanuli Selatan dan dituntut juga untuk mempunyai kemampuan yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat agar mendapatkan loyalitas terhadap kantor. Setelah melakukan obsevasi awal ternyata masih terdapat beberapa pegawai yang masih menunda dalam meyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu pemimpin sewajarnya harus memberikan motivasi terhadap pegawainya untuk menciptakan produktivitas bagi kantor sehingga pegawai dapat menciptakan kinerja yang maksimal.

Seorang pemimpin yang dapat menggerakkan secara benar bawahannya dapat mempengaruhi kinerja positif bagi internal kantor sehingga berdampak signifikan terhadap perilaku dan motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan instansi atau organisasi

Motivasi yang akan diberikan instansi atau organisasi hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para karyawan, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara perusahaan dengan karyawannya tentang bagaimana bekerja sama membawa instansi atau organisasi kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal dan terintegrasi segala daya potensinya untuk pengembangan instansi atau organisasi kedepannya. Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami berapa besar peranan kepemimpinan dalam memotivasi pegawai dalam rangka untuk mencapai tujuan secara keseluruhan.

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi mengkehendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk adalah penurunan kinerja karyawan yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja total instansi atau organisasi. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Departemen Agama Tapanuli Selatan**”.

## **1. Hakikat Motivasi Kerja**

Motivasi adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang pegawai. Reni (2015:971) mengemukakan bahwa, “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti, dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation*, yang berarti pemberian motivasi, atau hal yang menimbulkan dorongan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan”. Sedangkan Bahrum dan Sinaga (2015:137) mengemukakan bahwa, “Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu”.

Sejalan dengan pendapat Malthis yang dikutip oleh Nurthjahjono, dkk (2014:3) mengemukakan bahwa, “Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan”. Berdasarkan pendapat tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi adalah suatu dorongan dan daya penggerak bagi seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

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. Untuk membina motivasi diri dalam bekerja, awali dengan niat untuk beribadah, kemudian syukuri pekerjaan saat ini, dan miliki mental juara agar memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah : “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah. “Mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara,2008:93)

Indikator di bagi menjadi tiga dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2013:162), dimensi dan indikator motivasinya adalah:1) Kebutuhan akan prestasi, 2). Kebutuhan akan afiliasi, dan 3). Kebutuhan akan kekuasaan. Untuk lebih jelasnya berikut ini di uraikan ketiga indicator dari motivasi kerja tersebut.

### **1). Kebutuhan akan prestasi,**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, prestasi adalah hasil yang telah dicapai. Prestasi dapat dicapai dengan menggunakan kemampuan intelektual, spiritual, dan emosional, serta ketahanan diri terhadap segala situasi dalam aspek kehidupan. Kebutuhan Prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang. Menurut Yusuf (2018:25) “Kebutuhan akan prestasi diukur oleh dua indikator, yaitu. a. Mengembangkan kreativitas. dan b. Antusias untuk berprestasi tinggi”. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

Salah satu mptip karyawan bekerja adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut. Menurut Andriana (2010:12) “Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dibanding sebelumnya”. Kebutuhan akan prestasi adalah dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah

Kebutuhan Prestasi dirumuskan dan menetapkan bahwa pencapaian perilaku yang terkait adalah hasil dari konflik antara harapan sukses dan takut gagal. Kecenderungan pendekatan dan penghindaran terdiri dari fungsi kebutuhan pencapaian, harapan dari keberhasilan dan kegagalan, dan nilai insentif dari keberhasilan dan kegagalan.

## **2). Dimensi Kebutuhan akan afiliasi**

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu. a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging). b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance). c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement). d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation).

Afiliasi merupakan pembentukan kontak sosial yang menghasilkan sebuah hubungan atau pertalian. Seseorang yang memiliki kebutuhan seperti ini tentu mereka memiliki motivasi untuk persahabatan, menanggung dan bekerja sama daripada sebagai ajang kompetisi di dalam suatu organisasi. Menurut Yusuf (2018:25) menjelaskan bahwa “Karakter individu dengan kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung dapat menjaga hubungan sosial dengan baik, tidak bisa berada di dalam kondisi yang kompetitif, nyaman dalam norma dan harapan orang lain serta cocok dalam pekerjaan yang membutuhkan kerjasama tim”

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

## **3). Kebutuhan akan kekuasaan,**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Menurut McClelland dalam Bahrum dan Sinaga (2015:138) menyatakan bahwa ”Kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

## **2. Hakikat Gaya Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur keberhasilan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan adalah proses member inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama(Sunarto, 2005:23) Kepemimpinan yang baik akan membawa perusahaan tersebut kedalam suatu perubahan yang diinginkan.

Berbicara tentang gaya kepemimpinan menurut Samakmur (2014) mengemukakan ada 3 indikator gaya kepemimpinan yaitu: a.Mengarahkan b.Melatih c.Partisipasi. Jadi penulis mengangkat beberapa indikator gaya kepemimpinan.

#### **a. Mengarahkan**

Mengarahkan merupakan sesuatu yang dilakukan oleh instruktur atau pemimpin kepada pegawai agar dapat mengikuti apa yang diperintahkan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dalam suatu perusahaan. Syamsuddin (2017:68) mengemukakan bahwa, “Mengarahkan adalah dimana seorang pemimpin dapat mengarahkan dan mengatur para bawahannya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kemudian Hersey dan Blanchard yang dikutip oleh Samakmur (2014:57) mengemukakan bahwa, “Mengarahkan merupakan respon kepemimpinan yang perlu dilakukan oleh manajer pada kondisi pegawai lemah dalam kemampuan, minat dan komitmennya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Mengarahkan adalah Mengarahkan seluruh pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan.

#### **b. Melatih**

Melatih sesuatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap pegawai atau anggota organisasi. Martoyo (2002:12) mengemukakan bahwa, “Melatih merupakan pelatihan memberikan pegawai baru atau yang ada sekarang keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang sekarang”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Melatih adalah Suatu proses pelatihan secara berulang-ulang agar dapat meningkatkan keterampilan dalam kerja.

#### **c. Partisipasi**

Gaya kepemimpinan partisipasi, adalah respon manajer yang harus diperankan ketika pegawai memiliki tingkat kemampuan yang cukup, tetapi tidak memiliki kemauan untuk melakukan tanggung jawab. Hal ini bisa dikarenakan rendahnya etos kerja atau ketidakyakinan mereka untuk melakukan tugas/tanggung jawab. Andreeyan (2014:3) mengemukakan bahwa, “Partisipasi merupakan peran serta seseorang atau kelompok pegawaidalam proses kerja baik dalam bentuk pernyataan maupun dalam bentuk kegiatan dengan memberi masukan pikiran, tenaga, waktu, keahlian, modal, dan atau materi, serta ikut memanfaatkan dan menikmati hasil kerja”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas penulis berpendapat bahwa Partisipasi adalah keikutsertaan atau pelibatan seseorang dalam suatu kegiatan yang dilaksanakan serta mendukung pencapaian tujuan dan tanggung jawab atas segala kegiatan.

## **METODOLOGI**

Tempat dan waktu penelitian ini dilakukan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Tapanuli Selatan (DEPAG) yang beralamat di Jalan Kenanga No 72 Padangsidimpuan. Yang dipimpin oleh Bapak Drs.H.Dahman Hasibuan,MA. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan, yaitu mulai bulan Desember 2019 sampai dengan Pebruari 2020, waktu yang ditetapkan ini dipergunakan dalam rangkap pengambilan data, pengolahan data, pembuatan laporan, sampai menyusun hasil penelitian

Penulis menggunakan metode deskriptif sebagai metode penelitian, metode deskriptif adalah suatu metode untuk melihat gambaran tentang kedua variable yaitu Gaya Kepemimpinan di sebut variabel bebas (variabel X) dan motivasi kerja sebagai variabel terikat (variable Y). Arikunto (2009:234) menyatakan bahwa “Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya saat penelitian dilakukan”. Sedangkan menurut Riyanto (2010:23) menyatakan bahwa “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta, atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu”.

Dengan demikian metode deskriptif pada penelitian ini dimaksudkan untuk menggambarkan dan mengetahui pengaruh dari kedua variabel. Pengaruh Gaya Kepemimpinan merupakan variabel bebas (variabel X). Sedangkan Motivasi kerja adalah variabel terikat (variabel X).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai kantor Departemen Agama Kabupaten Tapanuli Selatan dengan jumlah 48 orang penelitian ini, peneliti menggunakan total sampling dimana semua populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Adapun populasi dalam penelitian ini, yang terdiri dari 48 pegawai yang dijadikan sampel

Adapun variabel dalam penelitian ini yakni Gaya kepemimpinan (Variabel X) dan Motivasi kerja (Variabel Y). variable gaya kepemimpinan adalah perwujudan dan tingkahlaku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi pegawainya dalam menjalankan tugas, adapun indikator yang ditetapkan adalah: 1) Mengarahkan 2) Melatih 3) Partisipasi Sedangkan variable Y motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada didalam diri manusia. Adapun indikator yang ditetapkan adalah: 1) Kebutuhan akan prestasi 2) Kebutuhan akan afiliasi 3) dan Kebutuhan akan kekuasaan

## **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis data nilai yang diperoleh dari observasi tentang Penggunaan Gaya Kepemimpinan di Pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Tapanuli Selatan, diperoleh skor terendah 2,20 dan skor tertinggi 3,00 sedangkan nilai yang mungkin dicapai adalah 1,00 - 4,00. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai rata-rata 2,90. Nilai tersebut dikonsultasikan pada kriteria penilaian yang terdapat pada Bab III tabel 4 berada pada kategori "Baik". Artinya Gaya Kepemimpinan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Tapanuli Selatan sudah berjalan baik. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai tertinggi yaitu 3,00 dan nilai terendah 2,00 dengan nilai rata-rata sebesar 2,93 masuk kategori baik

Perhitungan melalui pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat pengaruh yang berarti (*Significant*) dengan menggunakan rumus uji t – tes, diperoleh  $t_{hitung} = 8,145$ . Bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan  $(dk) = n - 2 = 48 - 2 = 46$ . diperoleh  $t_{tabel} = 1,679$ . Sehingga dapat diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,69 dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  terlihat bahwa  $t_{hitung}$  jauh lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  atau  $8,145 > 1,679$ . Berdasarkan hasil konsultasi nilai tersebut maka hipotesis alternatif yang dirumuskan dalam penelitian dapat diterima atau disetujui kebenarannya. Artinya Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Departemen agama Kabupaten Tapanuli Selatan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Gaya Kepemimpinan di peroleh nilai rata-rata (mean) sebesar 2,90. Apabila dikonsultasikan pada tabel klasifikasi penilaian yang ditetapkan pada Bab III tabel 4, maka posisi atau keberadaan Gaya Kepemimpinan berada pada kategori “Baik”.

Motivasi Kerja di peroleh nilai rata-rata (mean) sebesar 2,94. Apabila dikonsultasikan pada tabel klasifikasi penilaian yang ditetapkan pada Bab III tabel 5, maka posisi atau keberadaan Motivasi Kerja berada pada kategori “Baik”.

Dari perhitungan yang dilakukan diperoleh  $t_{hitung} = 8,145$  bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan  $(dk) = N - 2 = 48 - 2 = 46$  sehingga dapat diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1,679. Dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  terlihat bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dibanding  $t_{tabel}$  atau  $8,145 > 1,679$ . Berdasarkan hasil konsultasi nilai tersebut maka hipotesis alternatif yang dirumuskan dalam penelitian dapat diterima atau disetujui kebenarannya. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Departemen Agama Kabupaten Tapanuli Selatan. Dengan kata lain semakin baik Gaya Kepemimpinan maka akan semakin baik pula Motivasi Kerja di Departemen Agama Kabupaten Tapanuli Selatan. Sebaliknya semakin rendah Gaya Kepemimpinan maka akan semakin rendah pula Motivasi Kerja pegawai di Departemen Agama Kabupaten Tapanuli Selatan.

### **2. Implikasi Penelitian**

Dari kesimpulan di atas, untuk meningkatkan Motivasi Kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dimana tinggi rendahnya motivasi kerja memiliki beberapa faktor yang berperan antara lain: kepala kantor, lingkungan bekerja, pendidikan latihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

Dimana untuk meningkatkan Motivasi Kerja seharusnya pimpinan memiliki Gaya Kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Pegawai harus bisa menjadi motivator atau pendorong dalam proses bekerja mengajar dan pegawai dapat memberikan semangat kepada Pegawai. Disamping itu jika ingin mencapai tujuan pembekerjaan yang baik hendaknya pegawai dapat menciptakan suasana yang kondusif atau iklim bekerja yang sesuai dengan kemampuan dan karakteristik Pegawai.



## A. Saran-saran

Dari kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian dan implikasi penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kepada Kepala Sekolah agar dapat selalu membimbing pegawai serta mengembangkan dan meningkatkan kompetensi.
2. Bagi pegawai disarankan agar lebih meningkatkan kemampuan dalam mengajar dan selalu memperhatikan kompetensi yang dimiliki dan aktif mengikuti pelatihan-pelatihan guna meningkatkan profesionalisme dalam kegiatan bekerja mengajar.

Kepada rekan mahasiswa, ada kemungkinan kelemahan yang terjadi pada pelaksanaan penelitian ini, maka perlu kiranya diadakan penelitian yang lebih lanjut dengan memperbesar objek penelitian

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Manajemen Penelitian*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Andriana. 2010. *Hubungan antara tanggung jawab, prestasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan*. Yogyakarta. Jurnal ISSN
- Alauddin. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Astrini Resky. 2012. *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan lelang makassar*. Makassar. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol 2, No 1
- Bahrin, dan Sinaga, M. 2015. *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Batam Bintan Karimun. Jurnal Manajemen. 4(5)
- Bugin, Burhan. 2015. *Metodologi penelitian social dan ekonomi*, Jakarta. Prenada media group
- Jamaluddin, Agus. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAHU INDAH CITRA GARMEN*. Jakarta. Jurnal ISSN
- Malayu S.P Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Martoyo. 2002. *Pembinaan*. Yogyakarta. Jurnal Pelita Volume 3 Nomor 1 Februari 2002: 4
- Nizar, Ahmad. 2016. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung. Citra Pustaka media
- Nurjahjondokk. 2014. *Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. Surabaya. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2014: 44
- Nugraha, Yayan. 2016. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT GENERAL FINANCE CABANG*. Serang. feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJM/article/download/232/169
- Panggabean. 2002. *Pembinaan*. Yogyakarta. Jurnal Pelita Volume 3 Nomor 1 Februari 2002: 8

- Reni. 2015. *Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada UD.Surya Phone*. Jurnal Pendidikan Dasar Islam. 9(2): 1-10.
- Riduwan. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosda
- Rosyidi, Abdul. 2006. *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pustakawan pada perpustakaan perguruan tinggi negeri*. Surabaya. Jurnal
- Samakmur. 2014. *Kepemimpinan kepala sekolah menengah kejuruan Negeri 1. Padangsidempuan*. Disertasi
- Siagian, Sondang. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sujana, Nana. 2012. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2010. *Metode penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Tim Penyusun. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka.