

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

¹Arjuna Pipian Harahap, ²Fachruddin Siregar, ³Arsan Aligami, ⁴Emilyati, ⁵Nurhaini
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera Utara

¹arjunapipian.hrp@gmail.com, ²fachruddin.srg@gmail.com, ³arsan.aligami@gmail.com, ⁴emilyati1978@gmail.com,
⁵nurhaini.mm@gmail.com

ABSTRACT

Formulation of problems in this study is how the influence of leadership on employee work motivation, how competency influences employee work motivation, how leadership influences employee performance, how competency influences employee performance and how work motivation affects employee performance in the Ministry of Religious Affairs North Padang Lawas Regency. This research aims to find out and analyze the influence of leadership on employee work motivation, the influence of competence on employee work motivation, the influence of leadership on employee performance, the influence of competence on employee performance and the influence of work motivation on employee performance in the Ministry of Religious Affairs North Padang Lawas Regency. This research is a descriptive quantitative research. Data collection techniques are carried out through interviews, lists of questions and documentation studies. samples in the study amounted to all employees in the Ministry of Religious Affairs North Padang Lawas Regency as many as 68 people. This study has three exogenous variables namely leadership (X1), competence (X2) and motivation (X3) and one endogenous variable namely employee performance (Y). Path analysis is used to look at the influence of exogenous variables on endogenous variables through other exogenous variables and measure the direct and indirect influence of a variable on other variables. After conducting normality and homogeneity test, this research was continued by doing path analysis. There is a positive and significant influence between the leadership on the motivation at the Office of the Ministry of Religious Affairs of North Padang Lawas. Based on the results of the path analysis obtained a calculated t value of 2,052 at a significance of 0.044. There is a positive and significant influence between competencies on motivation at the Office of the Ministry of Religious Affairs of North Padang Lawas. Based on the results of the track analysis obtained a calculated t value of 2,872 at a significance of 0.006. There is a positive and significant influence between the leadership on the performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs of North Padang Lawas. Based on the results of the track analysis obtained a calculated t value of 2,892 at a significance of 0.005. There is a positive and significant influence between competencies on performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs of North Padang Lawas. Based on the results of the path analysis obtained a calculated t value of 3,332 at a significance of 0.001. Based on the results of the track analysis obtained t calculated value of 3,489 at a significance of 0.001, there is a positive and significant influence between motivation to the performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs North Padang Lawas..

Keywords: Leadership, Competence, Work Motivation, Performance

ABSTRAK : Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai, bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, pengaruh kompetensi terhadap kinerja

pegawai dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Sampel dalam penelitian berjumlah seluruh pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara sebanyak 68 orang. Penelitian ini memiliki tiga variabel eksogen yaitu kepemimpinan (X_1), kompetensi (X_2) dan motivasi (X_3) dan satu variabel endogen yaitu kinerja pegawai (Y). Analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel eksogen lainnya dan mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel terhadap variabel lain. Setelah melakukan uji normalitas dan homogenitas, maka penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan analisis jalur. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 2,052 pada signifikansi sebesar 0.044. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 2,872 pada signifikansi sebesar 0.006. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 2,892 pada signifikansi sebesar 0.005. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 3,332 pada signifikansi sebesar 0.001. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 3,489 pada signifikansi sebesar 0.001, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara..

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja

1. Pendahuluan

Kemajuan Kementerian Agama Padang Lawas Utara tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya dalam bekerja. Tugas pokok Kementerian Agama ialah menyelenggarakan sebagian dari tugas umum pemerintah dan pembangunan dibidang agama. Perincian tugas pokok tersebut diatas dalam fungsi-fungsi ditegaskan dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota. Untuk menjalankan tugas pokok tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang handal, kompeten dan memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja.

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam menunjang kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak roda organisasi yang menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia yang unggul akan tercermin dari kinerjanya dalam bekerja. Kinerja berkaitan dengan hasil capaian kerja yang diperoleh aparatur dalam bekerja. Seorang aparatur haruslah mampu memberikan kinerja yang baik dalam bekerja. Kinerja yang baik dari seorang

pegawai akan memberikan dampak terhadap kemajuan organisasi.

Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kementerian Agama belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terlihat dari masih ada beberapa pegawai yang kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Pekerjaan juga masih kurang memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Pada penelitian ini penulis akan melihat dan mengkaji pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi ataupun mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan. Kinerja pegawai pada Kementerian Agama Padang Lawas Utara tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang ada.

Untuk mencapai kinerja yang baik, haruslah didukung dengan kepemimpinan yang baik, yang dapat melayani, mengayomi, menghargai dan memotivasi pegawai. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang dapat mengendalikan ego dan kepentingan pribadinya melebihi kepentingan publik atau mereka yang dipimpinya. Mengendalikan ego berarti dapat mengendalikan diri ketika tekanan maupun

tantangan yang dihadapi menjadi begitu berat. Seorang pemimpin sejati selalu dalam keadaan tenang, penuh pengendalian diri dan tidak mudah emosi. Kepemimpinan yang ideal dari seorang pemimpin adalah apabila dapat menjalankan semua fungsinya dengan cara baik. Selain dapat menjalankan fungsinya, pimpinan yang ideal juga dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin yaitu ia mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, menggerakkan, menginspirasi, memotivasi dan mengarahkan bawahannya untuk bekerja dengan baik.

Disamping itu, kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan berpengaruh juga terhadap kinerjanya dalam bekerja. Pegawai yang kompeten akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, karena pegawai yang kompeten tidak banyak memiliki hambatan dalam menjalankan tugasnya sesuai uraian kerja yang dimilikinya dalam bekerja.

Motivasi kerja menggambarkan kemauan dan kegairahan seseorang atau pegawai untuk mengabdikan dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dan semangat kerja yang tinggi ditandai dengan kesenangan, kegairahan kepada pekerjaan. Motivasi yang tinggi membuat orang – orang cenderung menuntut dirinya berusaha lebih, agar pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat dikerjakan dengan baik. Selanjutnya ia mengatakan bahwa orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, akan sangat senang kalau mereka berhasil memenangkan suatu persaingan. Motivasi kerja pegawai harus tinggi dalam menghadapi lingkungan kerja yang penuh tantangan, dan harus mempunyai keyakinan dan kemandirian yang besar. Ia mampu mengambil sikap positif terhadap pekerjaan dengan selalu bergiat secara produktif.

1.1. Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara?

- 3) Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara ?
- 4) Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara
- 5) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara.

1.2. Batasan Masalah

Mengingat ada beberapa permasalahan yang teridentifikasi dan dikarenakan waktu serta kemampuan yang penulis miliki dalam melaksanakan penelitian ini masih kurang, maka dari masalah–masalah yang teridentifikasi tersebut penulis mencoba membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja.

1.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi
- 2) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi
- 3) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
- 4) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
- 5) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- 1) Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 2) Pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 3) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara ?
- 4) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara?
- 5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara?

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang peneliti peroleh, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Padang Lawas Utara yang berjumlah 68 orang.

2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:123) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut dengan sampling. Populasi dari penelitian kurang dari 100, maka semua populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel dalam penelitian berjumlah 68 orang pegawai. Menurut Sugiyono (2020 : 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 orang.

3. Uji Prasyarat Analisis

3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis jalur, bila data yang dianalisis tidak berasal dari data yang berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak terpenuhi. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik Uji Kolmogorov Smirnov (Uji-KS) dan sebagai dasar penolakan atau penerimaan keputusan normal tidaknya distribusi data ditetapkan pada taraf signifikan α 0,05.

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah tidak normal.

- Jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas (p) $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95 %), distribusi adalah normal

Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja	Kepemimpinan	Kompetensi	Motivasi
N		68	68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,46	45,28	37,66	23,69
	Std. Deviation	3,597	4,521	4,373	2,616
Most Extreme Differences	Absolute	,095	,098	,106	,106
	Positive	,095	,098	,067	,069
	Negative	-,088	-,078	-,106	-,106
Test Statistic		,095	,098	,106	,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,099 ^c	,058 ^c	,057 ^c

Sumber : Pengolahan data primer, 2020

Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan ($\alpha = 0,05$) maka terlihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Artinya variabel kinerja, kepemimpinan, kompetensi dan motivasi memiliki nilai sig lebih besar dari 0.050. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah berdistribusi normal, dengan demikian analisis jalur dapat dilaksanakan karena data untuk

semua variabel telah berdistribusi secara normal.

3.2. Uji Homogenitas

Syarat yang kedua yang harus dipenuhi dari analisis jalur adalah varians masing-masing data harus homogen. Untuk melihat homogen atau tidaknya varians data masing-masing variabel tersebut perlu dilakukan uji homogenitas. Uji homogenitas pada penelitian dilakukan dengan metode *Test Homogeneity of*

Variance . Adapun hasil uji homogenitas dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Sig.	Ket
Kepemimpinan (X1 & Y)	0.266	Homogen
Kompetensi (X2 & Y)	0,129	Homogen
Motivasi (X3 & Y)	0.080	Homogen

Sumber: *Olahan Data Primer 2020*

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel $> 0,05$. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansinya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian adalah ini homogen, dengan demikian dapat diartikan bahwa varians data juga homogen. Dengan demikian uji homogenitas telah terpenuhi maka

data dapat dilakukan dilanjutkan dengan pengolahan analisis jalur.

4. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel eksogen lainnya dan mengukur pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel terhadap variabel lain. Setelah melakukan uji normalitas dan homogenitas, maka penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan analisis jalur.

4.1. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi

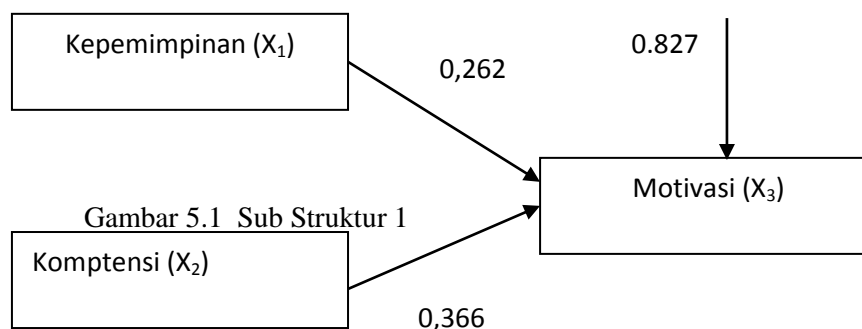
Berikut ini akan dibahas mengenai pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan kompetensi terhadap motivasi baik secara bersama maupun secara sendiri-sendiri (parsial).

Tabel 3. Koefisien Jalur Variabel Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,585	2,842		3,021	,004
Kepemimpinan	,151	,074	,262	2,052	,044
Kompetensi	,219	,076	,366	2,872	,006

a. Dependent Variable: Motivasi

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disusun sub struktur 1 sebagai berikut :



Gambar 5.1 Sub Struktur 1

Gambar 1 Struktur Jalur Hasil Penelitian

Pengaruh variabel lain ($X3\epsilon$)

$$\begin{aligned}
 PX3\epsilon &= \sqrt{1 - R^2 YX_1 X_2} \\
 &= \sqrt{1 - 0.316} \\
 &= \sqrt{0.684} = 0.827^2 = 68,4\%.
 \end{aligned}$$

4.2. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja.

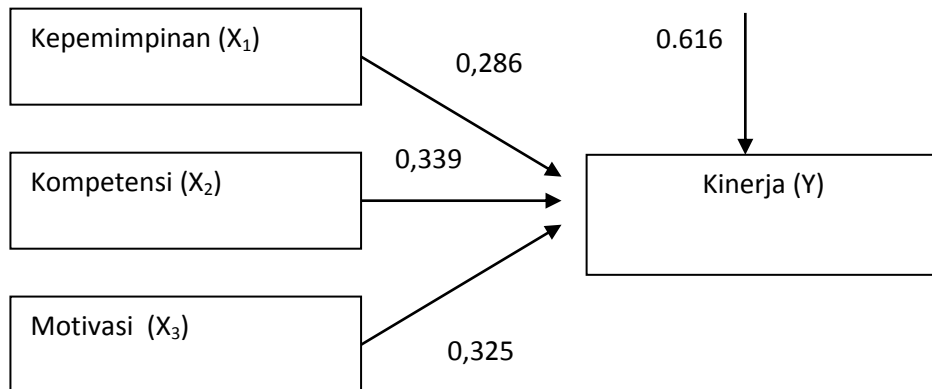
Berikut ini akan dibahas mengenai pengaruh masing-masing kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja secara bersama maupun secara sendiri-sendiri (parsial).

Tabel 4. Koefisien Jalur Variabel Kepemimpinan (X₁), Variabel Kompetensi (X₂) dan Motivasi (X₃) terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,090	3,133		1,944	,056
	Kepemimpinan	,227	,079	,286	2,892	,005
	Kompetensi	,279	,084	,339	3,332	,001
	Motivasi	,447	,128	,325	3,489	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disusun sub struktur 2 sebagai berikut

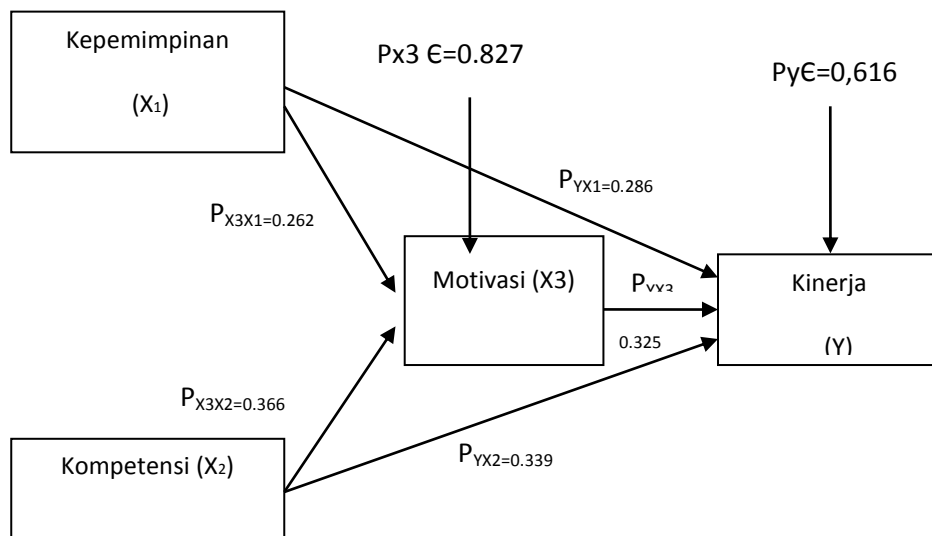


Gambar 2, Struktur Jalur Hasil Penelitian

Koefisien pengaruh variabel lain (Pyε)

$$\begin{aligned}
 Py\epsilon &= \sqrt{1 - R^2_{YX_1 X_2 X_3}} \\
 &= \sqrt{1 - 0.621} \\
 &= \sqrt{0.379} = 0,616^2 = 37,9\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat digambarkan struktur jalur penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 3 Struktur Jalur Hasil Penelitian

5. Uji Hipotesis

5.1. Hipotesis Pertama : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 2,052 pada signifikansi sebesar 0.044. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

5.2. Hipotesis Kedua : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 2,872 pada signifikansi sebesar 0.006. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

5.3. Hipotesis Ketiga : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 2,892 pada signifikansi sebesar 0.005. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

5.4. Hipotesis Keempat : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 3,332 pada signifikansi sebesar 0.001. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

5.5. Hipotesis Kelima: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 3,489 pada signifikansi sebesar 0.001. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

6. Evaluasi Data

6.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 2,052 pada signifikansi sebesar 0.044. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Dengan kata lain, apabila kepemimpinan ditingkatkan, maka motivasi semakin baik. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kurang bagus, maka motivasi juga kurang bagus.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara dipengaruhi oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mewujudkan motivasi yang lebih baik. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi bawahan, mampu menumbuhkan kreativitas pegawai, dan

memiliki wawasan yang lebih luas dari bawahan. Pemimpin perlu memahami apa saja yang dapat meningkatkan motivasi pengikutnya yang memiliki dampak pada kinerja yang dirasakan. Hal ini dapat dikritisi sejak tahap seleksi karyawan baru, dimana pemimpin dapat menganalisis motivasi calon karyawan dengan seksama sehingga akan tepat dalam proses penempatan karyawan.

Temuan penelitian ini dipekuat juga oleh Ramlan Ruvendi (2005). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan BBIHP yang diperlihatkan oleh koefisien korelasi parsial sebesar 0,549.

6.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 2,872 pada signifikansi sebesar 0.006. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.. Dengan kata lain, apabila kompetensi semakin baik, maka motivasi juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan oleh Kusnawati (2016) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amrullah dan Hermani (2018) pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa secara signifikan kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui kompetensi, maka dapat dilakukan peningkatan yang cukup besar pada kompetensi kerja karyawan

6.3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas

Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 2,892 pada signifikansi sebesar 0.005. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Dengan kata lain, apabila kepemimpinan semakin baik, maka kinerja juga akan meningkat.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan harus diperhatikan instansi adalah kepemimpinan, karena pada hakekatnya pemimpin yang baik dapat memberi arahan dan masukan kepada karyawan sehingga kinerjanya menjadi baik. Menurut Yukl dalam Soekarso dan Putong (2015:14) kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain untuk memahami apa yang ingin dikerjakan dan dilakukan secara efektif. Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela demi mencapai tujuan bersama. (Terry dalam Sutrisno, 2016:214)

6.4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 3,332 pada signifikansi sebesar 0.001. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

Penelitian yang dilakukan ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan (Winanti, 2011), (Rosanti & Budiyanto, 2014), dan (Ataunur & Ariyanto, 2015) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan kinerja karyawan, yang berarti kompetensi menjadi salah satu bagian penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6.5. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Berdasarkan hasil analisis jalur diperoleh nilai t hitung sebesar 3,489 pada signifikansi

sebesar 0.001. Hal ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

Karyawan yang dikelola dengan baik akan dapat memaksimalkan kinerjanya sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2015:67) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Mangkunegara (2015:93) memaparkan bahwa motivasi merupakan keadaan yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan. Selain motivasi, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan senang seseorang sebagai penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya (Wibowo, 2015:132)

7. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan, kompetensi, motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara, penulis mengambil kesimpulan :

- 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.
- 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara
- 3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara juga akan semakin baik.
- 4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Artinya apabila kompetensi semakin bagus, maka kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara juga akan semakin baik.
- 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara. Artinya apabila motivasi semakin bagus, maka kinerja pada Kantor

Kementerian Agama Padang Lawas Utara juga akan semakin baik.

- 6) Pengaruh langsung kompetensi memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Padang Lawas Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Dahlan. Ancok, 2012. Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi. Jakarta: Erlangga
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : Rineka Cipta
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatera (Anggota IKAPI)
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Michael, Tomy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia)
- Priansa. 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM, Bandung: Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. Management. 11th. Prentice Hall., New Jersey
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Srinivas. 2013. Competency Based Human Resource Management: A Complete Text With Case Studies on Competency

- Mapping, Modelling, Assessing and Applying. Gtae Corporation. Bangalore, Delhi.
- Sudarmanto, 2014, Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM, Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sutikno, sobry M. (2014). Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan, Edisi Pertama. Lombok: Holistica
- Edy, Sutrisno, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Tambunan, Sony Toman (2015). Pemimpin dan Kepemimpinan. Cet I; Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta
- Widodo,Suparno Eko .2015.” Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yukl, Gary (2015) Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta : Indeks