



Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau

Jeli Nata Liyas^{1*}, Ferisca Nur Widyanti²

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau, Indonesia

²Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia

Korespondensi penulis: jaznatan@yahoo.co.id*

Abstract. The purpose of this study was to determine the effect of leadership on the performance of regional office employees in the Ministry of Riau province. The population used in this study was 181 people. The sampling method uses the slovin formula in analyzing data obtained from research objects using quantitative analysis and the number of respondents is 65 people. The results of data processing through SPSS data analysis using the simple linear regression method with the results $Y = 18.184 + 0.867x$, from the t test there is a t count of 6.374 it can be seen that the value of t count $>$ t table ($6.374 > 1.99834$) means that leadership has a significant effect on performance employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of Riau Province. it can be seen that the R square value is 0.392, this means that the leadership variable (X) contributes or contributes to the dependent variable where the leadership is 0.392 or 39.2% while the remaining 60.8% is influenced by other variables not examined in this study. this research.

Keywords: Employee Performance, Government employees, Leadership.

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor wilayah kementerian Provinsi Riau. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 181 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dalam menganalisis data yang diperoleh dari objek penelitian menggunakan analisa kuantitatif dan jumlah responden 65 orang. Hasil pengolahan data melalui SPSS analisis data menggunakan metode regresi linier sederhana dengan hasil $Y = 18,184 + 0,867x$, dari uji t terdapat adanya t hitung sebesar 6,374 dapat diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($6,374 > 1.99834$) artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. dapat dilihat nilai R square sebesar 0,392, hal ini berarti variabel kepemimpinan (X) memberikan sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yg dimana kepemimpinan sebesar 0,392 atau 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil, Kepemimpinan.

1. PENDAHULUAN

Dari observasi yang dilakukan kepada pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, terdapat beberapa masalah yang tidak tercapainya realisasi dalam pencapaian target karena kurangnya pemimpin Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dalam mengarahkan, memotivasi dan mempengaruhi pegawai agar dapat melakukan tugas yang di berikan sehingga mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

**Tabel 1 : Nama-Nama Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau
Tahun 2016 – 2022**

No	Nama Pemimpin	Masa Jabatan
1.	Drs. H. Tarmizi, MA	2012 – 2016
2.	Drs. H. Ahmad Supardi, MA	2016 – 2018
3.	Dr. H. Mahyudin, MA	2018 – 2022

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa periode kepemimpinan pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau mengalami pergantian pemimpin pada tahun 2012 s/d 2016 di pimpin oleh Drs. H. Tarmizi, MA. Pada tahun 2016 s/d 2018 dipimpin oleh Drs. H. Ahmad Supriadi, MA. Dan pada tahun 2018 s/d 2022 dipimpin oleh Dr. H. Mahyudin, MA.

**Tabel 2 Data Jumlah Pegawai PNS Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau
Tahun 2017 – 2021**

No	Tahun	Jumlah Pegawai
1.	2017	168
2.	2018	176
3.	2019	175
4.	2020	177
5.	2021	181

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau 2022

Dari tabel diatas jumlah pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau dari tahun 2017 sejumlah 168 orang, tahun 2018 sejumlah 176 orang, tahun 2019 sejumlah 175 orang, tahun 2020 berjumlah 177 orang, dan di tahun 2021 sejumlah 181 orang.

Kinerja menjadi konsep yang sering dipakai dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, dalam mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Pegawai dalam organisasi adalah yang menjadi aset perusahaan atau perlu meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan.

**Tabel 3 Target Dan Realisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun
2017 – 2021**

Tahun	Jumlah Pegawai	Berkas Masuk	Realisasi
2017	168	75	68
2018	176	74	64
2019	175	78	69
2020	177	78	67
2021	181	78	63

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2022

Dari tabel diatas perbandingan berkas masuk dan realisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau pada tahun 2017 persentase perbandingan berkas masuk dan realisasi sebesar 90%, pada tahun 2018 persentase berkas masuk dan realisasi mengalami penurunan sebesar 86%, tahun 2019 persentase berkas masuk dan realisasi mengalami peningkatan 88%, tahun 2020 persentase berkas masuk dan realisasi mengalami peningkatan sebesar 85%, sedangkan tahun 2021 persentase berkas masuk dan realisasi mengalami penurunan sebesar 80%.

Berkas masuk dan realisasi yang setiap tahunnya mengalami naik turunnya suatu variabel (fluktuasi), untuk mencapai tujuan organisasi, harus mempunyai tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik kualitas maupun kuantitas.

Tabel 4 Prestasi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Prov. Riau.

Nama Pemimpin	Tahun	Prestasi
Drs. H. Tarmizi, MA	2012 – 2016	Pemimpin yang disiplin dalam masa memimpin beliau menerapkan kedisiplinan terhadap pegawainya setelah keluarnya peraturan pemerintah 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS
Drs. H. Ahmad Supardi, MA	2016 – 2018	Leadership yang baik, bijak dalam membuat keputusan serta mampu menggerakkan kinerja pelayanan organisasi secara berkualitas.
Dr. H. Mahyudin, MA	2018 – 2022	Pada tahun ini sebanyak 14 orang siswa MAN 1 Pekanbaru akan melanjutkan pendidikan ke timur tengah, ada ke Maroko, Mesir, Turkey, dan Yordan, selain itu ada juga yang ke Australia. Siswa yang berangkat ini telah melalui proses seleksi yang dilakukan Kementerian Agama RI. Selama pendidikan mereka memperoleh bantuan Beasiswa dari Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Agama

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2022

Tabel 5 Absensi Pegawai Kantor Kementerian Agama Provinsi Riau

Tahun	Jumlah pegawai	Hari efektif kerja	Rata-rata absen pegawai			Jumlah	(%)
			Alfa	DL	PC		
2017	168	296	6	52	16	74	25%
2018	179	295	4	55	12	71	24%
2019	175	298	3	40	15	58	19,4%
2020	177	291	4	45	18	67	23%
2021	181	280	8	43	20	71	25,4%

Sumber: Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau Tahun 2022

Dapat dilihat pada tabel diatas jumlah absensi pegawai pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Riau mengalami perubahan setiap tahunnya, pada tahun 2017 tingkat absensi pegawai sebanyak 74 dengan presentase 25%, pada tahun 2018 sebanyak 71 dengan presentase 24%, pada tahun 2019 terjadi penurunan sebanyak 58 dengan presentase 19,4%, pada tahun 2020 sebanyak 67 dengan presentase 23% dan tahun 2021 sebanyak 71 dengan presentase 25,4%.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis dapat merumuskan suatu permasalahan yaitu : Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Pekanbaru.

2. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2013:170) kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Jacobs dan Jaquest dalam buku Sofyandi dan Garwina (2017:174) kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, dan melibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi. Bagaimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2013:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut:

- a. Fungsi instruksi fungsi ini bersifat komunikasi satu arah pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa bagian mana dan dimanapun perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif, kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.
- b. Fungsi konsultasi fungsi ini bersifat komunikasi dua arah konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan beberapa umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan pemimpin akan mendapat hubungan dan lebih mudah mengantuk sifatnya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif

Kinerja Pegawai

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014:3) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah performance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Busro (2018:95) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Menurut Dassler, Gray dalam Sedarmayanti (2017:284) penilaian kinerja adalah prosedur apa saja yang meliputi:

1. Penetapan standar kinerja

Penilaian kinerja aktual karyawan dalam hubungan dengan standar memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat

2. Pendekatan pengukuran kinerja

David dalam sudarmanto (2014:10) membicarakan kinerja akan terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ada tiga pendekatan yang dilakukan:

1. Pendekatan personality trait, dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif dan sikap
2. Pendekatan perilaku, dengan mengukur umpan balik, kemampuan presentasi, respon terhadap keluhan pelanggan
3. Pendekatan hasil, dengan mengukur kemampuan produksi, kemampuan menyelesaikan produksi sesuai jadwal, peningkatan produksi atau penjualan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Menurut Fahmi (2013:101) seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja pada pegawai dan peningkatan kualitas kerja pegawai. Pegawai atau bawahan akan merasa diperhatikan jika pemimpin mereka peka terhadap kebutuhan dan keinginan pegawai nya dan kinerja mereka juga akan positif jika pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan pegawai

Yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien. Sedangkan Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dimana tugas pegawai negeri adalah bersifat pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau yang berjumlah 181 orang.

Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 287 pelanggan toko dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan sampel yang masih dapat ditolerir, maksimum sebesar 10 %

$$\text{Maka : } n = \frac{181}{1 + 181 (0,1)^2} = \frac{181}{1 + 1,81} = \frac{181}{2,81}$$

$$n = 64,41 \text{ (maka dibulatkan menjadi 65)}$$

Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah : “Metode peneltian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statisttik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Berikut metode kuantitatif, yaitu sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014:121) menyatakan bahwa : “ instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Syarat yang harus dipenuhi menurut Sugiyono (2014”124): “jika $\geq 0,3$, maka item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan valid. Jika ≤ 0.3 , maka item pertanyaan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:121) reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, penulis menggunakan koefisien *cronbach' alpha* (α) dengan menggunakan fasilitas SPSS. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach' alpha* (α) lebih besar dari 0,60.

c. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2016:154) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probalitas (Asymtotic Significance), yaitu jika probalitas $> 0,05$ maka distribusi

dari populasi adalah normal, jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak berdistribusi secara normal. Normal probability plot yang membentuk suatu garis diagonalnya, jika diagonalnya / grafis histogram makan menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonalnya / grafik histogram makan menunjukkan pola tidak normal.

d. Uji Regresi Linier Sederhana

Sujarweni (2015:111) regresi suatu variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun bentuk umum dari persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

Keterangan: $Y = a + bx$

Y = Kinerja Pegawai

X = Kepemimpinan

a = Konstanta

b = koefisien regresi

e. Uji t

Menurut Ghozali (2013:98) uji t digunakan untuk: "menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel independen. Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi (R^2) dalam regresi linear digunakan untuk mengetahui kemampuan varabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus determinasi (R^2) menurut Anwar (2011:136) sebagai berikut :

Keterangan: $R^2 = \frac{SSR}{SST}$

R^2 : Determinasi

SSR : Keragam regresi

SST : Keragam total

4. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel promosi dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 6 Hasil Analisis Item Pernyataan Variabel Kepemimpinan (X).

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
X1	0,674	0.2441	Valid
X2	0,571	0.2441	Valid
X3	0,674	0.2441	Valid
X4	0,603	0.2441	Valid
X5	0,582	0.2441	Valid
X6	0,582	0.2441	Valid
X7	0,652	0.2441	Valid
X8	0,541	0.2441	Valid
X9	0,652	0.2441	Valid
X10	0,662	0.2441	Valid
X11	0,574	0.2441	Valid
X12	0,662	0.2441	Valid
X13	0,752	0.2441	Valid
X14	0,483	0.2441	Valid
X15	0,752	0.2441	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat semua item pernyataan pada variabel kepemimpinan (X) mempunyai r hitung > r tabel (0,2441) hal ini menunjukkan bahwa semua itel pernyataan dari variabel kepemimpinan (X) dikatakan valid.

Tabel 7 Hasil Analisi Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y).

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kesimpulan
Y1	0,769	0.2441	Valid
Y2	0,804	0.2441	Valid
Y3	0,769	0.2441	Valid
Y4	0,747	0.2441	Valid
Y5	0,397	0.2441	Valid
Y6	0,747	0.2441	Valid
Y7	0,854	0.2441	Valid
Y8	0,753	0.2441	Valid
Y9	0,854	0.2441	Valid
Y10	0,537	0.2441	Valid
Y11	0,829	0.2441	Valid
Y12	0,537	0.2441	Valid
Y13	0,570	0.2441	Valid
Y14	0,570	0.2441	Valid
Y15	0,570	0.2441	Valid
Y16	0,633	0.2441	Valid
Y17	0,796	0.2441	Valid
Y18	0,747	0.2441	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) mempunyai r hitung > r tabel (0,2441) hal ini menunjukkan bahwa semua itel pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y) dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

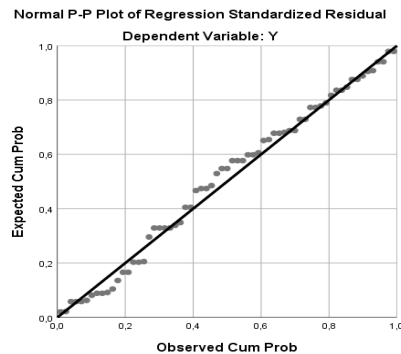
Tabel 8 Uji Reliabilitas Pada setiap Variabel

Variabel	Cranbach`s Alpha	Nilai Reliabel	Keterangan
Kepemimpinan X	0,60	0,894	Reliabel
Kinerja Pegawai Y	0,60	0,934	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Berikut adalah hasil uji normalitas pada SPSS.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas
Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, artinya dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,184	8,210		2,215	,030
X	,867	,136	,626	6,374	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai a = 18,184 dan nilai b = 0,867 maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 18,184 + 0,867x$$

Persamaan regresi sebagai dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 18,184. Berarti jika Kepemimpinan bernilai 0 maka Kinerja pegawai diperoleh 18,184.
2. Koefisien regresi 0,867. Berarti jika kepemimpinan dinaikan 1 satuan maka kinerja

pegawai akan naik sebesar 0,867 satuan. Semakin baik kepemimpinan akan semakin baik pula kinerja pegawai.

Nilai dari koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah positif. Artinya setiap peningkatan dari pada kepemimpinan kantor wilayah kementerian agama provinsi riau, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kantor wilayah kementerian agama Provinsi Riau haruslah senantiasa memperhatikan kepemimpinan guna untuk terus menjaga kinerja pegawai tersebut. Menjaga kepemimpinan ini bisa dilakukan dengan memberikan peraturan lebih ketat terhadap pegawai tersebut, dan memberikan sanksi terhadap pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

Uji t (Uji Hipotesis)

Tabel 10 Hasil Uji t Pada SPSS

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,184	8,210		2,215	,030
X	,867	,136	,626	6,374	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa t hitung sebesar 6,374 dengan tingkat signifikan 0,000. Dan t tabel dapat dilihat pada tabel statistic pada tingkat signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $df = n-2$ atau $65 - 2 = 63$ hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1.99834 dapat diketahui bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($6,374 > 1.99834$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Hasil Uji Koefesian Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,626 ^a	,392	,382	7,22045

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan SPSS 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai R square sebesar 0,392, hal ini berarti variabel kepemimpinan (X) memberikan sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yg dimana kepemimpinan sebesar 0,392 atau 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan jawaban responden maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Hasil nilai rata-rata untuk variabel kepemimpinan sebesar 3,43 dan kinerja pegawai 3,89 dalam kriteria setuju. Nilai dari koefisien regresi variabel kepemimpinan adalah positif. Artinya setiap peningkatan dari pada kepemimpinan kantor wilayah kementerian agama provinsi riau, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 65 orang.
2. Hasil uji nilai t hitung $> t$ tabel ($6,374 < 1.99834$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.
3. Variabel kepemimpinan (X) memberikan sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yg dimana kepemimpinan sebesar 0,392 atau 39,2% sedangkan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan masukan bagi organisasi dalam rangka untuk meningkatkan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Riau sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada kepemimpinan untuk dapat memotivasi pegawai memiliki tekad dalam menyelesaikan tugasnya dengan tuntas
2. Diharapkan kepada pegawai untuk dapat aktif dalam bekerja pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Riau.
3. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain atau diluar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini guna dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- David, dalam Sudarmanto. (2014). *Teori dan aplikasi manajemen sumber daya manusia* (hlm. 10).
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen kepemimpinan: Teori dan aplikasi* (Cetakan III). Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen keuangan perusahaan dan pasar modal*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS* (Edisi Ketujuh). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis: Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan Ketujuh Belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jacobs, (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Dalam Sofyandi & Garniwa. Pekanbaru.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*. United States of America: Pearson Prentice Hall.
- Wijayanti, D. W. (2012). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja*. Semarang.