

JUSIE

(Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)

Volume IV, Nomor 01, Mei – Oktober 2019

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Penulis : Rahmad

Sumber : Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi, Volume IV, Nomor 01, Mei – Oktober 2019

Diterbitkan oleh : Jurusan PIPS FKIP UMMY Solok

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Rahmad

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim

Email: rahmad_aad@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze: 1) Effect of leadership style on the work environment, 2) Effect of leadership style on work achievement motivation, 3) Effect of work environment on achievement motivation, 4) Effect of work environment on work ethic, 5) Effect of leadership style on work ethic, 6) Effect of achievement motivation on work ethic. The population of this study were all employees of the Ministry of Religion of the City of Payakumbuh, amounting to 95 people. The number of samples is 49 people. The data analysis technique for testing the hypothesis is path analysis. Research found that: 1) Leadership style has a significant effect on the work environment. 2) Leadership style has a significant effect on achievement motivation. 3) The work environment has a significant effect on employee achievement motivation. 4) Leadership style has a significant effect on work ethic. 5) The work environment has a significant effect on employee work ethics. 6) Motivation for achievement has a significant effect on work ethic. Judging from the direct or indirect influence of the Effect of Leadership Style, Work Environment and Achievement Motivation on the Work Ethic of the Ministry of Religion of Payakumbuh, it is found that the work environment has the greatest influence, namely 26.41%.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Achievement Motivation and Employee Work Ethics

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis : 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja, 2) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi kerja, 3) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap motivasi berprestasi, 4) Pengaruh lingkungan kerja terhadap etos kerja, 5) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja, 6) Pengaruh motivasi berprestasi terhadap etos kerja. Populasi penelitian ini seluruh pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh yang berjumlah 95 orang. Jumlah sampel adalah 49 orang. Teknik analisis data untuk pengujian Hipotesis adalah Analisis

Jalur. Penelitian menemukan bahwa : 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. 2) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi. 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi pegawai. 4) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. 5) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai. 6) Motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Ditinjau dari pengaruh langsung atau tidak langsung Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh adalah , diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar yaitu 26,41%.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi dan Etos Kerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam hal ini harus siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Organisasi dalam definisi ini tidak hanya organisasi dalam industri atau perusahaan saja, tetapi juga organisasi dalam berbagai bidang lain seperti politik, pemerintahan, hukum, sosial, budaya, lingkungan, dan sebagainya (Ndraha, 1999). Menurut Batubara (dalam Yoana, 2004), salah satu kunci kemajuan dan keberhasilan pembangunan nasional adalah etos kerja. Etos kerja merupakan komponen primer yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Jadi, jika Indonesia ingin mencapai pembangunan nasional yang baik maka etos kerja manusianya perlu dibenahi. Etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia masih rendah. Hal ini dapat dilihat dalam penentuan dan pelaksanaan jam kerja untuk instansi pemerintah. Secara resmi badan- badan pemerintah, kecuali beberapa bank dan BUMN, mempunyai jam kerja untuk hari Senin hingga hari Kamis dari pukul 07.30 hingga pukul 16.00, untuk hari Jum'at mulai pukul 07.30 hingga pukul 16.30, sedangkan untuk hari Sabtu dan Minggu libur Hal ini dikarenakan banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak hadir tepat pada waktu kerja seperti yang telah ditetapkan. Mereka baru mulai bekerja pada pukul 07.30 dan sudah meninggalkan tempat bekerjanya sekitar pukul 13.30. Maka dalam praktek kantor-kantor pemerintah, jam kerja yang harusnya 54 jam hanya berfungsi sekitar 33 jam dalam seminggu. Bentuk-bentuk jam kerja yang dijadwalkan di atas merupakan gambaran yang menjelaskan karyawan seharusnya dapat bekerja secara maksimal terhadap organisasi.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja antara lain adalah agama, budaya, sosial politik, kondisi lingkungan (geografis), pendidikan dan motivasi intrinsik individu, hubungan yang terjalin dengan baik antar karyawan (*human relation*), situasi dan kondisi fisik dari lingkungan kerja itu sendiri, keamanan dan keselamatan kerja yang baik bagi pegawai, keadaan sosial lingkungan kerja, perhatian pada kebutuhan rohani, jasmani maupun harga diri di lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, serta pemberian insentif bagi pegawai, (Herzberg, dalam Anoraga, 1992). Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Dari survei awal yang penulis lakukan terlihat bahwa lingkungan kerja fisik mengambil andil dalam masalah kepegawaian karena faktor ini juga yang menentukan nyaman tidaknya seorang pegawai bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Letak tata ruang yang cenderung sempit. Hal ini terlihat dari kondisi lay out ruangan dimana antara satu meja kerja dengan meja kerja yang lain saling berhimpitan serta tidak adanya sekat ruang yang memisahkan satu

bagian dengan bagian yang lain, secara otomatis akan mengurangi rasa nyaman pegawai dalam bekerja sehingga berakibat terganggunya konsentrasi pegawai untuk berfikir.

Selain itu, masalah yang ditemui dari survei awal yang penulis lakukan terlihat bahwa kurangnya kepemimpinan serta motivasi berprestasi kerja dari pegawai sehingga berdampak terhadap hasil kerja. Pegawai yang bekerja kurang memiliki motivasi sehingga etos kerja yang muncul juga menurun. Masalah Human Relation dan Kondisi lingkungan kerja fisik yang terjadi tersebut mau tidak mau akan mempengaruhi etos kerja pegawai yang berada di dalamnya. Secara umum dapat dilihat bahwa etos kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh masih cenderung rendah. Hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu dalam bekerja. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu. Disiplin kerja luntur, berakibat pula pada hal lain, yaitu adanya penyalahgunaan wewenang dan penyelewengan uang Negara. Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dan mengadakan penelitian dalam sebuah tesis yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh".

METODE PENELITIAN

Penelitian mulai dilakukan bulan Oktober sampai dengan Desember 2015. Lokasi penelitian ini adalah Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Populasi berjumlah 95 orang dan sampel yang diambil sebanyak 49 orang pegawai dengan menggunakan rumus Slovin. Hasil uji validitas pada variabel-variabel penelitian adalah Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diukur dengan menggunakan 12 pernyataan, yang mana semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3640), Variabel Lingkungan Kerja (X_2) diukur dengan menggunakan 12 pernyataan, yang mana semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3640), Variabel Motivasi berprestasi (X_3) diukur dengan menggunakan 15 pernyataan, yang mana semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3640) dan variabel Etos Kerja (Y) diukur dengan menggunakan 16 pernyataan, yang mana semua butir pernyataan yang digunakan adalah valid karena semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3640).

Hasil reliabilitas pada penelitian ini adalah nilai *croanbach's alpha* untuk dimensi Etos Kerja (Y) adalah 0,763 sedangkan nilai *croanbach's alpha* untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 0,773, Lingkungan Kerja (X_2) adalah 0,773 dan Motivasi Berprestasi (X_3) adalah 0,771. Secara menyeluruh bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *croanbach's alpha* di atas 0,60. Dengan demikian semua variabel penelitian ini adalah reliable atau andal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Variabel Penelitian

a. Etos Kerja Pegawai (Y)

Hasil analisis variabel Etos Kerja pegawai Kementerian Agama Kota rata-rata skor per indikator pada variabel Etos Kerja Pegawai adalah 4,0 dan tingkat capaian responden sebesar 79,6% dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja Pegawai yang diukur dengan 4 (empat) indikator

masih belum maksimal dan perlu ditingkatkan lagi. Jika dirinci perindikator Etos Kerjapegawai berkisar antara 3,8 – 4,1.

Selanjutnya rata-rata skor per indikator pada variabel Etos Kerja dengan kategori cukup adalah indikator sikap pegawai dan kesediaan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan rata-rata 3,8 dan 4,0 dan tingkat capaian responden sebesar 76,3% dan 79,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerjapegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh tentang sikap pegawai dan kesediaan pegawai melaksanakan pekerjaan masih belum maksimal seperti yang diharapkan. Selanjutnya rata-rata skor per indikator pada variabel Etos Kerjadengan kategori baik adalah indikator perasaan seorang pegawai dan keseriusan pegawai dalam pekerjaan dengan rata-rata 4,1 dan 4,0 dan tingkat capaian responden sebesar 82,9% dan 80,0%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh tentang perasaan seorang pegawai dan keseriusan pegawai dalam pekerjaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan.

b. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Hasil Analisis deskriptif Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh rata-rata skor per indikator pada variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3,9 dan tingkat capaian responden sebesar 77,2% dengan kategori cukup. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan yang diukur dengan 4 (empat) indikator masih belum maksimal dan perlu ditingkatkan lagi. Jika dirinci per indikator gaya kepemimpinan berkisar antara 1,7 – 4,4.

Selanjutnya indikator yang mempunyai kategori tidak baik adalah mendelegasikan wewenang dengan nilai rata-rata 1,7 dan tingkat capaian responden sebesar 33,52%, artinya pimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh dalam mendelegasikan wewenang tidak sepenuhnya diberikan kepada bawahannya.

Indikator yang mempunyai kategori baik adalah mengarahkan dengan nilai rata-rata 4,4 dan tingkat capaian responden sebesar 87,3% artinya pimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh kadang-kadang mengarahkan bawahannya dengan baik. Indikator yang mempunyai kategori sangat baik adalah melakukan komunikasi dan membuat keputusan dengan nilai rata-rata 4,7 dan tingkat capaian responden sebesar 93,9 dan 94,3% artinya pimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh melakukan komunikasi dan membuat keputusan yang sangat baik dan membuat bawahannya puas dengan putusan yang telah diputuskan.

c. Lingkungan Kerja (X₂)

Hasil analisis deskriptif variabel Lingkungan Kerja pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh rata-rata skor per indikator dari empat pengaruh lingkungan kerja hal yang paling rendah nilainya adalah hubungan dengan teman sejawat artinya pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh dalam menjalin hubungan dengan teman sejawatnya cukup baik. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya kondusifnya lingkungan tempat mereka bekerja. Indikator yang mempunyai kategori baik adalah fasilitas kerja, tata ruang dan kenyamanan artinya pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh dalam melaksanakan pekerjaannya cukup baik karena fasilitas kerja, tata ruang dan kenyamanan yang ada di tempat bekerja cukup memadai.

d. Motivasi Berprestasi (X_3)

Hasil Analisis deskriptif variable Motivasi Berprestasi pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh, Dari ke lima indikator dalam variabel Motivasi Berprestasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh, semua indikator mempunyai tingkat capaian jawaban responden dengan kategori cukup sehingga jika ingin memperbaiki Motivasi Berprestasi para pegawai tersebut kelima indikator ini mesti ditingkatkan dan diperhatikan lagi oleh para pegawai.

2. Hasil Analisis

a. Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas adalah :

Tabel 1. Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Sig. Probability	Alpha	Distribusi
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,167	0,05	Normal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,078	0,05	Normal
Motivasi Berprestasi (X_3)	0,963	0,05	Normal
Etos Kerja Pegawai (Y)	0,895	0,05	Normal

Sumber: *Olahan Data Primer 2016*

Hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,167, Lingkungan Kerja sebesar 0,078, Motivasi Berprestasi sebesar 0,963, dan variabel Etos Kerja Pegawai sebesar 0,895. Hal ini berarti skor masing-masing variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan skor ini maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Hasil perhitungan uji Homogenitas adalah

Tabel 2. Uji Homogenitas Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi

Variabel	Sig.	Ket
Gaya Kepemimpinan	0,199	Homogen
Lingkungan Kerja	0,105	Homogen
Motivasi Berprestasi	0,336	Homogen

Sumber: *Olahan Data Primer 2016*

Hasil Uji Homogenitas menunjukkan masing-masing skor signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,199, Lingkungan Kerja sebesar 0,105, Motivasi Berprestasi sebesar 0,336. Hal ini berarti skor masing-masing variabel lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Berdasarkan skor ini maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebaran data berasal dari sampel yang homogen.

c. Analisis Jalur

Setelah persyaratan analisis statistik parametrik terpenuhi, maka selanjutnya dilakukan analisis jalur sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Dalam penelitian ini analisis pertama yang dilakukan adalah melihat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Lingkungan Kerja (X_2) di Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Tabel 3. Hasil Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja

No	Variabel yang Berpengaruh	Koefisien Jalur	t _{hitung}	Sig
1	(Constant) Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,424	3,211	0,002
Variabel Endogen : Lingkungan Kerja (X ₂)				

Sumber: Olahan Data Primer 2016

Berdasarkan hasil penelitian seperti diperlihatkan pada tabel 4.12 bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini dilihat dari nilai sig. ($0,002 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} ($3,211 > 1,677$). Oleh sebab itu dapat dilanjutkan dan dianalisis sub struktur dua.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Pada bagian ini membahas tentang pengaruh eksogen penyebab Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂), terhadap variabel akibat Motivasi Berprestasi (X₃), dimana Motivasi Berprestasi dalam penelitian ini sebagai variabel *intervening*.

Tabel 4. Hasil Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Berprestasi

No	Variabel yang Berpengaruh	Koefisien Jalur	t _{hitung}	Sig.
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,209	2,455	0,003
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,340	2,367	0,022
Variabel Endogen : Motivasi Berprestasi (X ₃)				

Sumber: Olahan Data Primer 2016

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi. Hal ini dilihat dari nilai sig. ($0,003 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} ($2,455 > 1,677$) untuk variabel Gaya Kepemimpinan dan nilai sig. ($0,022 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} ($2,367 > 1,677$) untuk variabel Lingkungan Kerja. Oleh sebab itu dapat dilanjutkan dan dianalisis sub struktur ketiga.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh

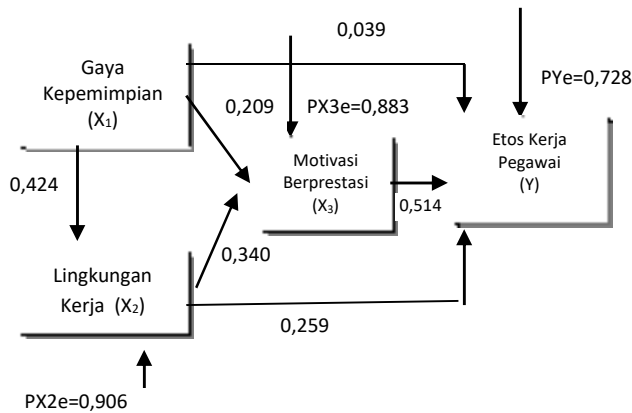
Untuk menganalisis pengaruh variabel eksogen Gaya Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), dan variabel Motivasi Berprestasi (X₃) terhadap variabel akibat Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh (Y), baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Tabel 5. Hasil Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai

No	Variabel yang Berpengaruh	Koefisien Jalur	t _{hitung}	Sig.
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,039	2,002	0,004
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,514	4,049	0,000
3	Motivasi Berprestasi (X ₃)	0,259	2,105	0,001
Variabel Endogen : Etos Kerja Pegawai (Y)				

Sumber: Olahan Data Primer 2016

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja. Hal ini dilihat dari nilai sig. ($0,004 < 0,05$) dan nilai thitung ($2,002 > 1,677$) untuk variabel Gaya Kepemimpinan, nilai sig. ($0,000 < 0,05$) dan nilai thitung ($4,049 > 1,677$) untuk variabel Lingkungan Kerja, nilai sig. ($0,001 < 0,05$) dan nilai thitung ($2,105 > 1,677$) untuk variabel Motivasi Berprestasi. Oleh sebab itu dapat dilanjutkan dan dianalisis sub struktur ketiga. Dari hasil analisis jalur di atas, maka diperoleh struktur jalur antara variabel eksogen dan variabel endogen seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 1. Struktur Jalur

d. Uji Hipotesis

- a. Hipotesis pertama: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0,003, nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,002 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,211 > 1,677$). Dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

- b. Hipotesis kedua: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0,000, nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,455 > 1,677$). Dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

- c. Hipotesis ketiga: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0,022, nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,022 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,367 > 1,677$). Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

- d. Hipotesis keempat: Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0,004, nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,004 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,002 > 1,677$). Dengan demikian Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

- e. Hipotesis kelima: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0,000, nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,049 > 1,677$). Dengan demikian Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

- f. Hipotesis keenam: Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0,001, nilai sig. ini lebih kecil dari alpha 0,05 ($0,001 < 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,105 > 1,677$). Dengan demikian Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada $\alpha = 0.05$.

e. Perhitungan Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

1) Pengaruh langsung:

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } X_2 &= X_2 \leftarrow X_1 \rightarrow X_2 \\ &= (P_{X_2X_1})(P_{X_2X_1}) \\ &= (0,424)(0,424) \\ &= 0,1797 \\ &= 18\% \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh besarnya 18%

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } X_3 &= X_3 \leftarrow X_1 \rightarrow X_3 \\ &= (P_{X_3X_1})(P_{X_3X_1}) \\ &= (0,209)(0,209) \\ &= 0,043 \\ &= 4,3\% \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh besarnya 4,3%

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y &= Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y \\ &= (P_{YX_1})(P_{YX_1}) \\ &= (0,039)(0,039) \\ &= 0,0015 \\ &= 0,15\% \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh besarnya 0,15%

2) Pengaruh tidak langsung:

$$\begin{aligned}
 X_1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } X_3 &= Y \leftarrow X_1 \Omega X_3 \rightarrow Y \\
 &= (P_{YX_1}) (P_{X_3X_1}) (P_{YX_3}) \\
 &= (0,039) (0,209) (0,259) \\
 &= 0,002 \\
 &= 0,002\%
 \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh melalui Motivasi Berprestasi besarnya 0,002%

$$\begin{aligned}
 X_1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } X_2 &= Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y \\
 &= (P_{YX_1}) (P_{X_2X_1}) (P_{YX_2}) \\
 &= (0,039) (0,340) (0,514) \\
 &= 0,007 \\
 &= 0,007\%
 \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh melalui Lingkungan Kerja besarnya 0,007%.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)**1) Pengaruh langsung:**

$$\begin{aligned}
 X_2 \text{ terhadap } Y &= Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y \\
 &= (P_{YX_2}) (P_{YX_2}) \\
 &= (0,514) (0,514) \\
 &= 0,2641 \\
 &= 26,41\%
 \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh besarnya 26,41%

2) Pengaruh tidak langsung:

$$\begin{aligned}
 X_2 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } X_3 &= Y \leftarrow X_2 \Omega X_3 \rightarrow Y \\
 &= (P_{YX_2}) (P_{X_3X_2}) (P_{YX_3}) \\
 &= (0,514) (0,340) (0,259) \\
 &= 0,0453 \\
 &= 0,05\%
 \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh melalui Motivasi Berprestasi sebesar 0,05%.

Variabel Motivasi Berprestasi (X_3)**1) Pengaruh langsung:**

$$\begin{aligned}
 X_3 \text{ terhadap } Y &= Y \leftarrow X_3 \rightarrow Y \\
 &= (P_{YX_3}) (P_{YX_3}) \\
 &= (0,259) (0,259) \\
 &= 0,067 \\
 &= 6,7\%
 \end{aligned}$$

Artinya : Pengaruh langsung Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh besarnya 6,7%.

Keseluruhan interpretasi pengaruh langsung dan tidak langsung di atas dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 6. Ringkasan Interpretasi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Keterangan	%	Jumlah
1	Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja Pegawai	18	
2	Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai	4,3	
3	Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai	0,15	
4	Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai melalui Motivasi Berprestasi	0,002	
5	Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja	0,007	
	Jumlah Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Gaya Kepemimpinan		22,459
6	Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai	26,41	
7	Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai melalui Motivasi Berprestasi	0,05	
	Jumlah Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Lingkungan Kerja		26,46
8	Pengaruh Langsung Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja Pegawai	6,7	6,7
9	Pengaruh Variabel Lain terhadap Etos Kerja Pegawai	44,381	44,381
	Total	100	100

3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Lingkungan Kerja Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Lingkungan Kerja (X_2) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X_3) pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Dari analisis Jalur diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh Langsung memberikan kontribusi terhadap Lingkungan kerja sebesar 18 %. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dalam akan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan pada suatu organisasi karena bagaimanapun Gaya Kepemimpinan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh unsur pimpinan pada suatu organisasi yang dijalankannya dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan dari organisasi baik secara efektif maupun secara efisien. Jika pimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh memperhatikan lingkungan disekitar tempat kerjanya maka akan membuat suasana ditempat kerja akan kondusif dan dengan kondusifnya suasana kerja maka akan berdampak kepada kinerja.

Dengan demikian diketahui bahwa bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam maju mundurnya suatu organisasi karena sangat erat kaitannya dengan sumber daya pimpinan karena bagaimanapun juga ditangan pemimpinlah suatu organisasi akan berjalan dengan baik. Dengan begitu

jelas keberadaan pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah penting karena sangat penting dalam mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Rivai (2004:53) fungsi berarti jabatan (pekerjaan) yang dilakukan, atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi Gaya Kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Menurut Winardi (2001:35) adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dari suatu kelompok.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Berprestasi Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa Semakin baik pimpinan dalam melaksanakan fungsinya tentu akan meningkatkan Motivasi Berprestasi bawahannya. Dari analisis Jalur diketahui bahwa Pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Berprestasi pegawai sebesar 4,3%. Temuan penelitian ini didukung oleh Rivai (2004-3) Gaya Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan menggerakkan dan mempengaruhi orang dan Gaya Kepemimpinan, ini dilihat sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang lain untuk melakukan secara sukarela. Temuan ini membuktikan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi pegawai sehingga strategi pimpinan dalam menggerakkan bawahan agar mau bekerja tanpa paksaan dan juga komunikasi yang baik dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Semakin baik Gaya Kepemimpinan dalam suatu organisasi tentunya akan meningkatkan motivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan jika pemimpin pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka pengaruhnya akan membuat Motivasi Berprestasi pegawai akan semakin baik.

Berdasarkan analisis jalur dan uji hipotesis yang telah dilakukan pada hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa “Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Kementerian Agama Kota Payakumbuh”, maka diperoleh hasil koefisien jalurnya signifikan dan hipotesisnya dapat diterima pada α sebesar 0.05. Hal ini berarti bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terlihat bahwa ke lima indikator yaitu semangat kerja, berinisiatif, berkreaitif, berinovatif, dan suka menghadapi tantangan dalam variabel Motivasi Berprestasi pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh, semua indikator mempunyai tingkat capaian jawaban responden dengan kategori cukup sehingga jika ingin memperbaiki motivasi Berprestasi para pegawai tersebut kelima indikator ini mesti ditingkatkan dan diperhatikan lagi oleh para pegawai. Perbaikan terhadap Motivasi Berprestasi pegawai dapat dilakukan dengan melakukan perubahan atau perbaikan pada Gaya Kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Robbins (2003:85) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Berprestasi adalah; 1) Gaya Kepemimpinan, 2) budaya organisasi, 3) Kompensasi, 4) Etos Kerja, 5) komitmen organisasi yang dimiliki oleh

anggota organisasi, serta, 6) disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan pendapat Rivai dan Robbins di atas menunjukkan bahwa motivasi berprestasi akan terbentuk dengan adanya aspek Gaya Kepemimpinan yang efektif. Sehingga jika ingin meningkatkan Motivasi Berprestasi para pegawai, maka Gaya Kepemimpinan mesti diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

c. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Berprestasi pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh, semakin baik lingkungan kerja tentunya akan meningkatkan Motivasi Berprestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dan itu berarti tinggi rendahnya Motivasi Berprestasi pegawai dalam bekerja akan ditentukan dengan lingkungan kerja yang bagaimana dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya Motivasi Berprestasi pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja akan sangat menentukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin kondusif lingkungan kerja di Kementerian Agama Kota Payakumbuh maka akan meningkatkan Motivasi Berprestasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap Etos Kerja pegawai melalui Motivasi Berprestasi adalah sebesar 0,05%. Angka ini menunjukkan pengaruh yang kecil jika dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Etos Kerja pegawai sebesar 66,63%.

Dari ke empat indikator dalam variabel lingkungan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh, semua indikator yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, dan hubungan kerja mempunyai tingkat capaian jawaban responden dengan kategori cukup sehingga jika ingin memperbaiki lingkungan kerja para pegawai tersebut keempat indikator ini mesti ditingkatkan dan diperhatikan lagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2005:456), mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa aman dalam bekerja.
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

d. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Signifikan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Pada hipotesis keempat diketahui Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Semakin baik pemimpin dalam melaksanakan fungsinya akan tentunya akan membuat pegawai puas dalam apa yang dilakukannya. Temuan penelitian ini didukung oleh Miller et. All (1991) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap Etos Kerja para pegawai. Pemimpin yang mendorong kinerja lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya Kepemimpinan yang

berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi. Semakin baik Gaya Kepemimpinan dalam suatu organisasi tentunya akan berdampak terhadap Etos Kerja pegawai dan dengan puasanya pegawai maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Hasil perhitungan pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh adalah sebesar 0,208 % yang terdiri dari pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja sebesar 0,20 %, pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja pegawai melalui motivasi kerja sebesar 0,001 %, Pengaruh tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja pegawai melalui lingkungan kerja sebesar 0,007 %. Hasil ini mengandung makna bahwa Gaya Kepemimpinan sudah terlaksana dengan baik dan pimpinan sudah dapat menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya dan untuk lebih meningkatkan Etos Kerja, pimpinan lebih utama memperhatikan dan lebih meningkatkan Motivasi Berprestasi dari pada lingkungan kerja di Kementerian Agama Kota Payakumbuh.

Temuan penelitian ini didukung oleh Miller et. All (1991) menyatakan bahwa gaya Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap Etos Kerja para pegawai. Pemimpin yang mendorong kinerja lebih tinggi dengan cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya Kepemimpinan yang berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahan yang tinggi.

e. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil uji pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Semakin baik lingkungan kerja tentunya akan meningkatnya Etos Kerja pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Artinya semakin meningkatnya Etos Kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan ditentukan dengan dengan baik dan tidak baiknya lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi tinggi rendahnya Etos Kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi Etos Kerja. Semakin baik dan semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai tentunya akan meningkatkan Etos Kerja pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh dalam melaksanakan tugas karena lingkungan kerja berada disekitar pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Hasil perhitungan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh adalah sebesar 26,46 %, yang terdiri dari pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Etos Kerja sebesar 26,41%, dan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap Etos Kerja pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh sebesar 0,05%. Hasil ini mengandung makna bahwa lingkungan kerja efektif meningkatkan Etos Kerja pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Hasil perhitungan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap Etos Kerja pegawai adalah sebesar 26,41%. Angka ini lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Etos Kerja pegawai yaitu

sebesar 0,20%. Artinya bahwa memberikan sumbangan atau kontribusi yang lebih besar terhadap Etos Kerja pegawai dibandingkan dengan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006: 190) menyebutkan ada 9 (sembilan) faktor yang mempengaruhi Etos Kerja yaitu: tipe atau jenis pekerjaannya, rekan kerja, kompensasi, perlakuan yang hormat dan adil, Gaya Kepemimpinan, peluang mengembangkan gagasan, lingkungan kerja, pengakuan terhadap prestasi kerja, kesempatan untuk maju.

f. Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja Pegawai pada Kementerian Agama Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil pengujian keenam diketahui bahwa Motivasi Berprestasi berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh, semakin termotivasi pegawai dalam bekerja akan berdampak terhadap Etos Kerja pegawai dan akan berdampak terhadap kebaikan organisasi kedepannya. Temuan ini membuktikan bahwa Motivasi Berprestasi mempengaruhi terhadap Etos Kerja pegawai dalam melaksanakan tugas. Motivasi Berprestasi merupakan faktor yang mempengaruhi Etos Kerja. Semakin termotivasi pegawai dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap organisasi

Hasil penghitungan pengaruh langsung variabel Motivasi Berprestasi terhadap Etos Kerja pegawai Kementerian Agama Kota Payakumbuh adalah sebesar 6,7%, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Berprestasi sangat efektif meningkatkan Etos Kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2004:120) faktor yang mempengaruhi Etos Kerja yaitu: faktor pegawai yaitu kecerdasan, kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kedua, rasa kerja kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan Motivasi Berprestasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Lingkungan Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Semakin baik kepemimpinan dalam melaksanakan fungsinya akan dapat membentuk lingkungan kerja yang baik.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi Kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Semakin baik pimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya tentu akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi Kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Semakin kondusif lingkungan kerja akan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap etos Kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Semakin baik pimpinan dalam menjalankan fungsinya akan meningkatkan etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap etos Kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Semakin baik lingkungan kerja tentunya akan meningkatkan etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
6. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan Kerja pegawai

Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh. Semakin baik motivasi kerja tentunya akan meningkatkan etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Saran

Untuk meningkatkan etos kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Payakumbuh saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan fungsi instruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian dengan cara sebagai berikut :
 - a. Pimpinan hendaknya memberikan pekerjaan dan fungsi instruksi yang jelas terhadap bawahan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
 - b. Pimpinan hendaknya memberikan pelatihan kepada pegawai yang kreatif agar tercipta pegawai yang handal.
2. Menciptakan lingkungan kerja sebagai berikut :
 - a. Ketenangan dan kenyamanan pegawai dalam bekerja
 - b. Meningkatkan pencahayaan ruangan agar pegawai dapat bekerja dengan baik
 - c. Membangun suasana kekeluargaan dengan cara melaksanakan liburan bersama dengan keluarga pegawai agar tercipta hubungan emosional.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- A.A. Anwar Prabu *Mangkunegara*. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada: University.
- Alex S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arep, Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hadari Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Penerbit: Gajah Mada University Press.
- Hasibuan. Melayu. SP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrahman & Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, H. Blanchard, E. Johnson. 2004. *Management of Organizational Behavior*. Pearson International Education, New Jersey.
- Kuncoro. 2004. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marihot T. E Hariandja, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia*, Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Moekijat. 2001. *Dasar-dasar Motivasi*: Bandung: Pioner Jaya.
- Muhidin dan Abdurahman. 2007. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins. Stephen P. 2001. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sihombing, Umberto, 2004, *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja.*, <http://www.dupdiknas.go.id>, diakses 1 Maret 20 10.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3S.
- Sondang P. Siagian. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Tjiptono, Fandy. 2001. *Strategi Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. ANDI OFFSET, Yogyakarta.