

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**PERAN KEPEMIMPINAN RELIGIUSITAS DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN
KEBERSIHAN KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan kepada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam (FAI)
Universitas Islam Riau (UIR) untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E.)*



OLEH :

**KHAIRUL SALEH
NPM : 152310048**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريفية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 2959 /A-UIR/5-FAI/2021

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Khairul Saleh
NPM	152310048
Program Studi	Ekonomi Islam

Judul Skripsi:

Pengaruh Kepemimpinan Religiusitas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi kurang dari 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 23 September 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.

NIDN: 1018087501

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Khairul Saleh
NPM : 152310048
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Agama Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Religiusitas Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya saya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang dan saya bersedia ijazah saya dicabut dari Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 23 September 2021

Yang menyatakan,





Khairul Saleh

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Dalam suatu organisasi gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting. Adanya pemimpin suatu organisasi tidak bisa berjalan dengan baik, gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya.

Dalam Kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru sangat disiplin, setiap pegawai yang melanggar aturan yang berlaku

akan diberikan sanksi yang telah ditetapkan, setiap peraturan harus dipatuhi oleh siapapun baik bawahan maupun pimpinannya. Gaya Kepemimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru mengarah pada gaya kepemimpinan karismatis. Pimpinan menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga tercipta percaya diri yang tinggi antara sesama. Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya serta mendorong untuk bekerja sama dalam mencapai tingkat kinerja yang baik. Sehingga dalam kantor tersebut tercipta hubungan yang harmonis anatar pimpinan dengan pegawainya. Serta lingkungan yang relatif santai.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menyadari tentu masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Dengan keterbatasan kemampuan dan cakrawala berfikir serta keterbatasan waktu dan kesempatan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“PERAN KEPEMIMPINAN RELIGIUSITAS DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PEKANBARU”**.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tiada hingganya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. M. CL.
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Bapak Dr. Zulkifli, MM,. ME. Sy.
3. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Bapak Muhammad Arif, SE.,MM

4. Dosen Pembimbing Bapak Dr. Zulkifli, MM, yang penuh kesabaran memberikan arahan, bimbingan, saran, dan nasehat kepada penulis dalam penulisan Skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen serta karyawan/karyawati Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Semoga dengan bantuan dan kebaikan yang telah diberikan, dapat diberi pahala oleh Allah SWT, dan penulis menyadari penulisan Skripsi ini banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis berharap kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tugas selanjutnya. Atas bantuan dan bimbingan, penulis ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, November 2021
Wassalam Penulis

Khairul Saleh
NPM : 152310048

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
SURAT PERNYATAAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II : LANDASAN TEORI	
A. Konsep Teori.....	10
1. Kepemimpinan.....	10
2. Religiusitas.....	24
3. Motivasi Kerja.....	29
4. Peranan.....	35
B. Tinjauan Penelitian Relevan.....	40
C. Konsep Operasional.....	41
D. Kerangka Konseptual.....	42
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	44

C. Subjek dan Objek Penelitian	44
D. Informan Penelitian.....	45
E. Teknik Penentuan Informan.....	45
F. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	46
G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	47
 BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Tinjauan Umum Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.....	50
1. Sejarah Singkat Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.....	50
2. Visi dan Misi.....	51
3. Tugas Pokok dan Fungsi	53
4. Struktur Organisasi.....	54
B. Deskripsi Data.....	55
1. Identitas Informan	55
2. Peran Kepemimpinan Religiusitas Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.....	56
a. <i>Interpersonal Role</i>	58
b. <i>Informational Role</i>	62
c. <i>Decisional Role</i>	65
C. Pembahasan Hasil Temuan	69
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74
 DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Data Jumlah Pegawai DLHK	6
Tabel 2	: Konsep Operasional.....	41
Tabel 3	: Jadwal Kegiatan Penelitian.....	44
Tabel 4	: Jumlah Informan.....	45
Tabel 5	: Jenis Kelamin Informan	55
Tabel 6	: Status Kepegawaian	56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Konseptual..... 42



ABSTRAK

PERAN KEPEMIMPINAN RELIGIUSITAS DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PEKANBARU

OLEH :

KHAIRUL SALEH

152310048

Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai akan menyebabkan tingkat motivasi kerja pegawai rendah. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk melakukan hal ini dapat dilakukan dan melihat peran gaya kepemimpinan Religiusitas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Fenomena yang terjadi di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dapat dilihat dari perencanaan dalam kepemimpinan pengarahannya yang dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan pengendalian pegawai meliputi kehadiran kedisiplinan perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini ialah bagaimana peran kepemimpinan religiusitas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui peran kepemimpinan religiusitas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yaitu 5 orang. Sedangkan objeknya ialah peran gaya kepemimpinan Religiusitas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini total sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 5 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah angket. Untuk menganalisis data digunakan metode kualitatif. Dalam menganalisis data digunakan langkah yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan DLHK Kota Pekanbaru berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari komunikasi dan memberikan contoh yang baik, mengecek laporan kinerja pegawai, control secara rutin terhadap kualitas kerja dari masing-masing pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Religiusitas, Motivasi Kerja Pegawai.*

ABSTRACT

THE ROLE OF RELIGIOUS LEADERSHIP IN IMPROVING EMPLOYEES WORKING MOTIVATION AT ENVIRONMENT AND CLEANLINESS DEPARTMENT

BY:

KHAIRUL SALEH
152310048

A leader who had lack of role in creating good communication and guidance would cause lack of employee's working motivation. A leadership role was important to reach the purpose. In implement this role, it could do by seeing religious leadership in improving employees working motivation at environment and cleanliness department Pekanbaru City. The phenomenon happened in this department could be seen from the planning in briefing leadership that was done by a leader with assigning subordinates to do all his job and employees controlling involved attendance discipline, coordination behaviour and keeping working environment situation. Research formulation that discussed in this research questioned how the role of religious leadership in improving employees working motivation at environment and cleanliness department Pekanbaru City. The purpose in this research examined to know the role of religious leadership in improving employees working motivation at environment and cleanliness department Pekanbaru City. Research subject was all employees (5 persons) in environment and cleanliness department Pekanbaru City. Meanwhile the object in this research was religious leadership style role in improving employees working motivation. Data sources used primer and secondary data. Sampling technique used total sampling. Research sampling in 5 persons. Data collection technique used questionnaire, and data analysis used qualitative method. The analysis data used data reduction, presentation and drawing conclusion. Research finding showed that the chairman at DLHK Pekanbaru City had role in improving employees working motivation and it could be seen from communication and giving good example, checking employee's performance report, controlling regularly in working quality of all employees in this department.

Keywords: Religious Leadership Style, Employees Working Motivation.

الملخص

دور القيادة الدينية في زيادة تحفيز العمل لموظفي مكتب البيئة والنظافة في مدينة باكنبارو

خير الصالح

١٥٢٣١٠٠٤٨

القائد الذي لديه دور أقل في خلق تواصل متناغم وتوفير تدريب للموظفين سيؤدي إلى انخفاض مستوى تحفيز الموظفين. دور القائد مهم لتحقيق الأهداف المرجوة. للقيام بذلك، يمكن القيام بذلك ومعرفة دور أسلوب القيادة الدينية في زيادة حافز العمل لموظفي مكتب البيئة والنظافة في مدينة باكنبارو. يمكن رؤية الظاهرة التي تحدث في مكتب البيئة والنظافة في مدينة باكنبارو من التخطيط في اتجاه القيادة الذي ينفذه القائد من خلال تعيين المرؤوسين للقيام بجميع واجباتهم بشكل صحيح، وتشمل مراقبة الموظف وجود سلوك تعاوني منضبط والحفاظ على العمل حالة البيئة. إن صياغة المشكلة التي تمت مناقشتها في هذا البحث هي كيفية دور القيادة الدينية في زيادة تحفيز الموظفين في خدمة البيئة والنظافة في مدينة باكنبارو. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد دور القيادة الدينية في زيادة تحفيز الموظفين في مكتب البيئة والنظافة في مدينة باكنبارو. كان موضوع هذا البحث جميع الموظفين في مكتب البيئة والنظافة في مدينة باكنبارو، أي 5 أشخاص. بينما الهدف هو دور أسلوب القيادة الدينية في زيادة تحفيز الموظف. مصادر البيانات المستخدمة في هذا البحث هي مصادر البيانات الأولية والثانوية. كانت تقنية أخذ العينات في هذا البحث هي أخذ العينات الكلي. كانت عينة هذا البحث 5 أشخاص. تقنية جمع البيانات المستخدمة هي استبانة. لتحليل البيانات المستخدمة الأساليب النوعية. في تحليل البيانات، يتم استخدام الخطوات، وهي تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. تشير نتائج هذا البحث إلى أن قيادة د.ل.ه.ك. مدينة باكنبارو تلعب دورًا في زيادة تحفيز عمل الموظف، ويمكن ملاحظة ذلك من خلال التواصل وتقديم أمثلة جيدة، والتحقق من تقارير أداء الموظف، والتحكم بشكل روتيني في جودة عمل كل موظف في خدمة البيئة والنظافة في مدينة باكنبارو.

الكلمات المفتاحية: أسلوب القيادة الدينية، تحفيز الموظف للعمل.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan menurut Islam yaitu musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga harus bertindak adil tidak memihak siapapun yang benar harus dibela dan yang salah harus diberi sanksi. Prinsip yang terakhir adalah seorang pemimpin juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, memberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya. Sehingga karyawan merasa dihargai keberadaannya. Keutamaan musyawarah dalam kepemimpinan Islam yang Islami di terangkan dalam Al-Qur'an dalam surat Asy-Syuura: 38. Allah SWT berfirman:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

Artinya: Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan tuhan dan melaksanakan sholat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka, dan mereka menginfakkan sebagian dari rezeki yang kami berikan kepada mereka (QS. Asy- Syuura: 38).

Dalam Al-Qur'an juga diterangkan dalam memilih seorang pemimpin juga harus berani berpegang teguh kepada Allah SWT. Seperti dalam (QS. Ali-Imran: 28) :

لَا يَتَّخِذِ الْمُؤْمِنُونَ الْكَافِرِينَ أَوْلِيَاءَ مِنْ دُونِ الْمُؤْمِنِينَ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ فَلَيْسَ مِنَ اللَّهِ فِي شَيْءٍ إِلَّا أَنْ تَتَّقُوا مِنْهُمْ تُقَنَّةً وَيُحَدِّثْكُمْ اللَّهُ نَفْسَهُ ۗ وَإِلَى اللَّهِ الْمَصِيرُ ﴿٢٨﴾

Artinya: Janganlah orang-orang mukmin beriman menjadikan orang kafir menjadi pemimpin, orang-orang beriman. Barang siapa berbuat demikian, niscaya dia tidak akan memperoleh apapun dari Allah, kecuali karena (siasat) menjaga diri dari sesuatu yang ditakuti dari mereka. Dan Allah memperingatkan kamu akan diri (siksa)-Nya. dan hanya kepada Allah tempat kembali (Ali-Imran:28).

Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah, karena seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an. Di samping itu, Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Salah satu fungsinya adalah sebagai *Al-Furqon*, di mana di dalamnya kebaikan dan keburukan bisa dilihat dengan jelas dan transparan. Rasulullah SAW bersabda:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ كُلُّكُمْ رَاعٍ
وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ
مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي
مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya: Dari Ibn Umar r.a. Sesungguhnya Rasulullah Saw. Berkata :”Kalian adalah pemimpin, yang akan dimintai pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya, dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelolaharta tuannya, dan akan dimintai pertanggungjawaban tentang kepemimpinannya. Oleh karena itu kalian sebagai pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya (HR. Bukhari dan Muslim).

Selain dibutuhkan seorang pemimpin yang bijaksana karyawan juga membutuhkan motivasi kinerja yang baik untuk melakukan pekerjaan, sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Moedjiono dalam Kusumawati (2015: 2) kepemimpinan yang religiusitas adalah seorang pemimpin yang menjalankan fungsi–fungsi manusia sebagai khalifah di muka bumi dan harus berdasarkan Al-Quran dan Hadits. Menurut Nawawi dan Hadari (dalam Zainuri, 2011: 11) dilihat dari segi ajaran Islam, kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT Jadi orientasi utama dalam kepemimpinan Islam adalah keridhaan Allah. Menurut Hasibuan (Wijayanti dan Wajdi, 2012: 108) kepemimpinan religiusitas mempunyai peran yang sangat besar dalam menguatkan kinerja karyawan. Penerapan kepemimpinan Islam diperlukan dalam suatu organisasi, agar para pemimpin organisasi dapat menjalankan tugas yang diembannya dengan baik, selalu memberikan motivasi spiritualitas pada bawahannya sehingga tujuan keberhasilan tidak hanya didasarkan pada materi, tetapi juga memperhatikan aspek religiusitas. Untuk itu dibutuhkan seorang pemimpin yang diharapkan mampu melayani serta menolong orang lain dengan ikhlas yang sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Islam. Kepemimpinan seperti yang disebutkan di dalam Islam dimaksudkan sebagai kemampuan mendorong terwujudnya kegiatan tolong menolong antar sesama saudara seagama, karena pemeluk agama Islam yang satu bersaudara dengan yang lain.

Selain dibutuhkan seorang pemimpin yang bijaksana, pegawai membutuhkan sebuah motivasi, motivasi diyakini dapat meningkatkan kinerja

karyawan. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antara motivasi dengan kinerja menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2010: 389). Menurut Sarwoto (dalam Allimudin, 2012: 19) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Mangkunegara (2007: 68) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi dimana dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang timbul dari seorang karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Bangun dalam Pramita (2014: 5) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Selain kepemimpinan Islami dan motivasi kerja, religiusitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Istilah religi (*religio*, bahasa latin, *religion*, bahasa inggris) agama dan din (*ad-diin* bahasa arab) walaupun secara etimologis memiliki arti sendirisendiri, namun secara terminologis dan teknis istilah di atas berinti makna sama.

Menurut Nashori dan Mucharam (2002: 69) religi berakar kata *religare* berarti mengikat. Ahli psikologi Wulff pernah memberikan penjelasan tentang istilah ini, yaitu sesuatu yang dirasakan sangat dalam, yang bersentuhan

dengan keinginan seseorang, membutuhkan ketaatan dan memberikan imbalan atau mengikat seseorang dalam suatu masyarakat.

Secara lebih komprehensif, ahli-ahli psikologi Glock & Stark menandakan bahwa religi adalah sistem, simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlembagakan yang semuanya berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai sesuatu yang paling maknawi atau *ultimate meaning* (Nashori dan Mucharam, 2002: 69). Dari istilah agama dan religi muncul istilah keberagamaan atau religiusitas (*religiosity*). Pengertian religiusitas adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya (Nashori dan Mucharam, 2002: 71). Bagi Muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam.

Menurut Elci dalam Sulistyono (2011: 3) religiusitas secara umum dijelaskan berhubungan dengan kognisi (pengetahuan beragama, keyakinan beragama) yang mempengaruhi, apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional dan perasaan emosional tentang agama, dan atau perilaku, seperti kehadiran ditempat peribadatan, membaca kitab suci, berdoa. Religiusitas menurut perspektif Islam adalah seluruh aspek kehidupan umat Islam sebagaimana yang dimaksud dalam firman Allah dalam surat Al Baqarah ayat 208 yaitu :

“Hai orang-orang yang beriman, masuklah kamu ke dalam Islam keseluruhan, dan janganlah kamu turut langkah-langkah syaitan. Sesungguhnya syaitan itu musuh yang nyata bagimu”.

Religiusitas juga disebut nilai-nilai agama yang telah masuk ke dalam diri manusia, yang kemudiannya memainkan peranan utama dalam upaya pengembangan karakter manusia. Itu sebabnya dalam sejarah bangsa-bangsa di dunia, banyak agama mengajarkan kebajikan adalah semacam perwujudan dari cita-cita untuk membuat orang-orang yang jujur dan soleh di masa depan.

Fenomena kepemimpinan yang berhubungan dengan motivasi kinerja pegawai terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Semenjak terjadi pergantian kepemimpinan dari yang lama kepada kepemimpinan yang baru, telah terjadi banyak perubahan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Diketahui jumlah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru berjumlah 23 orang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	11 Orang	48%
2.	Wanita	12 Orang	52%
Total		23 Orang	100%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, 2021.

Dari tabel di atas, diketahui jumlah pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, pegawai laki-laki berjumlah 11 orang dan pegawai wanita berjumlah 12 orang. Sehingga, total pegawai yang ada di Dinas Lingkungan dan Kebersihan Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 23 orang pegawai.

Pada saat masih di bawah kepemimpinan yang lama, kinerja pegawai cukup baik tetapi masih ada beberapa konflik yang belum terselesaikan, seperti masih kurangnya disiplin para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan masih ada beberapa masalah lainnya yang melibatkan pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Karena kepemimpinan yang lama dalam pengambilan keputusan pemimpin tidak selalu mengikut sertakan bawahan untuk menyampaikan pendapatnya.

Sementara itu, saat kepemimpinan dipegang oleh kepemimpinan yang baru, pegawai memiliki kinerja yang semakin baik. Dilihat dari kepemimpinannya yang memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

Berdasarkan uraian dan konsep dan permasalahan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang dengan judul **“Peran Kepemimpinan Religiusitas Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana peran kepemimpinan religiusitas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan religiusitas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi ilmu pengetahuan tentang gaya kepemimpinan religiusitas.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan referensi kepustakaan mengenai gaya kepemimpinan religiusitas.
3. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memperkaya khazanah, sumbangan pemikiran dan informasi bagi para akademisi dan praktisi tentang perkembangan ekonomi islam dan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya.

F. Sistematika Penulisan

Agar diperoleh pembahasan yang sistematis, terarah dan mudah dipahami serta dapat dimengerti oleh pembaca pada umumnya, maka peneliti akan menyajikan karya ilmiah ini kedalam bentuk sistematika penulisan yang terdiri dari :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari: Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dijelaskan tentang Kepemimpinan, Religiusitas, Motivasi Kerja, Penelitian Relevan, Konsep Operasional, Kerangka Berpikir. Hal ini digunakan untuk menganalisis berbagai data yang telah dikumpulkan, sehingga dapat dijadikan sebagai alat analisis untuk menjelaskan dan memberikan interpretasi berbagai data yang telah dikumpulkan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data, sehingga penelitian ini dapat diketahui dengan cara dan menggunakan teori apa data yang sudah dikumpulkan akan di analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup penjelasan tentang Gambaran Umum Lokasi Penelitian; Deskripsi Data; Analisis Data.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang Kesimpulan dan juga Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan sebutan Kholifah yang berarti wakil atau pengganti. Istilah ini dipergunakan setelah wafatnya Rosulullah SAW namun jika merujuk pada firman Allah SWT :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا
وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Artinya : *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al-Baqarah: 30).*

Kata khalifah dalam ayat tersebut tidak hanya ditunjukkan kepada para khalifah sesudah Nabi, tetapi juga kepada semua manusia yang ada di bumi ini yang bertugas memakmurkan bumi ini.

Menurut Wahjosumidjo (2005: 17) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2010: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk

memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

George R. Terry (Miftah Thoha, 2010: 5) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

A. Dale Timple (2000: 58) mengartikan Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Menurut Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang

kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

b. Kepemimpinan Religiusitas

Dilihat dari ajaran Islam kepemimpinan religiusitas merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan istilah khilafah, imamah dan ulil amri, juga ada istilah ra'is (Moedjiono, 2002: 10). Menurut Ihsan Tanjung dalam Moedjiono (2002: 11) kepemimpinan yang religiusitas pada hakekatnya adalah berkhidmat atau menjadi pelayan umat. Kepemimpinan dalam Islam haruslah seorang tokoh ulama yang benar-benar bertanggung jawab penuh atas kemaslahatan dan keselamatan umatnya.

Nawawi (2006: 114) setiap pemimpin sebagai individu untuk mewujudkan kepemimpinan yang religiusitas dan diridhai Allah SWT dengan kepribadiannya

sebagai orang yang beriman harus menampilkan sikap dan perilaku sebagai berikut :

1. Mencintai kebenaran dan hanya takut pada Allah SWT

Pemimpin yang beriman harus bepegang teguh pada firman Allah di dalam surat Al-Baqarah ayat 147 yang mengatakan bahwa:

الْحَقُّ مِنْ رَبِّكَ فَلَا تَكُونَنَّ مِنَ الْمُمْتَرِينَ

Artinya : Kebenaran itu adalah dari Tuhanmu, sebab itu jangan sekali-kali kamu termasuk orang-orang yang ragu (Al Baqarah: 147).

Pemimpin yang berpegang teguh pada dan terus-menerus berusaha menegakkan kebenaran berdasarkan tuntutan ajaran Islam, akan disegani, dihormati dan dipatuhi. Di samping itu karena merupakan perwujudan iman/ketaqwaan, maka sesuai janji Allah SWT bahwa pemimpin tersebut akan mendapat tempat yang mulia di sisi-Nya. Pemimpin yang seperti itu akan selalu dekat dan mengetahui serta ikut dalam suka dan duka orang-orang yang dipimpinya.

2. Dapat dipercaya, bersedia dan mampu mempercayai orang lain

Pemimpin yang dipercaya, mampu mempercayai orang lain dan memiliki kepercayaan diri, merupakan pemimpin yang bertanggung jawab. Pemimpin tidak senang memperlakukan orang lain dengan maksud lari dari tanggung jawab. Sebaliknya selalu membela anggota organisasinya, karena mempercayainya telah berbuat sesuatu sesuai dengan perintah atau petunjuknya, yang mungkin saja tidak tepat atau keliru. Firman Allah di dalam surat Al-Baqarah ayat 166, sebagai berikut:

إِذْ تَبَرَّأَ الَّذِينَ اتَّبَعُوا مِنَ الَّذِينَ اتَّبَعُوا وَرَأَوْا الْعَذَابَ
وَتَقَطَّعَتْ بِهِمُ الْأَسْبَابُ ﴿١٦٦﴾

Artinya : (yaitu) ketika orang-orang yang diikuti itu berlepas diri dari orang-orang yang mengikutinya, dan mereka melihat siksa; dan (ketika) segala hubungan antara mereka terputus sama sekali. (Q.S AlBaqarah: 166).

3. Memiliki kemampuan dalam bidang nya dan berpandangan luas didasari kecerdasan (Intelegensi) yang memadai

Seorang pemimpin tidak cukup hanya memiliki kemampuan kepemimpinan. Di samping itu pemimpin harus mengetahui juga seluk-beluk bidang yang dikelola organisasinya, bahkan terdapat juga organisasi yang menuntut pemimpin memiliki ketrampilan atau keahlian yang memadai di bidangnya tersebut. Kecerdasan dengan pengetahuan yang memadai, akan menghantarkan seseorang menjadi pemimpin yang berpandangan luas, yang tidak terbelenggu oleh disiplin ilmunya sendiri. Untuk itu Allah berfirman dalam surat Ar-Rum ayat 31 sebagai berikut:

مُنِيبِينَ إِلَيْهِ وَاتَّقُوهُ وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَلَا تَكُونُوا مِنَ
الْمُشْرِكِينَ ﴿٣١﴾

Artinya : Dengan kembali bertaubat kepada-Nya dan bertakwalah kepada-Nya serta dirikanlah shalat dan janganlah kamu Termasuk orang-orang yang mempersekutukan Allah (Q.S Ar-Rum : 31).

4. Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain

Seorang pemimpin harus berusaha mengisi pergaulan di dalam organisasinya dengan menolong orang-orang yang mengalami kesulitan. Di antara anggota organisasinya tidak mustahil ada yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan volume dan beban kerjanya atau kesulitan pribadi lainnya. Pemimpin harus berusaha cermat dengan tidak mudah marah, agar setiap kekeliruan dan kesalahan dapat diselesaikan secara objektif dan tuntas, tanpa menimbulkan masalah baru berupa kebencian dan antipasti karena kemarahannya. Sehubungan dengan itu, Allah SWT bersabda dalam surat Fushshilat ayat 34 sebagai berikut:

وَلَا تَسْتَوِی الْحَسَنَةُ وَلَا السَّیِّئَةُ ۚ ادْفَعْ بِالَّتِی هِیَ اَحْسَنُ
فَاِذَا الَّذِی بَیْنَكَ وَبَیْنَهُ عَدَاوَةٌ كَاَنَّهُ وَلِیٌّ حَمِیْمٌ

Artinya : Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, Maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara Dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia (Q.S Fushilat: 34).

5. Memiliki semangat untuk maju, semangat pengabdian dan kesetiakawanan, serta kreatif dan penuh inisiatif

Pengabdian dan kesetiakawanan merupakan juga sebagai perwujudan kesetiaan yang tinggi pada cita-cita organisasinya. Kesetiaan itu akan tampil dalam kesediaan dan kerelaan berkorban, bilamana orang-orang yang dipimpin dan organisasi memerlukannya.

6. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan dan konsekuen, berdisiplin serta bijaksana dalam melaksakannya

Keputusan yang cepat dan tepat sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi yang mendesak dan kritis. Kondisi itu tidak memungkinkan pemimpin mengumpulkan orang lain untuk bermusyawarah, karena akan terlambat dan berakibat merugikan. Kebijaksanaan dan sikap konsekuen pemimpin tidak sekedar terlihat dalam tindakan menaati peraturan disiplin dan memberikan sanksi/ hukuman, tetapi terlihat juga dalam berbagai kegiatan kepemimpinannya yang lain.

7. Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani

Pemimpin yang sehat jasmani dan rohani serta beriman dalam mengatasi rintangan, hambatan dan memecahkan masalah selalu mampu bekerja sama, yang memungkinkan memperoleh pertolongan yang terbaik dari anggota organisasinya.

Rivai dan Arifin (2009: 113) menetapkan empat dasar sifat yang harus dipenuhi oleh para nabi yang pada hakikatnya adalah pemimpin umatnya, yaitu:

- a. *Ash-shidq*

Yakni kebenaran dan kesungguhan dalam bersikap, berucap serta berjuang melaksanakan tugasnya.

- b. *Al-amanah*

Atau kepercayaan, yang menjadikan dia memelihara sebaikbaiknya apa yang diserahkan kepadanya baik dari Tuhan maupun dari orang-orang yang di pimpinnya, sehingga tercipta rasa aman bagi semua pihak.

c. *Al-fathanah*

Yaitu kecerdasan yang melahirkan kemampuan menghadapi dan menanggulangi persoalan yang muncul seketika sekalipun.

d. *At-Tabligh*

Yaitu penyampaian yang jujur dan bertanggung jawab atau dapat diistilahkan dengan keterbukaan.

c. Perbedaan Kepemimpinan dengan Manajemen

Pada hakekatnya kepemimpinan mempunyai pengertian yang agak luas dibandingkan dengan manajemen. Menurut Sudarwan Danim (2004: 56) kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan manajemen menurut Miftah Thoha (2010: 8) adalah sebuah proses pencapaian organisasi lewat usaha orang-orang lain. Dalam manajemen terdapat suatu aturan dan tata krama tertentu, sehingga kepemimpinan dalam manajemen akan diatur sesuai ketentuan yang berlaku. Seseorang yang mengatur manajemen biasa disebut manajer. Manajer menduduki jabatan struktural melalui seleksi dan periode masa jabatan yang sudah diatur dalam organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan seorang manajer dapat saja berperilaku sebagai seorang pemimpin, asalkan dia mampu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Tetapi seorang pemimpin belum tentu harus menjabat sebagai manajer jika ingin mempengaruhi orang lain. Jadi seorang

pemimpin belum tentu menejer, tetapi seorang menejer bisa saja berperilaku sebagai pemimpin.

d. Gaya Kepemimpinan

Menurut Mifta Thoha (2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macammacam gaya kepemimpinan antara lain :

a. Gaya Kepemimpinan Otokratik

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) kata otokratik diartikan sebagai tindakan menurut kemauan sendiri, setiap produk pemikiran dipandang benar, keras kepala, atau rasa aku yang keberterimaannya pada khalayak bersifat dipaksakan. Kepemimpinan otokratik disebut juga kepemimpinan otoriter. Pemimpin otokratik memiliki ciri-ciri antara lain:

- 1) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pemimpin.
- 2) Bawahan, oleh pemimpin hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide-ide baru.
- 3) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
- 4) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawar saja.

- 5) Memiliki kepercayaan yang rendah terhadap bawahan dan walaupun kepercayaan diberikan, didalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
- 6) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
- 7) Korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2004: 75) kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuantujuan yang bermutu tercapai. Pemimpin demokratis memiliki ciri-ciri antara lain :

- 1) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu.
- 2) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- 3) Disiplin akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
- 4) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- 5) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

c. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Sudarwan Danim (2004: 76) pemimpin permisif merupakan pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, sikapnya serba boleh. Pemimpin memberikan kebebasan kepada

bawahannya, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang kuat terhadap suatu permasalahan. Pemimpin yang permisif cenderung tidak konsisten terhadap apa yang dilakukan. Menurut Danim (2004: 77) pemimpin permisif memiliki ciri-ciri antara lain :

- 1) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
- 2) Mengiyakan semua saran.
- 3) Lambat dalam membuat keputusan.
- 4) Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
- 5) Ramah dan tidak menyakiti bawahan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan pemimpin dan diketahui oleh pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan permisif. Jika dikaitkan dengan Organisasi Pemerintahan, maka Kepala Dinas dapat menggunakan gaya kepemimpinan tersebut dalam mempengaruhi pegawai yang ada di dinas yang dipimpinnya. Namun gaya kepemimpinan yang tepat untuk memotivasi kepala dinas adalah gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini sesuai pendapat Mifta Thoha (2010: 50) yang mengatakan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Dengan gaya demokrasi Kepala Dinas secara tidak langsung memotivasi pegawai agar berpartisipasi dan

bertanggungjawab dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan fungsi dinas tersebut.

e. Kepemimpinan Dalam Islam

Bagi umat muslim pemimpin yang utama dan terutama adalah Allah, dan semuanya terikat oleh keimanan untuk mematuhi hukum Allah. Jadi, semua pemimpin dalam segala organisasi baik bisnis, politik maupun agama juga pengikut Allah. Ini memberikan batas bagi para pemimpin islam dan menentukan tugas mereka dalam melayani orang-orang yang mereka pimpin. Dalam pemikiran islam, pemimpin teladan haruslah luhur sekaligus bersahaja, memiliki visi dan inspirasi, dan melayani rakyatnya (Adair, 2010: 2).

Dalam, Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi :

يَتَأْتِيَ الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنَّهُ وَاطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Dalam Islam sendiri di dalam sejarah mengalami pasang surut pada sistem kepemimpinannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman pemimpinnya terhadap masa depan mengenai bagaimana mengatur strategi dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh umat dalam segala posisi kehidupan untuk menentukan langkah sejarah. Untuk itu kepemimpinan sangatlah mempengaruhi bagi kesejahteraan umat, apakah akan mencapai suatu kejayaan atau bahkan suatu kemunduran. Karena bukan rahasia umum lagi bahwa Islam pernah mencapai suatu masa kejayaan ketika abad-abad perkembangan awal Islam.

Islam adalah agama fitrah, ia sama sekali tidak bertentangan dengan hati nurani manusia. Islam memberikan prinsip-prinsip dasar kepemimpinan sebagaimana yang diisyaratkan dalam al Qur'an dan as Sunnah :

1) Prinsip Tanggung Jawab

Didalam Islam sudah digariskan bahwa setiap manusia adalah pemimpin (minimal memimpin diri sendiri) dan akan dimintai pertanggung jawaban sebagaimana hadits yang diriwayatkan oleh Bukhori diatas. Makna tanggung jawab adalah substansi utama yang harus difahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang diserahkan kepadanya tidak disia-siakan (Rivai, 2004: 16).

2) Prinsip Tauhid

Islam mengajak kearah satu kesatuan akidah diatas dasar yang dapat diterima oleh berbagai umat, yakni tauhid (Zinudin dan Mustaqim, 2005: 58).

3) Prinsip Musyawarah

Al-Qur'an dengan jelas menyatakan bahwa seseorang yang menyebut dirinya pemimpin wajib melakukan musyawarah dengan orang yang berpengetahuan atau orang yang berpandangan baik (Rivai, 2004: 7).

Firman Allah SWT surat Asy Syura' ayat 38 :

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ ﴿٣٨﴾

Artinya: *“dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezki yang Kami berikan kepada mereka.” (QS. Asy Syuraa: 38)*

Dan dalam surat Ali Imron ayat 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِن حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: *“Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. 4 kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.” (QS. Ali Imron: 159)*

4) Prinsip Adil

Keadilan menjadi suatu keniscayaan dalam organisasi maupun masyarakat, dan pemimpin sudah sepatutnya mampu memperlakukan semua orang secara adil, tidak berat sebelah dan tidak memihak.

Al-Qur'an banyak menjelaskan tentang adil, seperti firman Allah dalam surat Al Maidah ayat 8 :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوِّمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿٨﴾

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu Jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk Berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (QS. Al Maidah: 8)

2. Religiusitas

Harun Nasution membedakan pengertian religiusitas berdasarkan asal kata, yaitu al-din, religi (*relegere, religare*) dan agama. Al-din berarti undang-undang hukum. Kemudian dalam bahasa arab, kata ini mengandung arti menguasai, tunduk, patuh. Sedangkan dari kata religi berarti mengumpulkan atau membaca. Kemudian religare berarti mengikat. Religiusitas berarti menunjukkan aspek religi yang telah dihayati individu dalam hati, diartikan seberapa jauh pengetahuan seberapa kokoh keyakinan, dan seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah, serta

penghayatan atas agama yang dianutnya dalam bentuk sosial dan aktivitas yang merupakan perwujudan beribadah.

Menurut Vorgote berpendapat bahwa setiap sikap religiusitas diartikan sebagai perilaku yang tahu dan mau dengan sadar menerima dan menyetujui gambar-gambar yang diwariskan kepadanya oleh masyarakat dan yang dijadikan miliknya sendiri, berdasarkan iman, kepercayaan yang diwujudkan dalam perilaku sehari-hari. Menurut Muhammad Thaib Thohir Religiusitas merupakan dorongan jiwa seseorang yang mempunyai akal, dengan kehendak dan pilihannya sendiri mengikuti peraturan tersebut guna mencapai kebahagiaan dunia akhirat. Sedangkan menurut Zakiyah Darajat dalam psikologi agama dapat difahami religiusitas merupakan sebuah perasaan, pikiran dan motivasi yang mendorong terjadinya perilaku beragama.

Religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama Islam (Suroso, 2001: 77). Religiusitas sebagai keberagamaan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi yang bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), tapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Dapat diartikan, bahwa pengertian religiusitas adalah seberapa mampu individu melaksanakan aspek keyakinan agama dalam kehidupan beribadah dan kehidupan sosial lainnya (Putriani, 2015).

Usaha untuk memperoleh pengetahuan terhadap segi batiniah, pengalaman keagamaan, dimana dan kapan ia dapat terjadi memerlukan teori pendekatan. Berbagai hal individu dan kelompok, beserta dinamika yang ada harus pula diteliti

(Abdullah, 2000: 280). Religiusitas dapat disebut juga tingkah laku seseorang dalam mengaplikasikan apa yang dipahami dalam kehidupan sehari-hari.

Religiusitas sering dimaknai sebagai dimensi yang dikenal dengan keyakinan dan dipraktekkan dengan ritual dan bertendensi pada sikap baik atau juga bisa disebut akhlak. Pengertian religiusitas berdasarkan dimensi-dimensi yang dikemukakan oleh Suroso (2001: 76) adalah seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa tekun pelaksanaan ibadah dan seberapa dalam penghayatan agama yang dianut seseorang.

Terdapat lima macam dimensi religiusitas menurut Suroso (2001: 77-78) yaitu, dimensi keyakinan (*religious belief*), dimensi peribadatan atau praktek agama (*religious practice*), dimensi pengalaman (*religious feeling*), dimensi intelektual dan pengetahuan agama (*religious knowledge*), dimensi penerapan (*religious effect*).

1. Ideologis atau keyakinan (*Religious belief*)

Dimensi ideologis menunjuk pada tingkat keyakinan atau keimanan seseorang terhadap kebenaran ajaran agama, terutama terhadap ajaran-ajaran agama yang bersifat fundamental dan dogmatik. Misalnya seseorang percaya akan adanya malaikat, surga, neraka serta hal-hal lainnya yang bersifat dogmatik. Keimanan terhadap Tuhan akan mempengaruhi terhadap keseluruhan hidup individu secara batin maupun fisik yang berupa tingkah laku dan perbuatannya. Individu memiliki iman dan kemantapan hati yang dapat dirasakannya sehingga akan menciptakan keseimbangan emosional, sentimen dan akal, serta selalu memelihara hubungan dengan Tuhan karena akan terwujud kedamaian dan

ketenangan sehingga ketika mendapat tekanan, individu dapat berpikir logis dan positif dalam memecahkan permasalahan yang sedang dihadapinya. Dengan indikatornya antara lain:

- a) Percaya kepada Allah
- b) Pasrah pada Allah
- c) Percaya kepada Malaikat, Rosul dan Kitab suci.
- d) Melakukan sesuatu dengan Ikhlas
- e) Percaya akan takdir Tuhan.

2. Dimensi Praktik Agama (*Religious Practice*)

Merupakan dimensi ritualitik atau peribadatan, yakni sejauh mana seseorang menjalankan kewajiban-kewajiban ritual agamanya. Misalnya sholat, puasa, zakat dan nilai-nilai terutama bagi umat Islam. Dengan indikatornya antara lain:

- a) Selalu menjalankan sholat lima dengan tertib
- b) Membaca Al-quran
- c) Melakukan puasa dan sholat sunnah sesuai ajaran rosul.
- d) Melakukan kegiatan keagamaan seperti mendengarkan ceramah agama, melakukan dakwah, kegiatan amal, bersedekah dan berperan dalam kegiatan keagamaan.

3. Eksperensial atau pengalaman (*Religious Feeling*)

Dimensi pengalaman menunjukkan tentang perasaan-perasaan keagamaan yang dialami oleh individu. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman yang diperoleh dan dirasakan individu selama menjalankan ajaran agama yang diyakini. Misal kedekatan dengan suatu Dzat Yang Maha Esa (Allah), kekuatan dari doa,

rasa syukurnya dan lain-lain yang berkaitan dengan perasaan keagamaannya.

Dengan indikatornya antara lain:

- a) Sabar dalam menghadapi cobaan
- b) Perasaan selalu bersyukur kepada Allah
- c) Menganggap kegagalan yang dialami sebagai musibah yang ada hikmahnya (tawakkal)
- d) Takut ketika melanggar aturan dan merasakan tentang kehadiran Tuhan.

4. Intelektual dan pengetahuan (*Religious Knowledge*)

Dimensi ini tingkat pengetahuan seseorang terhadap ajaranajaran agamanya tentunya dengan pedoman pada kitab suci dan karya lainnya dari Nabi atau ahli agama yang acuannya kitab suci. Misal apakah makna dari hari raya idul fitri, romadhon dan hal-hal lainnya. Indikatornya yaitu pengetahuan mengenai agama dengan membaca kitab suci (Alqur'an), mendalami agama dengan membaca kitab suci, membaca buku-buku agama.

5. Konsekuensi atau penerapan/pengamalan (*Religious Effect*)

Dimensi konsekuensial/pengamalan, yakni mengungkap tentang perilaku seseorang yang dimotivasi oleh ajaran agama dalam kehidupannya sehari-hari. Perilaku ini lebih bersifat hubungan horizontal yakni hubungan manusia dengan sesama dan lingkungan sekitarnya. Indikatornya antara lain:

- a) Perilaku suka menolong
- b) Berlaku jujur dan pemaaf
- c) Menjaga amanat

- d) Bertanggung jawab atas segala perbuatan yang dilakukan dan menjaga kebersihan lingkungan.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Sutrisno (2013: 109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Mangkunegara (2012: 61) juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Rohaeni, 2016).

Motivasi (Hasibuan, 2011: 141) berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Ranupandojo dan Husnan (2002:146) membagi motivasi menjadi dua jenis, yaitu :

1) Motivasi Positif

Motivasi positif mempengaruhi karyawan agar menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan dengan cara memberikan reward atau penghargaan atas kinerjanya.

2) Motivasi Negatif.

Motivasi negatif mempengaruhi karyawan agar mau menjalankan pekerjaan yang sesuai keinginan perusahaan tetapi dengan menggunakan ancaman atau sistem punishment untuk memaksa karyawan melakukan sesuatu pekerjaan atau mengurangi gaji yang diterimanya.

c. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- Memperoleh kompensasi yang memadai;
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam

kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- Perusahaan tempat bekerjadihargai oleh masyarakat.

e) Keinginan untuk berkuasa. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benarbenar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa

depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Baldoni dalam Wibowo (2014: 124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.

- a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
 - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
- a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.
- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.

- b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

4. Peranan

Peran menurut terminology adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan dimasyarakat. Dalam bahasa inggris peran disebut “*role*” yang definisinya adalah “*person’s task or duty in undertaking*”. Artinya “tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan”. Peran diartikan sebagai perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat. Sedangkan peranan merupakan tindakan yang dilakukan oleh seorang dalam suatu peristiwa (Torang, 2014: 86).

Menurut Suhardono (2009: 3), Peran diartikan pada karakterisasi yang disandang untuk dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas drama, yang dalam konteks sosial peran diartikan sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial. Peran seorang aktor adalah batasan yang dirancang oleh aktor lain, yang kebetulan sama- sama berada dalam satu penampilan/ unjuk peran (*role performance*).

Peranan menurut Ambarwati (2009: 15), menunjukkan cakupan peran sebagai suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukannya dalam suatu perusahaan. Sebagaimana dalam menjalankan sebuah perusahaan, perusahaan tentu tidak bisa lepas dari peranan seluruh elemen perusahaan termasuk *Public Relation*.

Menurut Sari (2009: 106) “ Peranan adalah konsep tentang apa yang harus dilakukan oleh individu dalam masyarakat dan meliputi tuntutan-tuntutan perilaku

dari masyarakat terhadap seseorang dan merupakan perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat”.

Menurut Duverger (2010: 103) berpendapat bahwa istilah “peran” (*role*) dipilih secara baik karena dia menyatakan bahwa setiap orang adalah pelaku di dalam masyarakat dimana dia hidup, juga dia adalah seorang aktor yang harus memainkan beberapa peranan seperti aktor-aktor profesional. Bahwa “peranan adalah atribut sebagai akibat dari status, dan perilaku yang diharapkan oleh anggota-anggota lain dari masyarakat terhadap pemegang status, singkatnya, peranan hanyalah sebuah aspek dari status”.

Menurut Soekanto (2006: 212) berpendapat bahwa “Peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan”. Peranan adalah suatu perbuatan seseorang dengan cara tertentu dalam usaha menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan status yang dimilikinya, dan seseorang dapat dikatakan berperan jika ia telah melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan status sosialnya dalam masyarakat (Abdulsyani, 2012: 94).

Berdasarkan pengertian peran dan peranan diatas dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu tindakan atau aktivitas yang diharapkan oleh masyarakat atau pihak lain untuk dilakukan oleh seseorang sesuai dengan status yang mereka miliki sehingga peran atau peranan tersebut dapat dirasakan pengaruhnya dalam lingkup kehidupan.

Carter dalam Andarmoyo (2012: 20) menyebutkan ciri-ciri peran antara lain :

- a. Terorganisasi, yaitu adanya interaksi
- b. Terdapat keterbatasan dalam menjalankan tugas dan fungsi
- c. Terdapat perbedaan dan kekhususan

Menurut Mintzberg dalam buku Pengantar Manajemen Dan buku Kepemimpinan Dalam Manajemen yang di tulis oleh Siswanto dan Miftah Thoha (2012: 21 dan 12), ada tiga peran yang dilakukan pemimpin dalam organisasi yaitu:

- a. Peran Antar pribadi (*Interpersonal Role*), dalam peranan antar pribadi, atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan dengan lancar. Peranan ini oleh Mintzberg dibagi atas tiga peranan yang merupakan perincian lebih lanjut dari peranan antar pribadi ini. Tiga peranan ini dijelaskan sebagai berikut:
 - 1) Peranan sebagai tokoh (*Figurehead*), yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya didalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.
 - 2) Peranan sebagai pemimpin (*Leader*), dalam peranan ini atasan bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya diantaranya pemimpin, memotifasi, mengembangkan, dan mengendalikan.

- 3) Peranan sebagai pejabat perantara (*Liaison Manager*), disini atasan melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf, dan orang-orang yang berada diluar organisasinya, untuk mendapatkan informasi.
- b. Peranan Yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*), peranan interpersonal diatas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Peranan interpersonal diatas Mintzberg merancang peranan kedua yakni yang berhubungan dengan informasi ini. Peranan itu terdiri dari peranan-peranan sebagai berikut :
- 1) Peran pemantau (Monitor), peranan ini mengidentifikasi seorang atasan sebagai penerima dan mengumpulkan informasi. Adapun informasi yang diterima oleh atasan ini dapat dikelompokkan atas lima kategori berikut :
 - a) *Internal operations*, yakni informasi mengenai kemajuan pelaksanaan pekerjaan didalam organisasi, dan semua peristiwa yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan tersebut.
 - b) Peristiwa-peristiwa diluar organisasi (*external events*), informasi jenis ini diterima oleh atasan dari luar organisasi, misalnya informasi dari langganan, hubungan-hubungan pribadi, pesaing pesaing, asosiasi-asosiasi dan semua informasi mengenai perubahan atau perkembangan ekonomi, politik, dan teknologi, yang semuanya itu amat bermanfaat bagi organisasi.

- c) Informasi dari hasil analisis, semua analisis dan laporan mengenai berbagai isu yang berasal dari bermacam-macam sumber sangat bermanfaat bagi atasan untuk diketahui.
 - d) Buah pikiran dan kecenderungan, atasan memerlukan suatu sasaran untuk mengembangkan suatu pengertian atas kecenderungan-kecenderungan yang tumbuh dalam masyarakat, dan mempelajari tentang ide-ide atau buah pikiran yang baru.
 - e) Tekanan-tekanan, atasan perlu juga mengetahui informasi yang ditimbulkan dari tekanan-tekanan dari pihak-pihak tertentu.
- 2) Sebagai diseminator, peranan ini melibatkan atasan untuk menagani proses transmisi dari informasi-informasi kedalam organisasi yang dipimpinya.
 - 3) Sebagai juru bicara (*Spokesman*), peranan ini dimainkan manajer.
- c. Peranan Pengambil Keputusan (*Decisional Role*), dalam peranan ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang di pimpinnya. Mintzberg berkesimpulan bahwa pembagian besar tugas atasan pada hakikatnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya. Keterlibatan ini disebabkan karena:
- 1) Secara otoritas formal adalah satu-satunya yang diperbolehkan terlibat untuk memikirkan tindakan-tindakan yang penting atau yang baru dalam organisasinya.

- 2) Sebagai pusat informasi, atasan dapat memberikan jaminan atas keputusan yang terbaik, yang mencerminkan pengetahuan yang terbaru dan nilai-nilai organisasi.
- 3) Keputusan-keputusan yang strategis akan lebih mudah diambil secara terpadu dengan adanya satu orang yang dapat melakukan kontrol atas semuanya (Siswanto, 2012 :21).

B. Tinjauan Penelitian Relevan

Dalam menyusun skripsi penulis menjadikan sebuah karya yang mungkin terlibat dalam menyusun skripsi ini antara lain : Pertama, penelitian yang dilakukan Hafiz Lukman (2013) yang berjudul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kampar*”. Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data diperoleh melalui kuisioner dan wawancara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PDAM Tirta Kampar adalah kategori baik sedangkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut secara keseluruhan adalah kategori baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan mempunyai hubungan yang kuat dan positif dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Yang membedakan penelitian ini dengan yang terdahulu adalah terletak pada objek penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu di atas ialah sama-sama menganalisis pengaruh anatara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai, dan juga sama-sama

membedakan sumber data yaitu menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

Sedangkan Safuan (2017) yang berjudul “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Kehutanan di Kabupaten Bengkalis*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas perkebunan dan kehutanan di kabupaten bengkalis, perbedaannya adalah penelitian ini dilakukan di dinas perkebunan dan kehutanan di kabupaten bengkalis sedangkan penelitian penulis di lakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Sedangkan persamaannya yaitu penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ialah melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan di Organisasi Perangkat Daerah serta teknik pengumpulan data yang sama yaitu dengan angket dan dokumentasi.

C. Konsep Operasional

Berdasarkan teori diatas dapat di buat konsep operasional sebagai berikut:

Tabel 2 : Konsep Operasional

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penelian
Peran adalah suatu tindakan atau aktivitas yang diharapkan oleh masyarakatan atau pihak lain untuk dilakukan oleh seseorang sesuai dengan status yang mereka miliki sehingga peran	Peran Kepemimpinan Religiusitas Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru	1. <i>Interpersonal Role</i>	a) Peranan sebagai tokoh (<i>Figurehead</i>) b) Peranan sebagai pemimpin (<i>Leader</i>) c) Peranan sebagai pejabat perantara (<i>Liaison Manager</i>)
		2. <i>Informational Role</i>	a) Peran pemantau (<i>Monitor</i>) b) Sebagai diseminator c) Sebagai juru bicara (<i>Spokesman</i>)
		3. <i>Decisional Role</i>	a) Secara otoritas

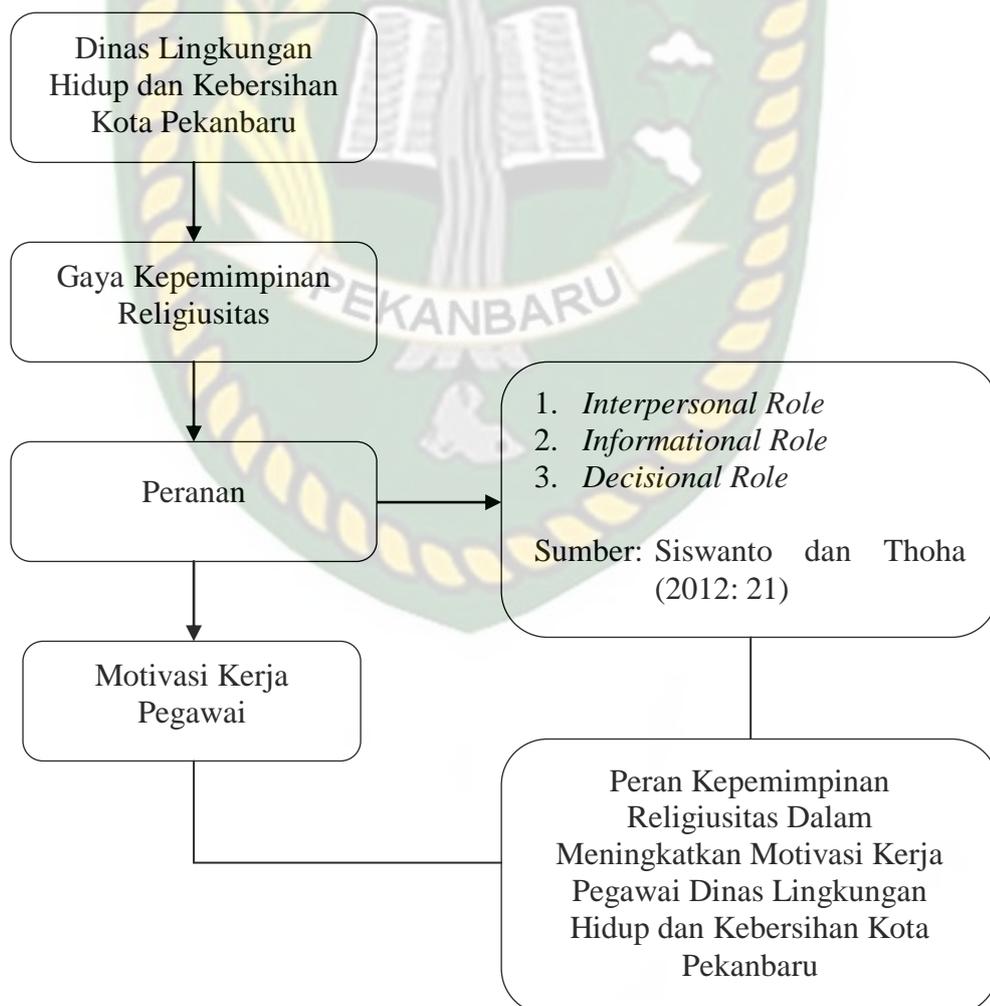
atau peranan tersebut dapat dirasakan pengaruhnya dalam lingkup kehidupan. (Siswanto dan Thoha, 2012: 21).			formal b) Sebagai pusat informasi c) Keputusan-keputusan yang strategis
--	--	--	---

Sumber : Modifikasi Penulis, 2021.

D. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian diskriptif kualitatif, karena dalam mengkaji permasalahan, peneliti tidak membuktikan ataupun menolak hipotesis yang dibuat sebelum penelitian tetapi mengolah data dan menganalisis suatu masalah secara non numerik. Metode Kualitatif untuk menguji hipotesis/teori (Sugiyono, 2016: 38). Berdasarkan rangkaian teori tentang penelitian kualitatif tersebut, karena jenis penelitian ini memusatkan pada deskripsi data yang berupa kalimat-kalimat yang memiliki arti mendalam yang berasal dari informan dan perilaku yang di amati. Data hasil penelitian ini berupa fakta-fakta yang ditemukan pada saat di lapangan oleh peneliti (Sugiyono, 2016: 39). Design penelitian yang digunakan adalah studi kasus tunggal holistik, Menurut Yin (2015: 18) penelitian studi kasus merupakan inkuiri empiris yang menyelidiki fenomena di dalam konteks kehidupan nyata, bilamana batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas; dan dimana : multi sumber bukti dimanfaatkan.

Model penelitian ini dipilih oleh peneliti karena peneliti merasa penelitian ini lebih tepat untuk digunakan dalam penelitian dengan judul Peran Kepemimpinan Religiusitas Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru dilakukan secara langsung kepada sumber yang tepat, sehingga data-data yang diinginkan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan datang langsung kepada informan maka peneliti

dapat menemukan data-data yang sesuai dengan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat yang akan diteliti, lokasi dari penelitian ini adalah Kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Penelitian ini akan dilakukan mulai dari bulan Juli 2021 sampai dengan bulan Oktober 2021, yaitu selama empat bulan.

Tabel 3 : Jadwal Kegiatan Penelitian

Waktu dan Lokasi Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun/ Bulan/ Minggu															
		Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																
2	Pengumpulan Data																
3	Pengolahan Data																
4	Penulisan Laporan																

Sumber: Data Olahan, 2021.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Sebagai subjek penelitian ini adalah Pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru dan sebagai objeknya adalah peran gaya kepemimpinan religiusitas dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

D. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi. Informan penelitian adalah sesuatu baik orang, benda ataupun lembaga (organisasi), yang sifat keadaanya diteliti, (Sukandarumidi, 2002: 65). Informan penelitian dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang ada hubungannya dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4 : Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1	Marzuki Ali	Plt. Kepala DLHK
2	Rino Afandi, ST	Kepala Bidang PPKL
3	Hendra Afriadi, SH	Kepala Bidang Pengelolaan Sampah
4	Weni Arizona	Kasubbag Umum
5	Yetri	Kepala Bidang Tata Lingkungan

Sumber : Modifikasi Penulisan, 2021.

E. Teknik Penentuan Informan

Menurut Lexy J. Moleong (2005: 223) teknik sampling dalam penelitian kualitatif jelas berbeda dengan yang non kualitatif. Sampel dalam penelitian kualitatif bukan dinamakan responden, tetapi sebagai narasumber, partisipan, atau informan. Sampel dalam penelitian kualitatif juga bukan disebut sampel statistik, tetapi sampel teoritis karena tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menghasilkan teori (Lexy J. Moleong, 2005: 298).

Dalam penelitian kualitatif teknik sampling yang sering digunakan adalah *purposive sampling*. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Perkembangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau

situasi yang diteliti. Atau dengan kata lain pengambilan sampel diambil berdasarkan kebutuhan penelitian.

F. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Burhan Bungin (2013 : 132) sumber data adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh atau dikumpulkan dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara meminta pegawai untuk menjawab pertanyaan yang diberikan oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Wawancara

Menurut Harrison (2007;104) wawancara adalah pertemuan antara periset dan responden akan menjadi data mentah. Secara khusus, wawancara merupakan alat yang baik untuk menghidupkan topik riset. Wawancara juga merupakan metode bagus untuk pengumpulan data tentang subjek kontemporer yang belum dikaji secara ekstensif dan tidak banyak literature yang membahasnya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber baik secara pribadi maupun kelembagaan seperti laporan keuangan, rekapitulasi personalia, struktur organisasi, peraturan-peraturan, data produksi, riwayat perusahaan dan sebagainya, biasanya telah tersedia dilokasi penelitian.

G. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Pengolahan data secara umum dilaksanakan melalui tahap memeriksa (*editing*), proses pemberian identitas (*coding*) dan proses pembeberan (*tabulating*) (Bungin, 2013 : 182-184).

a. *Editing* (Memeriksa)

Editing data adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data di lapangan. Kegiatan ini menjadi penting karna kenyataannya bahwa data yang terhimpun kadang kala belum memenuhi harapan peneliti, ada diantara kurang atau terlewatkan, tumpang tindih, berlebihan bahkan terlupakan. Proses *editing* dimulai dengan memberi identitas pada instrument penelitian yang telah terjawab.

b. *Coding* (Pemberian Identitas)

Mengklasifikasikan data-data tersebut melalui tahapan *Coding*. Maksudnya bahwa ada yang telah di edit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat di analisis.

c. *Tabulating* (Pembeberan)

Tabulasi adalah bagian terakhir dari pengelolaan data. Maksud tabulasi adalah memasukkan data pada table-table tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya. Ada dua jenis tabel yang biasa dipakai dalam penelitian social, yaitu tabel data dan tabel kerja. Tabel data adalah tabel yang dipakai untuk mendeskripsikan data sehingga memudahkan peneliti untuk memahami stuktur dari sebuah data. Sedangkan tabel kerja adalah tabel yang dipakai untuk menganalisis data yang tertuang dalam tabel data.

2. Teknik Analisis Data

Menurut Miles & Huberman (1992: 16) analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi. Mengenai ketiga alur tersebut secara lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Selanjutnya dalam analisis data penyajian data berupa mendeskripsikan data mengenai kewenangan kepala desa dalam membina kehidupan masyarakat. Tahap *display* data berisi tentang pengolahan data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas ke dalam suatu matriks kategorisasi sesuai tema-tema yang sudah dikelompokkan dan dikategorikan, serta akan memecah tema-tema tersebut ke dalam bentuk yang lebih konkret dan sederhana. Rangkuman data yang diperoleh dari tahap reduksi dideskripsikan secara singkat dan didukung oleh tabel yang dibuat oleh peneliti untuk memudahkan pembaca memahami segala informasi yang disajikan secara lebih sederhana.

c. Penarikan Kesimpulan (*Verification*)

Langkah ketiga yakni penarikan kesimpulan dari temuan data di lapangan. Pada tahap ini peneliti menganalisis data secara lebih spesifik hingga mendapat suatu kesimpulan yang utuh. Kesimpulan dibuat berdasarkan fakta yang tersaji di lapangan. Kesimpulan menjurus pada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan dan mengungkap “*what*” dan “*how*” dari temuan penelitian tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

1. Sejarah Singkat Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pekanbaru dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan, sasaran organisasi dan tata kerja dinas-dinas di lingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru dan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 17 tahun 2008 tentang susunan organisasi Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Pekanbaru serta didukung pula oleh Keputusan Walikota Pekanbaru tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Kebersihan Kota, Kasi Kebersihan Lingkungan, Kasi Pengelolaan dan Pemanfaatan Sampah, dan Kasi Penampungan Sampah.

Pada Januari tahun 2017 Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) bergabung dengan Badan Lingkungan Hidup (BLH) menjadi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan (DLHK), penggabungan ini berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 9 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Pekanbaru dan Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 103 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Visi dari Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah “Terwujudnya Kota Pekanbaru sebagai Kota Terbersih, Hijau, Indah dan Terang Benderang menuju Kota Metropolitan yang Madani”.

b. Misi

Misi Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru sebagai berikut :

- 1) Menjadikan Kota Pekanbaru sebagai Kota Terbersih
 - a) Memiliki lingkungan bersih bebas dari sampah
 - b) Penanganan sampah secara serius dan kontinyu
 - c) Pengembanganteknologi pengelolaan sampah yang berkelanjutan
 - d) Memiliki TPA yang refresentatif, lengkap dengan segala fasilitas pendukung
 - e) Meningkatkan peran masyarakat melalui konsep 3R (*Reduce, Reuse, Recycle*)
- 2) Menjadikan Kota Pekanbaru sebagai Kota Hijau
 - a) Tersedianya Ruang Terbuka Hijau (RTH) sesuai KTT Bumi di Rio de Janeiro, dengan terpenuhi 30% dari luas wilayah Kota
 - b) Suasana teduh, asri dan udara segar
 - c) Penataantaman, penambahan serta penanaman pohon-pohon pelindung jalan untuk penghijauan

- 3) Kota Pekanbaru sebagai Kota yang Indah
 - a) Memiliki nilai estetika dengan ornament taman-taman yang indah
 - b) Menjadi tempat rekreasi dan kesehatan bagi masyarakat
- 4) Kota Pekanbaru sebagai Kota yang Terang Benderang
 - a) Tersedianya lampu-lampu yang menerangi jalan, termasuk lampu-lampu hias
 - b) Terjangkaunya penerangan bagi masyarakat sampai ke pelosok/pinggiran kota
- 5) Kota Pekanbaru sebagai Kota Metropolitan
 - a) Perencanaan pembangunan infrastruktur yang tertata dengan baik, teratur, sistematis yang memenuhi konsep pembangunan sesuai RTRW.
 - b) Meningkatkan kerjasama lintas sektor, masyarakat dan dunia usaha lainnya yang ada di Kota Pekanbaru khususnya dan Propinsi Riau umumnya.
- 6) Kota Pekanbaru sebagai Kota Madani
 - a) Terpeliharanya harmonisasi hubungan antara pemerintah, masyarakat dan dunia usaha sebagai bentuk upaya pengembangan dan peningkatan wilayah Kota Pekanbaru sebagai Kota yang ramah, aman, nyaman dan damai *performance* Pemerintah Kota Pekanbaru.
 - b) Terpeliharanya kehidupan masyarakat dengan pemerintah di dalam penataan di semua sektor kehidupan, ekonomi, sosial budaya,

agama dalam rangka terwujudnya kehidupan yang selaras, serasi dan seimbang dalam mewujudkan keadilan dan kesejahteraan.

c) Terciptanya suasana kondusif.

3. Tugas Pokok dan Fungsi

a. Tugas

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dilingkungan hidup, kebersihan dan sub urusan kehutanan serta tugas pembantuan lainnya.

b. Fungsi

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
- 2) Perumusan rencana kerja, program dan kegiatan lingkungan hidup dan kebersihan;
- 3) Perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
- 4) Perumusan rencana kerja, program dan kegiatan bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
- 5) Pelaksanaan kegiatan yang menjadi tugas pokok Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan;
- 6) Perumusan kebijakan, penyusunan dan perencanaan teknis, pemberian bimbingan dan penyuluhan bidang lingkungan hidup dan kebersihan;

- 7) Penyelenggaraan pelayanan umum dan pelayanan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
- 8) Pelaksanaan urusan bidang kehutanan sub urusan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya;
- 9) Penetapan dan pengesahan naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
- 10) Pembinaan Unit Pelaksana Teknis dalam lingkup dinas;
- 11) Pembinaan, Pengawasan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
- 12) Pembinaan pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan;
- 13) Pengelolaan keuangan dinas;
- 14) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Struktur Organisasi

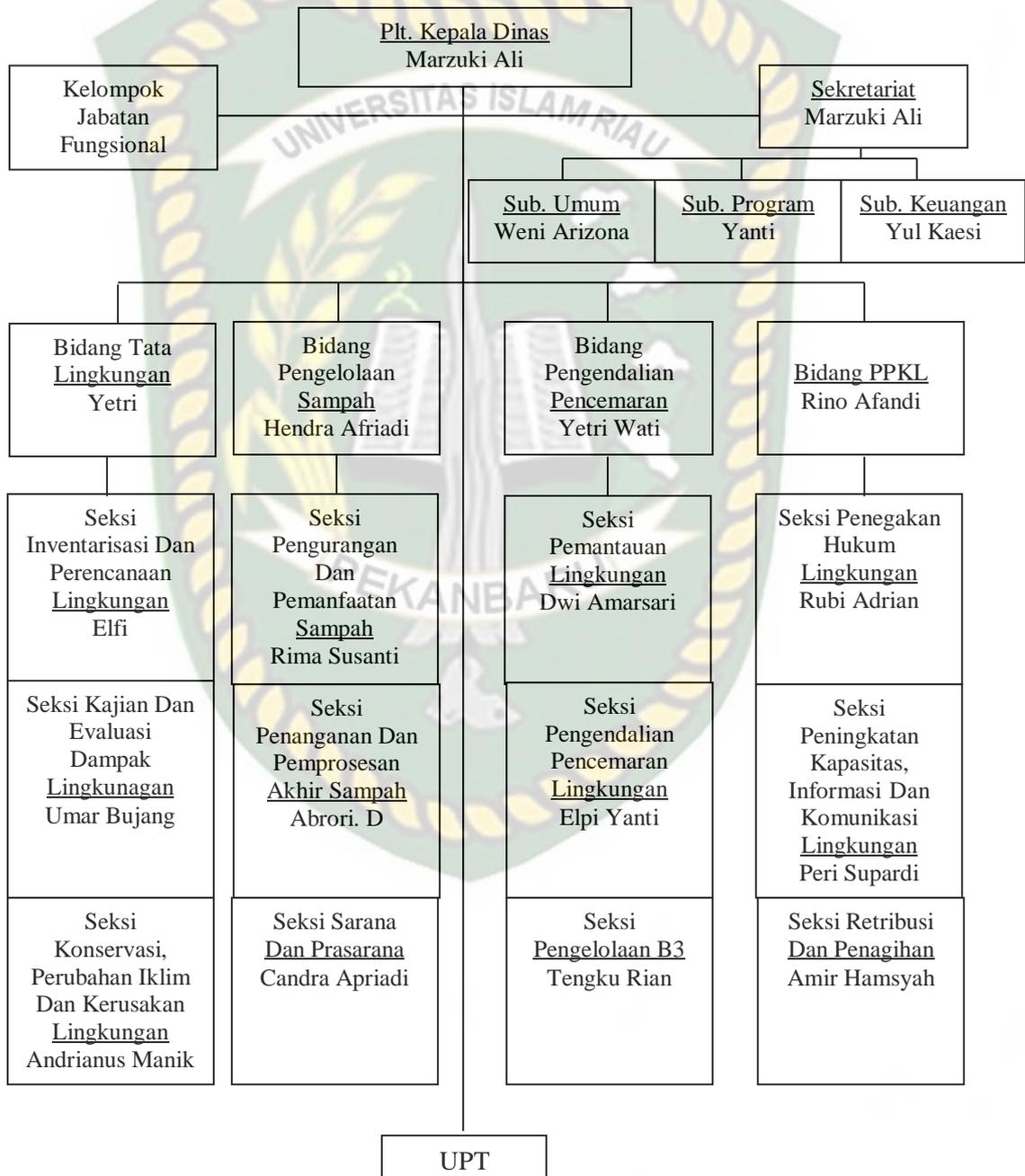
Adapun Susunan organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru diantaranya :

1. Kepala Dinas : Marzuki Ali
2. Sekretaris Dinas : Marzuki Ali
3. Kepala Bidang Tata Lingkungan : Yetri
4. Kepala Bidang Pencemaran : Yetri Wati
5. Kepala Bidang Pengelolaan Sampah : Hendra Apriadi

6. Kepala Bidang Pengendalian dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan :

Rino Afandi

Gambar 2
Struktur Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru



B. Deskripsi Data

1. Identitas Informan

Dalam melakukan penelitian ini mengenai pengaruh kepemimpinan religiusitas terhadap motivasi kinerja pegawai bahwa angket yang terkumpul 23 orang. Berdasarkan hal itu peneliti menyajikan identitas Informan untuk mengetahui bagaimana identitas Informan di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dan disajikan dalam bentuk tabulasi agar memudahkan peneliti dan pembaca dalam penelitian ini. Untuk melihat identitas Informan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5 : Jenis Kelamin Informan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	3	60%
2	Perempuan	2	40%
Jumlah		5	100%

Sumber: Data Olahan, Identitas Informan, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin Informan yang berada di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang berjumlah 5 orang Informan. Yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 3 orang (60%). Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 2 orang (40%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas Informan dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 6 : Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	5	100%
2	Honorer	-	-
Jumlah		5	100%

Sumber: Data Olahan, Identitas Informan, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa status kepegawaian informan yang berada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Yang berstatus PNS berjumlah 5 orang (100%). Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh informan dalam penelitian ini berstatus Pegawai Negeri Sipil.

2. Peran Kepemimpinan Religiusitas Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

Peran adalah aktivitas yang dijalankan seseorang atau suatu lembaga/organisasi. Peran yang harus dijalankan oleh suatu lembaga/organisasi biasanya diatur dalam suatu ketentuan yang merupakan fungsi dari lembaga tersebut. Peran itu ada dua macam yaitu peran yang diharapkan (*expected role*) dan peran yang dilakukan (*actual role*). Dalam melaksanakan peran yang diembannya, terdapat faktor pendukung dan penghambat.

Peran juga diartikan pada karakterisasi yang disandang untuk dibawakan oleh seorang aktor dalam sebuah pentas drama, yang dalam konteks sosial peran diartikan sebagai suatu fungsi yang dibawakan seseorang ketika menduduki suatu posisi dalam struktur sosial. Peran seorang aktor adalah batasan yang dirancang oleh aktor lain, yang kebetulan sama- sama berada dalam satu penampilan/ unjuk peran (*role performance*).

Sedangkan peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status) apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan". Peranan adalah suatu perbuatan seseorang dengan cara tertentu dalam usaha menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan status yang dimilikinya, dan seseorang dapat dikatakan berperan jika ia telah

melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan status sosialnya dalam masyarakat.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu tindakan atau aktivitas yang diharapkan oleh masyarakat atau pihak lain untuk dilakukan oleh seseorang sesuai dengan status yang mereka miliki sehingga peran atau peranan tersebut dapat dirasakan pengaruhnya dalam lingkup kehidupan. Menurut Mintzberg (dalam Siswanto dan Thoha, 2012: 21 dan 12), ada tiga peran yang dilakukan pemimpin dalam organisasi yaitu:

1. Peran Antar pribadi (*Interpersonal Role*)
2. Peranan Yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*)
3. Peranan Pengambil Keputusan (*Decisional Role*)

Peran yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu Peran Kepemimpinan Religiusitas Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil temuan dilapangan maka akan penulis uraikan hasil dari wawancara terhadap Informan berdasarkan indikator penelitian seperti berikut :

1. Peran Antar Pribadi (*Interpersonal Role*)

Peran antar pribadi (*Interpersonal Role*), dalam peranan antar pribadi, atasan harus bertindak sebagai tokoh, sebagai pemimpin dan sebagai penghubung agar organisasi yang dikelolanya berjalan dengan lancar. Peranan ini oleh Mintzberg dibagi atas tiga peranan yang merupakan perincian lebih lanjut dari peranan antar pribadi ini. Tiga peranan ini dijelaskan sebagai berikut: a) Peranan sebagai tokoh (*Figurehead*), yakni suatu peranan yang dilakukan untuk mewakili

organisasi yang dipimpinnya didalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal, b) Peranan sebagai pemimpin (*Leader*), dalam peranan ini atasan bertindak sebagai pemimpin. Ia melakukan hubungan interpersonal dengan yang dipimpin, dengan melakukan fungsi-fungsi pokoknya diantaranya pemimpin, memotifasi, mengembangkan, dan mengendalikan, dan c) Peranan sebagai pejabat perantara (*Liaison Manager*), disini atasan melakukan peranan yang berinteraksi dengan teman sejawat, staf, dan orang-orang yang berada diluar organisasinya, untuk mendapatkan informasi.

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel beberapa pertanyaan yang menyangkut kepada peranan yang dilakukan untuk mewakili organisasi, bertindak sebagai pemimpin serta berinteraksi dengan teman sejawat, staf, dan orang-orang yang berada diluar organisasinya. Berdasarkan wawancara dengan Marzuki Ali, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam hal ini ya menurut saya jika sebagai pimpinan saya sudah jelas karena saya sekarang menjabat sebagai Plt. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Kalau sebagai pejabat perantara ya itu sudah termasuk menurut saya karena jika ada sesuatu pekerjaan yang dapat mempermudah pegawai disini maka akan menjadi perantaranya sehingga dalam hal ini saya juga bisa mempermudah pegawai disini dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Tetapi kalau sebagai tokoh saya rasa itu hanya tergantung penilaian orang lain apakah kita bisa dijadikan panutan atau tidak tergantung persepsi pegawai-pegawai yang ada disini”.

(Marzuki Ali, Plt. Kepala DLHK, Kamis 02 September 2021, Jam 10.00 WIB).

Menurut Plt. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tersebut jika dalam meningkatkan motivasi pegawai maka Plt. Kepala DLHK tersebut menjadi seseorang yang dapat menghubungkan atau mempermudah kerja dari masing-masing pegawai yang ada jika diperlukan, dan

sebagai pimpinan sudah jelas bahwa Marzuki Ali ialah pimpinan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Ditambahkan oleh Rino Afandi selaku Kepala Bidang PPKL, beliau mengatakan :

“Ya saya lihat beliau juga bisa dijadikan tokoh atau panutan sebab kita bisa sama-sama bisa melihat bagaimana cara dia bergaul tanpa memandang latar belakang dari pegawai maupun kawan-kawan honor yang ada disini senang terhadap beliau sehingga menurut saya pimpinan yang sekarang sudah bisa dijadikan contoh. Jika sebagai pimpinan itu sudah sangat jelas”.
(Rino Afandi, Kepala Bidang PPKL, Jum’at 03 September 2021, Jam 10.00 WIB).

Kepala Bidang PPKL memandang kepada sikap pimpinan dalam berkomunikasi dengan orang lain tanpa memandang latar belakang seseorang dan itu dijadikan sebagai alasan bahwa pimpinan DLHK Kota Pekanbaru pantas dijadikan tokoh atau panutan. Sedangkan menurut Hendra Afriadi selaku Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, mengatakan :

“Dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai disini memang benar bahwasannya dengan sikap pimpinan yang bisa diandalkan maka seluruh pegawai juga akan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Tapi pimpinan yang sekarang saya rasa kurang tegas sehingga ini berpengaruh terhadap motivasi pegawai yang ada disini, yang seharusnya seorang pimpinan memang sebagai pimpinan dan bersikap tegas maka itu akan mendorong para pegawai akan bekerja lebih ekstra lagi dan menghasilkan pekerjaan yang benar-benar berkualitas”.
(Hendra Afriadi, Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, Jum’at 03 September 2021, Jam 14.00 WIB).

Berbeda dengan apa yang dikatakan oleh Rino Afandi, Hendra Afriadi menyatakan bahwa dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai seorang pimpinan harus mampu bersikap tegas dan adil, jika memang dalam menjalankan tugas ada kesalahan yang dilakukan oleh pegawai maka hal itu perlu diberi

peringatan sehingga hal demikian akan mendorong pegawai bekerja lebih giat.

Selanjutnya menurut Weni Arizona selaku Kassubag Umum, mengatakan :

“Menurut saya pimpinan disini sudah sangat bagus dan telaten, dalam hal komunikasi juga sangat baik sehingga kami selalu bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan. Tidak hanya sampai disitu pimpinan juga sering sejauh mana kami mampu menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga jika memang ada pekerjaan yang belum bisa kami selesaikan kami akan meminta solusi kepada Kepala DLHK”.

(Weni Arizona, Kassubag Umum, Jum'at 03 September 2021, Jam 15.00).

Menurut Kasubbag Umum DLHK Pekanbaru, dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan selalu berusaha sebaik mungkin sehingga jika ada permasalahan yang ada bisa meminta solusi kepada Kepala DLHK. Bukan hanya itu, menurut Kassubag Umum tersebut pimpinan DLHK Kota Pekanbaru bisa diajak komunikasi dengan baik dan saling bertukar pikiran. Sementara itu menurut Yetri, mengatakan :

“Pimpinan DLHK sekarang saya rasa sudah bagus dan bisa dijadikan contoh, bisa kami handalkan dalam pemecahan masalah sehingga itu akan memotivasi kami bekerja lebih baik lagi kedepannya. Kepala DLHK juga bisa kami jadikan tokoh sebab kedisiplinan yang ia miliki”.

(Yetri, Kepala Bidang Tata Lingkungan, Kamis 02 September 2021, Jam 14.00 WIB).

Yetri memberikan penjelasan bahwa pimpinan DLHK Kota Pekanbaru saat ini bisa diandalkan jika ada permasalahan dalam pekerjaan sehingga itu akan meningkatkan motivasi kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Dari hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai yaitu salah satunya pimpinan bisa dijadikan tokoh dalam berkomunikasi dengan orang lain, bukan hanya itu Kepala

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru bisa dijadikan tokoh karena memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terhadap Peran Kepemimpinan Religiusitas Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru dilihat dari indikator pertama yakni *Interpersonal Role*, peneliti menemukan bahwa pimpinan DLHK Kota Pekanbaru dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan cara membangun komunikasi yang baik dengan pegawai yang ada di DLHK Kota Pekanbaru. Selanjutnya dalam menjalankan tugas dan fungsi pimpinan menjadi contoh untuk melaksanakan tanggungjawabnya sehingga pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru berupaya untuk menghasilkan kerja dengan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa pimpinan DLHK Kota Pekanbaru berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari komunikasi yang dibangun oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru bersama pegawai-pegawai yang ada di DLHK Kota Pekanbaru. Bukan hanya itu, dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kepala DLHK memberikan contoh yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

2. Peranan Yang Berhubungan Dengan Informasi (*Informational Role*)

Peranan yang berhubungan dengan informasi (*Informational Role*), peranan interpersonal diatas meletakkan atasan pada posisi yang unik dalam hal mendapatkan informasi. Peranan interpersonal diatas Mintzberg merancang peranan kedua yakni yang berhubungan dengan informasi ini. Peranan itu terdiri dari, a) peran pemantau (monitor), b) sebagai diseminator, dan c) juru bicara (*spokesman*).

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel beberapa pertanyaan yang menyangkut kepada peranan yang berhubungan dengan informasi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Berdasarkan wawancara dengan Marzuki Ali, beliau mengatakan bahwa:

“Ya dalam hal ini saya akan selalu mengontrol kinerja dari pegawai yang ada disini, baik itu laporan kinerja dari masing-masing pegawai maupun hasil dari perencanaan yang kami lakukan sehingga tidak ada pegawai yang main-main dalam melakukan pekerjaan. Nah jika ada permasalahan dalam melakukan pekerjaan maka kami akan bersama-sama mencari jalan keluarnya”.

(Marzuki Ali, Plt. Kepala DLHK, Kamis 02 September 2021, Jam 10.15 WIB).

Menurut Plt. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tersebut dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, Kepala DLHK tersebut selalu mengecek laporan kinerja dari masing-masing pegawai sehingga akan terlihat mana pegawai yang serius melakukan pekerjaan dan mana yang tidak. Ditambahkan oleh Rino Afandi selaku Kepala Bidang PPKL, beliau mengatakan :

“Dengan sikap pimpinan yang selalu mengecek hasil kinerja kami dan laporan yang kami buat hal ini tentu akan memotivasi kami untuk bekerja lebih baik lagi karena kami tidak mau dianggap tidak bisa diandalkan oleh Kepala DLHK. Dan menurut saya Kepala DLHK selalu mencari informasi dari luar terkait kinerja kami khususnya masalah sampah yang tidak asing lagi bahkan pimpinan selalu mengadakan SIDAK ke lokasi sehingga kami berusaha untuk mengerahkan anggota untuk selalu bekerja sebaik mungkin”.

(Rino Afandi, Kepala Bidang PPKL, Jum’at 03 September 2021, Jam 10.15 WIB).

Kepala Bidang PPKL mengatakan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, pimpinan DLHK selalu mengecek laporan kinerja bahkan mengadakan pemantauan secara langsung ke lapangan. Sedangkan menurut Hendra Afriadi selaku Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, mengatakan :

“Kalau seseorang pimpinan hanya melihat dari laporan kinerja pegawai saya rasa tidak akan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, jadi yang diperlukan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut bagaimana seorang pimpinan itu disegani sehingga pegawai atau bawahan akan berusaha tidak melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

(Hendra Afriadi, Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, Jum’at 03 September 2021, Jam 14.10 WIB).

Berbeda yang dikatakan oleh Hendra Afriadi menyatakan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai tidak bisa dilakukan dengan hanya mengecek laporan kinerja dari masing-masing pegawai melainkan salah satunya seorang pimpinan itu harus disegani sehingga seluruh pegawai akan berusaha sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya menurut Weni Arizona selaku Kassubag Umum, mengatakan :

“Menurut saya peran seorang pemimpin dalam memotivasi pegawainya ya dengan cara memberikan masukan-masukan yang berkualitas sehingga pegawai akan terpacu untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Sedangkan tidak seperti itu saja kami harus melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya karena seluruh kegiatan yang ada selalu dilaporkan kepada Kepala DLHK Kota Pekanbaru”.

(Weni Arizona, Kassubag Umum, Jum'at 03 September 2021, Jam 15.10).

Menurut Kasubbag Umum DLHK Pekanbaru, dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai seorang pimpinan harus mampu memberikan ide-ide yang cemerlang sehingga itu akan memicu pegawai atau bawahan untuk bekerja lebih baik lagi. Sementara itu menurut Yetri, mengatakan :

“Dalam hal ini saya rasa pimpinan DLHK Kota Pekanbaru selalu memotivasi kami untuk melakukan pekerjaan agar lebih baik lagi karena ada visi dan misi DLHK yang harus kami capai dan itu bisa tercapai jika pimpinan dan bawahannya saling bekerjasama dengan baik”.

(Yetri, Kepala Bidang Tata Lingkungan, Kamis 02 September 2021, Jam 14.10 WIB).

Yetri memberikan penjelasan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai ialah kebijakan yang ada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dan juga hubungan emosional yang ada antara Kepala DLHK dengan pegawai yang ada di DLHK Kota Pekanbaru.

Dari hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai yaitu salah satunya Kepala DLHK Kota pekanbaru selalu memantau laporan kinerja yang dilakukan oleh pegawai dan bukan hanya sampai disitu, Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru juga melakukan pemantauan langsung ke lapangan sehingga hal ini akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan sempurna.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terhadap Peran Kepemimpinan Religiusitas Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru dilihat dari indikator pertama yakni *Informational Role*, peneliti menemukan bahwa pimpinan DLHK Kota

Pekanbaru dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan mengecek setiap laporan kinerja yang dilakukan oleh pegawai DLHK dan juga melakukan pemantauan secara langsung kelapangan sehingga akan mendorong pegawai untuk bekerja sebaik mungkin.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa pimpinan DLHK Kota Pekanbaru berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari ketegasan Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dalam mengecek laporan kinerja dari pegawai yang ada dan juga kebijakan yang dibuat oleh Kepala DLHK Pekanbaru serta pemantauan yang dilakukan oleh Kepala DLHK Kota Pekanbaru sehingga pegawai tergugah untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

3. Peranan Pengambil Keputusan (*Decisional Role*)

Dalam peranan ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang di pimpinnya. Mintzberg berkesimpulan bahwa pembagian besar tugas atasan pada hakikatnya digunakan secara penuh untuk memikirkan sistem pembuatan strategi organisasinya. Keterlibatan ini disebabkan karena:

- a. Secara otoritas formal adalah satu-satunya yang diperbolehkan terlibat untuk memikirkan tindakan-tindakan yang penting atau yang baru dalam organisasinya.
- b. Sebagai pusat informasi, atasan dapat memberikan jaminan atas keputusan yang terbaik, yang mencerminkan pengetahuan yang terbaru dan nilai-nilai organisasi.

- c. Keputusan-keputusan yang strategis akan lebih mudah diambil secara terpadu dengan adanya satu orang yang dapat melakukan kontrol atas semuanya.

Dari penegasan teori tersebut menimbulkan variabel beberapa pertanyaan yang menyangkut kepada peranan ini atasan harus terlibat dalam suatu proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang di pimpinnya. Berdasarkan wawancara dengan Marzuki Ali, beliau mengatakan bahwa:

“Ya jelas dalam hal ini saya akanterlibat dalam pengambilan keputusan bahkan keputusan itu sudah menjadi hak saya dalam pekerjaan, seumpama ada masalah dalam melakukan pekerjaan oleh pegawai jadi keputusan apa yang harus diambil dan itu tergantung saya dan saya dalam mengambil keputusan tentu juga sudah memikirkan resiko-resiko apa yang akan terjadi. Jadi untuk menunjang motivasi kerja pegawai disini saya berupaya untuk memberikan keputusan yang mana keputusan tersebut bisa menjamin kepuasan dari masing-masing pegawai disini”.
(Marzuki Ali, Plt. Kepala DLHK, Kamis 02 September 2021, Jam 10.20 WIB).

Menurut Plt. Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tersebut dalam menunjang motivasi kerja pegawai ia memberikan keputusan yang terbaik sehingga pegawai disini merasa nyaman dan senang dalam melaksanakan pekerjaan dari masing-masing pegawai. Ditambahkan oleh Rino Afandi selaku Kepala Bidang PPKL, beliau mengatakan :

“Terkadang dalam pengaturan strategi untuk menyelesaikan pekerjaan keputusan tidak selalu harus datang dari Kepala Dinas, tetapi kami sebagai Kabid juga bisa mengambil keputusan atas suatu pekerjaan sehingga kami dibebaskan dengan catatan ada koordinasi dengan Kepala Dinas”.
(Rino Afandi, Kepala Bidang PPKL, Jum'at 03 September 2021, Jam 10.20 WIB).

Kepala Bidang PPKL mengatakan untuk menyelesaikan suatu masalah pekerjaan baik strategi atau keputusan apa saja yang diambil tidak selalu

diberikan oleh Kepala Dinas. Ada kala Kepala Dinas memberikan keleluasaan kepada Kabid untuk mengambil keputusan sehingga hal ini akan meningkatkan motivasi kerja pegawai karena juga diberi wewenang dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Hendra Afriadi selaku Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, mengatakan :

“Sebenarnya Kepala Dinas tidak bisa lepas dalam suatu strategi apa yang diambil dalam suatu pekerjaan. Tetapi saat ini saya lihat dan yang saya rasakan Kepala Dinas hanya sibuk dengan urusannya sendiri sehingga kami para Kabid agak sulit menentukan apa saja langkah dalam melakukan pekerjaan karena jika kami mengambil keputusan sendiri tentu Kepala Dinas akan lepas tangan”.
(Hendra Afriadi, Kepala Bidang Pengelolaan Sampah, Jum’at 03 September 2021, Jam 14.15 WIB).

Berbeda yang dikatakan oleh Hendra Afriadi menyatakan Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru tidak selalu terlibat dalam menentukan strategidalam melakukan pekerjaan sehingga terdapat miss komunikasi antara Kabid dan Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Selanjutnya menurut Weni Arizona selaku Kassubag Umum, mengatakan :

“Sejauh ini Kepala Dinas saya lihat untuk menjaga kinerja atau produktivitas kinerja pegawai disini ia selalu mengontrol kinerja dari masing-masing pegawai sehingga kami selaku bawahan tentu akan berupaya melakukan yang terbaik dalam melakukan suatu pekerjaan”.
(Weni Arizona, Kassubag Umum, Jum’at 03 September 2021, Jam 15.15).

Menurut Kasubag Umum DLHK Pekanbaru, demi menjaga kualitas kerja pegawai DLHK, Kepala Dinas selalu mengontrol kinerja dari masing-masing pegawai sehingga sebagian besar pegawai berupaya melakukan pekerjaan dengan standar yang lebih tinggi. Sementara itu menurut Yetri, mengatakan :

“Baik itu keputusan dalam melakukan pekerjaan, maupun strategi yang diambil dalam suatu pekerjaan hal ini tidak pernah terlepas dari Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru”.
(Yetri, Kepala Bidang Tata Lingkungan, Kamis 02 September 2021, Jam 14.15 WIB).

Yetri memberikan penjelasan bahwa seluruh kebijakan yang diambil untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tidak pernah terlepas dari keputusan-keputusan yang diambil oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Dari hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa peran pimpinan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dalam meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai yaitu salah satunya ialah dengan mengambil keputusan dalam suatu pekerjaan, dimana keputusan tersebut bisa menjamin bahwa keputusan yang diambil itu menjadi keputusan terbaik terhadap pegawai yang ada, dan juga dalam hal ini Kepala Dinas melakukan kontrol terhadap kualitas kerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terhadap Peran Kepemimpinan Religiusitas Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru dilihat dari indikator pertama yakni *Decisional Role*, peneliti menemukan bahwa pimpinan DLHK Kota Pekanbaru selalu terlibat dalam mengambil keputusan jika ada permasalahan dalam melakukan pekerjaan dan juga terlibat dalam menentukan strategi dalam melakukan pekerjaan oleh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa pimpinan DLHK Kota Pekanbaru berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari keputusan-keputusan yang diambil oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang mana keputusan tersebut menjadi keputusan yang terbaik dan juga melakukan control secara rutin terhadap kualitas kerja dari masing-masing pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

C. Pembahasan Hasil Temuan

Penelitian ini ialah mengenai peran gaya kepemimpinan Religiusitas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Berdasarkan hasil penelitian ini gaya kepemimpinan Religiusitas berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Kepemimpinan merupakan bentuk sikap seorang pemimpin yang mengatur dan mengarahkan anggota pegawainya dalam menyelesaikan sebuah tugas, dengan kepemimpinannya tersebut akan memberikan pengarahan yang jelas serta bentuk sikap yang baik dan efektif demi terselesainya tujuan dan pekerjaan yang berada di kantor atau suatu organisasi tersebut. Dengan memberikan kepemimpinan yang baik dan terarah serta jujur juga akan membentuk kepribadian anggota kearah kebijakan yang baik dan efektif. Pemimpin harus memberikan sikap yang akan menunjukkan dan sikap yang adil dalam menentukan tujuan organisasi. Dengan sikap tersebut maka keadilan dan kebijakan dalam organisasi atau lembaga tidak timpang tindih.

Pemimpin yang baik memiliki gaya kepemimpinan yang berasal dari inti dari jiwa kemanusiaan yang jelas dan terarah, namun dalam hal ini gaya kepemimpinan yang manusiawi ia akan mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan anggota tidak sesuai wewenang dan bersikap rendah hati, dengan demikian gaya kepemimpinan Religiusitas harus sejalan dan sesuai dengan arah kebijakan dan peraturan yang harus diterapkan dan diimplementasikan pada sebuah organisasi atau lembaga. Adapun dimensi dari gaya kepemimpinan Religiusitas meliputi Mencintai kebenaran, Dapat di percaya, Memiliki kemampuan (Intelegensi), Memiliki semangat untuk maju, Bertanggungjawab, Prinsip adil dan Prinsip musyawarah.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah “hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun dimensi dalam motivasi kinerja pegawai meliputi yaitu: Memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik, Bagaimana pemimpin berbicara, mendengarkan dan belajar, Tanggungjawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya, Kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan organisasi, Menempatkan kebutuhan

orang lain di atas kebutuhan kita sendiri dan Motivasi dari dalam maka bentuknya adalah *self-inspiration*.

Pimpinan DLHK Kota Pekanbaru berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari komunikasi yang dibangun oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru bersama pegawai-pegawai yang ada di DLHK Kota Pekanbaru. Bukan hanya itu, dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kepala DLHK memberikan contoh yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Pimpinan DLHK Kota Pekanbaru berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari ketegasan Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dalam mengecek laporan kinerja dari pegawai yang ada dan juga kebijakan yang dibuat oleh Kepala DLHK Pekanbaru serta pemantauan yang dilakukan oleh Kepala DLHK Kota Pekanbaru sehingga pegawai tergugah untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Pimpinan DLHK Kota Pekanbaru meningkatkan motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari keputusan-keputusan yang diambil oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang mana keputusan tersebut menjadi keputusan yang terbaik dan juga melakukan control secara rutin terhadap kualitas kerja dari masing-masing pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya yang membahas mengenai peran gaya kepemimpinan Religiusitas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru maka penulis dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Pimpinan DLHK Kota Pekanbaru berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari komunikasi yang dibangun oleh Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru bersama pegawai-pegawai yang ada di DLHK Kota Pekanbaru. Bukan hanya itu, dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kepala DLHK memberikan contoh yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pimpinan yang ada di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Pimpinan DLHK Kota Pekanbaru berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari ketegasan Kepala Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dalam mengecek laporan kinerja dari pegawai yang ada dan juga kebijakan yang dibuat oleh Kepala DLHK Pekanbaru serta pemantauan yang dilakukan oleh Kepala DLHK Kota Pekanbaru sehingga pegawai tergugah untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Pimpinan DLHK Kota Pekanbaru meningkatkan motivasi kerja pegawai hal ini terlihat dari keputusan-keputusan yang diambil oleh Kepala Dinas

Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang mana keputusan tersebut menjadi keputusan yang terbaik dan juga melakukan control secara rutin terhadap kualitas kerja dari masing-masing pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peran gaya kepemimpinan Religiusitas dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, maka penulis memberikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam kaitan dengan mencintai kebenaran, pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru sudah cukup baik, namun pemimpin harus lebih mampu membandingkan mana yang benar dan mana yang salah.
2. Dalam kaitan dengan dapat di percaya, pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru sudah cukup baik, pemimpin diharapkan selalu dapat menjaga kepercayaan yang diberikan oleh bawahannya dan orang lain.
3. Dalam kaitan dengan memiliki kemampuan (*intelegensi*), pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru sudah cukup baik, Namun, dalam hal ini pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru harus selalu mengasa kemampuannya sehingga akan meningkatkan dan memberikan motivasi terhadap pegawai yang ada.

4. Dalam kaitan dengan memiliki semangat untuk maju, pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru sudah cukup baik, dan harus ditingkatkan sehingga pegawai yang ada juga termotivasi untuk lebih maju kedepannya.
5. Dalam kaitan dengan bertanggungjawab, pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru sudah cukup baik, pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru harus memberikan contoh atau menjadi acua bagi bawahannya sehingga para bawahannya juga akan bertanggungjawab atas tugas yang diberikan.
6. Dalam kaitan dengan prinsip adil, pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru sudah cukup baik, pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru harus memiliki prinsip adil. Karena dengan keadilan yang diberikan oleh pimpinan maka pegawai akan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
7. Dalam kaitan dengan prinsip musyawarah, pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru sudah cukup baik, pemimpin Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dituntut untuk memiliki prinsip musyawarah karena dalam ajaran islam musyawarah merupakan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- Abdullah, Amin. 2000. *Dinamika Islam Kultural Pemetaan Atas Wacana Keislaman Kontemporer*. Bandung: Mizan.
- Adair. 2010. *Menjadi Pemimpin Efektif*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ancok, Jamaludin dan Suroso. 2001. *Psikologi Islami: Solusi atas Problem-problem Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anwar, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas Dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-Format Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, Dan Pemasara Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Goup.
- Dale, Timlpe A. 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan Dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press.
- Moleong, j, Lexy. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moedjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta: UII.
- Mustaqim Abd dan Muhadi Zainuddin. 2005. *Studi Kepemimpinan Islam*. Semarang: PT. Karya Toha Putra.
- Mustafidah, Hidayati. T.T. (2014). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung: Alfabeta.

- Nashori, Fuad dan Rachmy Diana Mucharam. 2002. *Mengembangkan Kreativitas dalam Perspektif Psikologi Islam*. Yogyakarta: Menara Kudus.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data. Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendarasan*. Jakarta: Gaya Media.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Arifin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, Husaini & Purnomo (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zainuri, Ahmad. 2011. *Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: IAIN Walisongo.

Skripsi

- Hafiz, Lukman, 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kampar, *Skripsi*, Universitas Islam Riau.
- Putriani. 2015. Pola Perilaku Konsumsi Islami Mahasiswa Muslim Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga Ditinjau Dari Tingkat Religiusitas. *Skripsi*: Universitas Airlangga.

Safuan, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Kehutanan di Kabupaten Bengkalis, *Skripsi*, Universitas Islam Riau.

Jurnal

Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 1, Desember 2012*.

Heru Sulistyono. (2011). Peran Nilai-nilai Religiusitas terhadap Kinerja SDM dalam Organisasi. *Riset Bisnis dan Manajemen Universitas Sultan Agung Semarang*, Vol. 11, No. 3 (2011), 252-270.

Kusumawati, Ratna. 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 148 6, November 2015*.

Rohaeni, Heni. 2016. Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ecodemica, Vol. IV No.1 April 2016*.

Wijayanti, R. & Wajdi, F. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Daya Saing. Vol. 13. No. 2. pp. 108-115*.