

**PERAN KEPEMIMPINAN ETIS, DAN RELIGIUITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT
STATISTIK DAERAH TULANG
BAWANG BARAT**

SKRIPSI

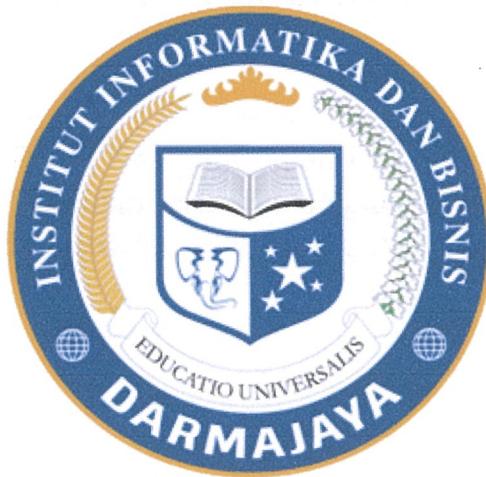
**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

**AGISTA NURIATAMA
1612110294**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2020**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan bertanggung jawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, September 2020



AGISTA NURIATAMA

1612110294

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Peran Kepemimpinan Etis, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.

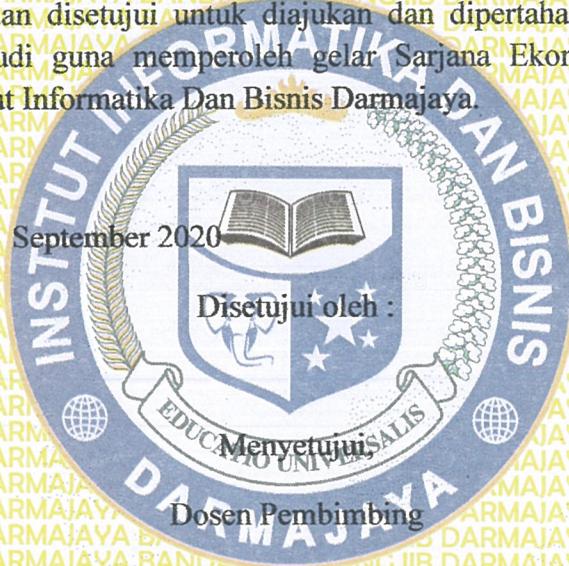
Nama Mahasiswa : Agista Nuriatama

NPM : 1612110294

Program Studi : Manajemen

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya.

Bandar Lampung, September 2020



[Signature]
Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.M
NIK.30010203

Ketua Program Studi



[Signature]
Aswin, S.E., M.M
NIK.10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal ruang telah diselenggarakannya sidang SKRIPSI dengan judul
“Peran Kepemimpinan Etis, Dan Religiuitas Terhadap Kinerja Pegawai
Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat”

Untuk memenuhi sebagian syarat persyaratan akademik guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa.

Nama Mahasiswa : Agista Nuriatama

NPM : 1612110294

Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama :

Status

Tanda tangan

1. Dr. Mieke Rahayu

Ketua Sidang



2. Betty Magdalena, S.P.d., M.M.

Anggota



Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya



Dr. Faurani I Santi singagerda, SE., M.Sc

NIK :30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kagungan Ratu, pada tanggal 26 Agustus 1997 sebagai anak ke 1 dari 3 bersaudara, dari pasangan Bapak Jamjuri dan Ibu Nur Aisyah.

1. Identitas

- a. Nama : Agista Nuriatama
- b. NPM : 1612110294
- c. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Kagungan Ratu
- f. Suku : JAWA
- g. Kewarganegaraan : Indonesia

2. Riwayat Pendidikan

- a. Tahun 2010 menyelesaikan pendidikan sekolah dasar SDN 04 Tulang Bawang Udik
- b. Tahun 2013 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama SMPN 01 Tulang Bawang Udik
- c. Tahun 2016 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMAN 02 Tulang Bawang Udik
- d. Tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya Bandar Lampung.
- e. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat Desa Tengkujuh, Kalianda Lampung Selatan

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Bahwa atas taufik dan hidayah Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat dan rahmat-Mu ya Robb.

Ku persembahkan karya tulis ini kepada:

Kedua Orang Tua ku, yang selalu mendoakanku selama kuliah dan selalu memberikan ku semangat untuk selalu menggapai mimpi, serta yang selalu menasehati, memberi solusi, memberi motivasi dalam setiap hari-hari ku

Calon istriku Erida Wahyuningsih yang selalu menghibur dan memberikan motivasi, semangat, untuk menjadi orang yang bisa di banggakan orang tua

Terimakasih untuk Mbh Uti, Isnan, Silvi, Bude Nurul, Pakde Santo, Farid, Ghifar, Zahra yang selalunya memberi nasehat dan jawaban ketika ada masalah.

Almamater ku Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawasan untuk menjadikan saya pribadi yang baik.

Untuk teman-teman ku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Pembimbing ku Bapak Dr. Anuar Sanusi, SE, M.Si yang ku hormati dan selalu memberikan arahan dengan baik dan ilmu yang di berikan sehingga aku bisa menjadi Sarjana

Penguji 1 (satu) Ujian Skripsi Ibu Dr. Mieke Rahayu terimakasih bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan sehingga saya bisa meraih gelar sarjana

Penguji 1 (satu) Ujian Skripsi Ibu Betty Magdalena, S.Pd M.M terimakasih bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan sehingga saya bisa meraih gelar sarjana.

MOTTO

“jika kamu lelah dalam pedihnya belajar maka di hari tua nanti kamu harus sanggup merasakan pedihnya kebodohan”

(imam safi”i)

“Jangan Pernah Biarkan Pendapat Orang Lain Menarikmu Menjauh Dari Suara Yang Ada Dalam Dirimu Sendiri”

(Steve Jobs)

**PERAN KEPEMIMPINAN ETIS, DAN RELIGIUITAS
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT
STATISTIK DAERAH TULANG BAWANG BARAT**

Agista Nuriatama¹ , Anuar Sanusi²

Fakultas Manajemen, Institus Informatika dan Bisnis Darmajaya

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung

e-mail : agisnuriatama26@gmail.com

e-mail : anuarsanusi@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the role of ethical and religious leadership on the performance of agency employees in the regional statistical center of Tulang Bawang Barat. This type of research used the type of quantitative research with multiple linear regression analysis methods. Source of data used primary data with data collection with distributing the questionnaires. The population in this study was 35 employees as a sample. The sampling technique in this study used Non-Probability Sampling. According to (Suliyanto, 2018,) Non Probability Sampling is a technique sampling where each member of the population does not have the opportunity the same to be sampled thus in this sampling technique is to select members of the population who can provide information online maximum or the easiest to find. The result of this study showed an effect of the ethical and religious leadership of the employees of the Bone regional statistical center Western onions. It was known that ethical leadership was one of the factors the greatest determinant compared to religious leadership. Thus, it was suggested to BPS Tulang Bawang Barat for efforts what needed to be done was the leader in decision making must involve employees to provide suggestions, ideas, and considerations. Furthermore, leaders can provide motivation to employees of BPS Tulang Bawang Barat to improve employee performance.



Keywords: Performance Effect, Multiple Linear Regression, Non Probability Sampling

ABSTRAK

Studi ini meneliti peran Kepemimpinan Etis, dan Religiusitas terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat. Jenis penelitian Kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan pengumpulan data yaitu penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan yang juga peneliti jadikan sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Menurut Suliyanto, (2018) *Non Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel ini adalah dengan memilih anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dengan demikian maka dalam teknik pengambila sampel ini adalah dengan memilih anggota populasi yang dapat memberikan informasi secara maksimal atau yang paling mudah ditemui. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Kepemimpinan Etis, dan Religiusitas terhadap Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat. Adapun diketahui Kepemimpinan Etis merupakan faktor determinan paling besar dibandingkan dengan Religiusitas. Dengan demikian disarankan kepada BPS Tulang Bawang Barat untuk upaya yang perlu dilakukan adalah pemimpin di dalam pengambilan keputusan harus mengikutit sertakan pegawai BPS Tulang Bawang Barat guna meningkatkan kinerja pegawai.

Kata kunci : pengaruh kinerja, regresi linier berganda, *Non Probability Sampling*

PRAKATA

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang akademik IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. R..A. Bustumi Rosadi, M.S selaku Wakil Rektor IV IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
7. Ibu Aswin, S.E.,M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Bapak Dr. Anuar Sanusi,S.E.,M.M selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dalam penulisan skripsi.

9. Para dosen dan Staf Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
10. Kedua Orang Tua ku, Bapak dan Ibu yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
11. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis dalam pembelajaran.
12. Teman - teman Manajemen angkatan 2016 yang tidak dapat penulis sebutkan satu - persatu karena tidak henti - hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Almamater tercinta IIB Darmajaya.
14. Dan terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung, September 2020

Penulis



Agista Nuriatama

1612110294

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakangMasalah.....	1
1.2 RumusanMasalah	7
1.3 RuangLingkupPenelitian.....	4
1.4 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan.....	8
1.5 TujuanPenelitian.....	8
1.6 Manfaatpenelitian.....	8
1.7 SistematikaPenulisan.....	9

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 KepemimpinanEtis.....	11
2.1.1 PengertianKepemimpinanEtis.....	11
2.2.2 CiriKemempinanEtis.....	12
2.2.3 KarakteristikKepemimpinanEtis	12
2.2.4 IndikatorKepemimpinanEtis	12
2.2 Religiusitas.....	13
2.2.1 PengertianReligiusitas.....	13
2.2.2 FungsiReligiusitas	13
2.2.3 DimensiReligiusitas.....	13
2.2.4Indikator-indikatorReligiuitas	15
2.3 Kinerja.....	15
2.3.1 PeñgertianKinerja.....	15
2.3.2 IndikatorKinerja	15
2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	16
2.4 PenelitiTerdahulu	18
2.5 KerangkaPemikiran.....	19

2.6 Hipotesis	20
---------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Jenis Data	22
3.2.1 Data Primer	22
3.3 Metode Pengumpulan Data	23
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2 Sampel	24
3.5 Variabel Penelitian	25
3.5.1 Variabel Independen.....	25
3.5.2 Variabel Dependen.....	25
3.6 Definisi Operasional Variabel	26
3.7 Uji Persyaratan Instrumen	27
3.7.1 Uji Validitas	27
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	28
3.8 Uji Analisis Data.....	29
3.8.1 Uji Linieritas	29
3.8.2 Uji Multikolinieritas.....	30
3.9 Metode Analisis Data	30
3.10 Pengujian Hipotesis.....	32
3.10.1 Uji Signifikan Statistik (t)	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	34
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	34
4.1.1.1. Jenis Kelamin.....	34
4.1.1.2. Masa Kerja.....	35
4.1.1.3. Pendidikan	35
4.2 Range.....	36

4.3	Deskripsi Jawaban Responden	36
4.4	Hasil Uji Persyaratan Instrumen	41
4.4.1	Hasil Uji Validitas	41
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	44
4.5	Uji Persyaratan Analisis Data	45
4.5.1	Hasil Uji Linieritas	45
4.5.2	Hasil Uji Multikolonieritas	46
4.6	Hasil Metode Analisis Data	46
4.6.1	Hasil Regresi Linier Berganda	46
4.7	Hasil Pengujian Hipotesis	49
4.7	Hasil Uji t ($X_1 X_2 Y$)	49
4.8	Pembahasan	50
4.8.1	Peran Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja	50
4.8.2	Peran Kepemimpinan Religius Terhadap Kinerja	51
4.8.3	Determinan Faktor Yang Menyebabkan Kinerja Karyawan	52

BAB V KESIMPULAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Simpulan	53
5.2	Saran	53
5.2.1	Saran Untuk BPS Daerah Tulang Bawang Barat	53
5.2.2	Peneliti Dimasa yang Akan Datang	54

DAFTAR PUSTAKA	53
----------------------	----

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya kinerja merupakan output akhir dari pada pekerjaan karyawan, alat ukur penilaian kinerja valid, variable.yang banyak pegawai tidak mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.Selanjutnya penilaian kinerja tidak didasarkan pada data yang tepat penilaian kinerja penuh muatan politik dan kepentingan. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut Pasolong, (2010).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Seseorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaan atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja Bangun Wilson, (2012:231).

Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat adalah lembaga pemerintahan nonkementerian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 tahun 1960 tentang statistic. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat statistic diganti menjadi Badan Pusat Statistik. BPS Tulang Bawang Barat merupakan instansi pemerintahan yang mempunyai tugas menyediakan data dan informasi statistic yang berkualitas, lengkap, mutakhir, berkelanjutan, dan relevan

bagi pengguna data. Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat memiliki jumlah Pegawai 36 orang.

Berikut adalah data pegawai BPS Tulang Bawang Barat :

Tabel 1.1
Data pegawai BPS Tulang Bawang Barat

Jabatan	Jumlah
Kepala BPS Tubaba	1
Kasubbag TU	1
Kasi Sosial	1
Kasi Produksi	2
Kasi Nerwilis	1
Kasi IPDS	1
Bendahara	1
Staf Sosial	3
Staf Distribusi	1
KSK TBT	1
KSK GUNTER	1
KSK TBU	1
Satpam	3
Pramubakti	2
Mitra	16
Jumlah	36

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil wawancara yang saya dapatkan mengenai kantor Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat. Secara umum, BPS Daerah Tulang Bawang Barat belum dapat memenuhi tugas dan fungsinya. Hal ini tercermin dari yang telah yang di capainya sasaran yang harus diwujudkan pegawai dalam tahun 2020. Ringkasan dari pencapaian masing-masing sasaran dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Hasil Pengukur Kinerja Pegawai BPS Tulang Bawang Barat

No	Hasil Pengukur	Target	Realisasi	Capaian %	Kategori
1	Persentase konsumen yang merasa puas dengan kualitas pegawai BPS	70	67	95,71	Kurang
2	Persentase konsumen yang telah menjadikan data dan informasi statistic BPS sebagai rujukan utama	70	70	100	Mencapai target
3	Jumlah publikasi/laporan yang terbit tepat waktu	5	5	100	Mencapai Target
4	Persentase pemasukan dokumen (response rate) survei dengan pendekatan rumah tangga	97,88	97,88	100	Mencapai Target
5	Persentase kepuasan konsumen terhadap pelayanan pegawai BPS	78	73	93,59	Kurang
6	Jumlah pengunjung eksternal yang mengakses data dan informasi statistic melalui website BPS	100	100	100	Mencapai Target
7	Persentase konsumen yang puas terhadap akses data BPS	78	69	88,46	Kurang
8	Persentase pengguna layanan yang merasa puas terhadap pemenuhan sarana dan prasarana BPS	75	75	100	Mencapai Target

Sumber : Data Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat 2020

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan memiliki persentase hampir mencapai persentase tertinggi. Persentase tertinggi penyelesaian pekerjaan yaitu 100%. Tetapi ada yang tidak mencapai 100% dan persentase terendah yaitu 88,46% atau dalam kategori kurang, tidak mencapai target. Kinerja organisasi yang baik belum tentu diikuti kinerja individu secara keseluruhan yang baik pula.

4

Kepemimpinan etis adalah prinsip-prinsip, keyakinan dan nilai-nilai dari yang benar dan salah menggambarkan dasar dari perilaku organisasi sehingga merumuskan dasar atas pemimpin mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi Al-Sharafi & Rijiani, (2013). Bubble (2012) lebih lanjut mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai proses mempengaruhi karyawan melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip dan keyakinan yang secara luas berbatasan dengan norma-norma yang diterima dalam perilaku organisasi. Definisi ini menjabarkan bagian penting dari kepemimpinan etis.

Peneliti dalam studi etika kepemimpinan mengarah kepada definisi yang konklusif menurut Kalshoven et al (2011) bahwa pemimpin etis mempromosikan kejujuran dan terlibat dalam tindakan yang mencerminkan nilai-nilai dan kepercayaan. Perspektif ini mewujudkan sebuah konstruk yang ambigu sehingga sulit untuk mendefinisikan kepemimpinan etis. Pemahaman para eksekutif di organisasi berbatasan dengan sudut dari hanya memiliki “karakter yang baik dan nilai-nilai yang benar” Litschka et al, (2011).

Berdasarkan hasil wawancara pada pegawai BPS Tulang Bawang Barat untuk Kepemimpinan Etis diperusahaan dinilai masih belum efektif, hal ini dapat dilihat dari seorang pimpinan yang masih memimpin dengan tidak mendengarkan pegawai, karena pimpinan terlalu sering ketika mengambil keputusan dan kebijakan hanya ditetapkan sendiri tanpa bawahannya diikuti sertakan memberikan saran, ide dan pertimbangan. Selain itu juga pimpinan kurang dalam memberikan motivasi terhadap pegawai sehingga pegawai BPS mengalami penurunan dalam bekerja. Maka dari itu, pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya jika pemimpin memimpin kerja dengan baik otomatis bawahannya juga akan bekerja dengan baik akan tetapi jika pemimpin bekerja tidak baik otomatis bawahan juga akan mengalami penurunan dalam bekerja.

Religiusitas menurut Glock dan Strak, (2012) adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat perbedaan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu

di pahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religious.

Berdasarkan hasil wawancara pada pegawai di BPS Tulang Bawang Barat untuk peran kepemimpinan religiusitas masih belum menunjukkan kondisi yang diharapkan untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen pegawai untuk membawa keberhasilan organisasi belum terlaksana dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari sikap mawas diri belum sepenuhnya dilakukan karena masih banyak perbuatan yang tidak sesuai yang di rencanakan. Seperti sholat pada tepat waktu, karena masih banyak pegawai yang sholat dzhur sering telat. Hal seperti ini dapat membuat pegawai di BPS kurang mengingat Tuhan ketika dalam bekerja, karena sesungguhnya mengingat tuhan dalam bekerja akan mendapatkan keberkahan hidup . Selain itu juga perencanaan program belum dapat terlaksana secara terencana dan bertahap sehingga mempengaruhi terhadap tujuan kantor.

Dengan melihat fenomena ini kita dapat simpulkan bahwa pegawai di Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat kurang maksimal. Karena antara lain penyebabnya yaitu target kantor belum sepenuhnya tercapai, pemimpin tidak mengikut sertakan pegawai di dalam pengambilan keputusan, dan komitmen pegawai untuk membawa keberhasilan belum terlaksana maksimal. Jika kepemimpinan, dan kinerja itu ditingkatkan secara terus menerus akan berdampak kepada kinerja yang linier. Oleh sebab itu untuk mendukung kinerja yang efektif diperlukan Kepemimpinan Etis, dan Religiusitas.

Dengan adanya harapan Kepemimpinan Etis dan Religiusitas dapat memberikan kepuasan, dan memotivasi pegawai guna bekerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Jika cara ini diterapkan akan berdampak kepada pegawai guna meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan yang diinginkan organisasi. Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti masalah kepemimpinan etis, dan religiusitas yang di kaitkan dengan kinerja pegawai dengan pemikiran apakah dengan adanya Kepemimpinan Etis, dan Religiusitas, mempunyai peran terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat ?

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah : apakah terdapat **PERAN KEPEMIMPINAN ETIS, DAN RELIGIUSITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK DAERAH TULANG BAWANG BARAT ?**

1. Bagi kantor, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Kepemimpinan Etis, Religiusitas di kantor sehingga dapat mengurangi terjadinya penurunan Kinerja Pegawai.
2. Bagi penulis, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi ilmu pengetahuan, untuk mengetahui Peran Kepemimpinan Etis, Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan yang meliputi tentang Kepemimpinan Etis terhadap Kinerja (BPS) Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, metode analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kepemimpinan Etis

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan etis adalah prinsip-prinsip, keyakinan dan nilai-nilai dari yang benar dan salah menggambarkan dasar dari perilaku organisasi sehingga merumuskan dasar atas pemimpin mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi Al-Sharafi & Rijiani, (2013). Bubble (2012) lebih lanjut mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai proses mempengaruhi karyawan melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip dan keyakinan yang secara luas berbatasan dengan norma-norma yang diterima dalam perilaku organisasi. Definisi ini menjabarkan bagian penting dari kepemimpinan etis.

Peneliti dalam studi etika kepemimpinan mengarah kepada definisi yang konklusif menurut Kalshoven et al (2011) bahwa pemimpin etis mempromosikan kejujuran dan terlibat dalam tindakan yang mencerminkan nilai-nilai dan kepercayaan. Perspektif ini mewujudkan sebuah konstruk yang ambigu sehingga sulit untuk mendefinisikan kepemimpinan etis. Pemahaman para eksekutif di organisasi berbatasan dengan sudut darib hanya memiliki “karakter yang baik dan nilai-nilai yang benar” Litschka et al, (2011).

Berdasarkan definisi kepemimpinan etis dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan etis berkisar pada tanggung jawab utama dalam berhadapan dengan konflik diantara karyawan dan mempertunjukkan suatu landasan membimbing untuk mengajari mereka hal yang benar untuk dilakukan. Para pemimpin etis dengan demikian mewujudkan kedalam kebijakan yang mengarahkan dia kepada pembuatan keputusan yang etis untuk kepentingan organisasi yang lebih luas.

2.2.2 Ciri Kemempinan Etis

Menurut Trevino dkk, (2013) bahwa pemimpin etis mempunyai ciri kepemimpinan tradisional diantaranya memiliki integritas, kejujuran dan kepercayaan serta memiliki sikap reseptif dan sifat terbuka. Seseorang pemimpin etis berusaha memasukan prinsip-prinsip moral dalam keyakinan, nilai dan perilaku mereka berkomitmen mencapai tujuan organisasinya. Terdapat komponen di dalam kepemimpinan etis meliputi memberdayakan karyawan, memotivasi bawahan, pembentukan karakter terhadap karyawan.

2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Etis

Menurut Connell dan Bligh,(2010) menyebutkan ada beberapa karakteristik pemimpin etis diantaranya : membuat keputusan etis, mempertimbangkan implikasi jangka panjang, adil, berperilaku etis, mengkomunikasikan akan pentingnya etika, serta tanggung jawab secara etis. Dari penjelasan tersebut disimpulkan kepemimpinan etis merupakan pimpinan peka terhadap kepentingan semua karyawan tanpa ada rasa takut atau rasa suka.

2.2.4 Indikator Kepemimpinan Etis

Berdasarkan temuan-temuan kualitatif, mengembangkan enam indikator untuk mengukur persepsi kepemimpinan etis yaitu ethical leadership scale (ELS). Kepemimpinan etis didefinisikan sebagai demonstrasi secara normative melakukan perilaku melalui tindakan pribadi dan hubungan interpersonal. Selain definisi ini, kepemimpinan etis juga didefinisikan sebagai promosi perilaku tersebut ke pengikut melalui komunikasi dua arah, penguatan, dan pengambilan keputusan. Enam indikator kepemimpinan etis adalah sebagai berikut :

1. Melakukan kehidupan pribadi dengan cara yang etis
2. Mendefinisikan kesuksesan tidak hanya dengan hasil tetapi juga proses
3. Mendengarkan apa yang karyawan katakan
4. Mendisiplinkan karyawan yang melanggar standar moral
5. Membuat keputusan yang adil dan seimbang

Menetapkan contoh bagaimana melakukan hal-hal dengan cara yang benar

2.2 Religiusitas

2.2.1 Pengertian Religiusitas

Religiusitas menurut (Glock dan Strak, 2012) adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat perbedaan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu di pahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religious. Religiusitas secara umum dihubungkan dengan kognisi (pengetahuan dan keyakinan beragama) yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional tentang agama, dana tau perilaku, seperti kehadiran ditempat peribadatan, membaca kitab suci dan berdoa Sulisty, (2011).

Berdasarkan uraian diatas dapat diartikan bahwa religiusitas adalah kedalaman seseorang dalam meyakini suatu agama disertai dengan tingkat pengetahuan terhadap agamanya yang diwujudkan dalam mengamalkan nilai-nilai agama yakni dengan mematuhi aturan-aturan dan menjalankan kewajiban-kewajiban dengan keikhlasan hati dalam kehidupan sehari-hari yang berkaitan dengan ibadah.

2.2.2 Fungsi Religiusitas

Dalam mempengaruhi aspek-aspek kehidupan, agama atau religiusitas memiliki beberapa fungsi, yang menurut Ancok et al (2015) fungsi tersebut adalah :

1. Agama sebagai sumber ilmu dan sumber etika ilmu.
2. Agama sebagai alat justifikasi dan hipotesis.
3. Agama sebagai motivator.
4. Agama menjalankan fungsi pengawasan sosial (penjaga moral).

2.2.3 Dimensi Religiusitas

Menurut Glock dan Strak,(2012) mengatakan bahwa terhdapat ilmu dimensi dalam religiusitas, yaitu :

1. Dimensi keyakinan (ideology)

Dimensi keyakinan adalah tingkatan sejauh mana seseorang menerima hal-hal yang dogmatic dalam agamanya, misalnya percaya kepada tuhan, malaikat, surga dan neraka. Pada dasarnya setiap agama juga meningkatkan adanya unsur ketaatan bagi setiap pengikutnya.

Adapun dalam agama yang dianut oleh seseorang, makna yang terpenting adalah kemauan untuk mematuhi aturan yang berlaku dalam ajaran yang di anutnya. Jadi dimensi keyakinan lebih bersifat doktriner yang harus di taati oleh penganut agama.

2. Dimensi praktek agama (ritualistic)

Dimensi praktek agama yaitu tingkatan sejauh mana seseorang mengerjakan kewajiban-kewajiban ritual dalam agamanya. Unsur yang ada dalam dimensi ini mencakup pemujaan, ketaatan, serta hal-hal yang lebih menunjukkan komitmen seseorang dalam agama yang dianutnya. Wujud dari dimensi ini adalah perilaku masyarakat pengikut agama tertentu dalam menjalankan ritus-ritus yang berkaitan dengan agama.

3. Dimensi pengalaman (eksperiensial)

Dimensi pengalaman adalah perasaan-perasaan atau pengamalan yang pernah di alami dan di rasakan. Misalnya merasa takut dengan tuhan, merasa takut berbuat dosa, merasa doanya di kabulkan, diselamatkan oleh tuhan, dan sebagainya.

4. Dimensi pengetahuan agama (intelektual)

Dimensi pengetahuan agama adalah dimensi yang menerangkan seberapa jauh seseorang mengetahui tentang ajaran-ajaran agamanya, terutama yang ada di dalam kitab suci manapun yang lainnya. Paling tidak seseorang yang beragama harus mengetahui hal-hal pokok mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi.

5. Dimensi pengalaman (konsekuensi)

Yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran-ajaran agamanya dalam kehidupan sosial, misalnya apakah ia mengunjungi tetangganya sakit, menolong orang yang kesulitan, mendermakan hartanya, dan sebagainya.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dimensi religiuitas meliputi keyakinan, praktek agama, penghayatan, pengetahuan agama, serta pengamalan dan kosekuensi. Kelima dimensi ini merupakan satu kesatuan yang saling terkait satu sama lain dalam memahami religiuitas.

2.2.4 Indikator-indikator Religiuitas

Terdapat empat indikator religiuitas antara lain :

1. harus benar dalam segala ucapnya.
2. harus adil.
3. harus berkomitmen.
4. harus sederhana yang tercermin dalam interaksi sesama.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Seseorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaan atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja Bangun Wilson (2012:231).

2.3.2 Indikator Kinerja

Terdapat lima indikator kinerja antara lain :

1. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas kerja

Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dibandingkan volume kerja

3. Pemanfaatam waktu

Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tentukan

4. Efektifitas dan efesiensi

Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efesiensi Sehingga memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai targer yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilah bagian yang di awasi

2.3.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun Wilson, (2012:232) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain, evaluasi antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi.

1. Evaluasi Antarindividu dalam Organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan sistem lainnya. Salah satu subsistem yang lain. Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu,

evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

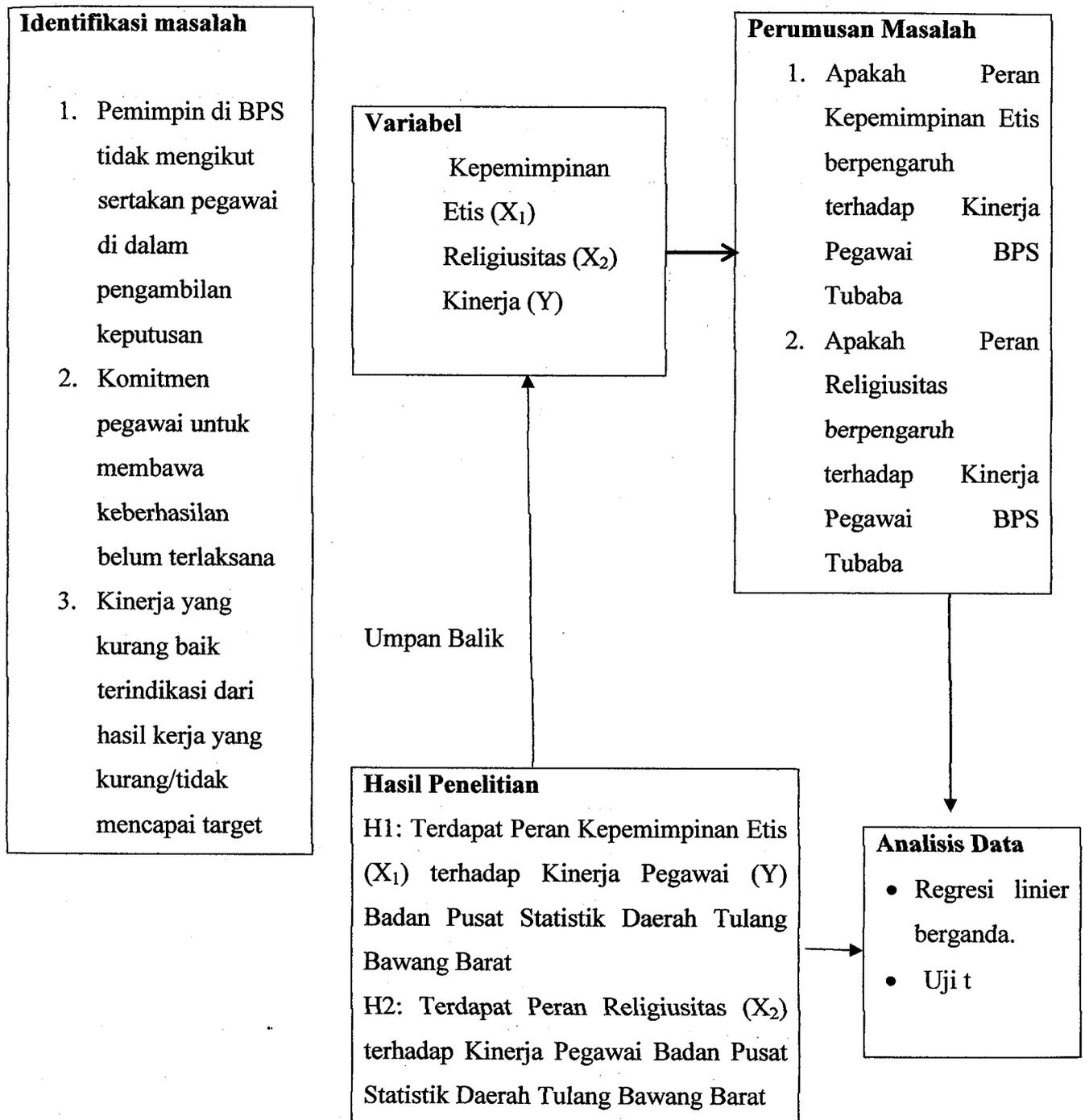
Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tidak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penelitian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

2.3 Peneliti Terdahulu

Tabel 1.3

No	Peneliti	Judul	Variable	Hasil	Perbedaan
1	Tina Prasetiwi (IAIN SURAKARTA 2019)	Pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan dengan iklim etis dan komitmen organisasi sebagai variable mediasi (studi karyawan KSPPS BMT tumang di Boyolali)	Variable bebas : Kepemimpinan etis, iklim etis, komitmen organisasi Variable terikat : Kinerja	Kepemimpinan etis berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, dan iklim etis mediasi hubungan kepemimpinan etis terhadap komitmen organisasi. Dimana tstatistik sebesar 4,561 > 1,96.	Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuesioner.
2	Jurnal, Betty Magdalena (IBI DARMAJAYA 2014)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan	Variable bebas : dampak kompensasi Variable terikat : Kinerja	Koefisien korelasi 0,643. Hal ini menunjukkan hubungan yang cukup erat (diatas 0,5)	Metode analisis data menggunakan regres linier sederhana.
3	Jurnal, Fauzan Adhim (Univ kanjuruhan malang).	Pengaruh Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan bukan Alumni Pesantren Bangkalan	Variable bebas : Religiusitas Variable terikat : Prestasi Kerja	Dimensi-dimensi religiusitas yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja adalah keyakinan 0,019, pengamalan 0,012, dan pengalaman 0,000. Ditunjukkan nilai sig ketiga dimensi < 0.05.	Metode analisis data menggunakan regres linier sederhana.
4	Jurnal, Cemal ZEHIR and Ebru ERDOGAN, (Gebze Institute Of Technology).	The Association between Organizational Silence and Ethical Leadership through Employee Performance	independent variable : between Organizational and Ethical Leadership Dependent variable : Employee Performance	0,000 < 0,05 seperti yang di sarankan HI, analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan etis memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.	The independent variable and place of research
5	Jurnal, Hamid Reza Rezaei Kelidbari et al. (Islamic Azad University).	The role of ethical leadership on employee performance in Guilan University of medical sciences	Independent variable : ethical leadership Dependent variable : performance	Hasil menunjukkan bahwa sig 0,255 > 0,05. Sesuai dengan kenyataan bahwa kepemimpinan etis tidak menunjukkan langsung	Teknik pengumpulan data menggunakan metode koesioner.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono:2018). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam rumusan masalah. Maka rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

a. Peran Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan etis adalah prinsip-prinsip, keyakinan dan nilai-nilai dari yang benar dan salah menggambarkan dasar dari perilaku organisasi sehingga merumuskan dasar atas pemimpin mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi Al-Sharafi & Rijiani, (2013). Bubble (2012) lebih lanjut mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai proses mempengaruhi karyawan melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip dan keyakinan yang secara luas berbatasan dengan norma-norma yang diterima dalam perilaku organisasi. Definisi ini menjabarkan bagian penting dari kepemimpinan etis.

Walumbwa dalam sebuah penelitian yang dilakukan olehnya pada tahun 2011 di sebuah perusahaan farmakologis besar menegaskan bahwa kepemimpinan etis mempengaruhi kinerja staf secara positif melalui pertukaran pemimpin-anggota (LMX), self-efficacy dan identitas organisasi. (Walumbwa et al, 2011) kepemimpinan etis adalah di antara gaya yang ditemukan efektif pada kinerja pekerjaan individu dengan tugas yang di tugaskan. Bukti-bukti yang diperoleh dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa komitmen terhadap nilai-nilai etika adalah karakteristik dari para pemimpin yang sangat efisien. Pemimpin semacam itu mendorong karyawan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka, kecenderungan untuk berinovasi dan merangsang mereka untuk menjadi kreatif dan ini semua dilakukan

melalui para pemimpin yang adil dan perilaku yang baik terhadap karyawan mereka (Padash et al, 2010).

H1 : Diduga terdapat Peran Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.

b. Peran Kepemimpinan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai

Religiusitas menurut (Glock dan Strak, 2012) adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat perbedaan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu di pahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religious. Religiusitas secara umum dihubungkan dengan kognisi (pengetahuan dan keyakinan beragama) yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional tentang agama, dan atau perilaku, seperti kehadiran ditempat peribadatan, membaca kitab suci dan berdoa Sulistyono, (2011).

Menurut (Wibowo, 2015) dalam penelitiannya yang berjudul analisis pengaruh kecerdasan emosional (eq) dan kecerdasan spiritual (sq) pada kinerja karyawan pt. bank negara Indonesia, (persero) tbk wilayah operasional daerah khusus ibukota Jakarta dan Surakarta menunjukkan hasil penelitian bahwa kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual berpengaruh pada kinerja karyawan pt. bank negara Indonesia, (persero) tbk wilayah operasional daerah khusus ibu kota Jakarta dan Surakarta.

H1 : Diduga terdapat Peran Kepemimpinan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018) jenis penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan angka dan analisis dengan teknik statistic. Analisis kuantitatif menurut Sugiyono, (2018) adalah suatu analisis data yang dilakukan setelah data penelitian diolah baik secara manual atau dengan bantuan computer. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kasual (sebab-akibat). Pada variable Kepemimpinan Etis, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.

3.2 Jenis Data

Untuk mengakui keberadaan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka sumber data yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

3.2.1 Data Primer

Menurut (Suliyanto, 2018) Data primer adalah data asli yang yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan langsung kepada Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian merupakan tahapan yang memerlukan waktu dan biaya yang cukup banyak. Sering kali peneliti gagal karena sulitnya mengumpulkan data. Proses pengumpulan data pada penelitian dengan kebutuhan data yang akan diambil Menurut Sugiyono, (2018) Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara

- a. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data di mana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden.
- b. Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra, sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata saja. Mendengarkan, mencium, mengecap meraba termasuk salah satu bentuk dari observasi.
- c. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden di Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.
- d. Skala Pengukuran penelitian ini digunakan adalah likert. Pengukuran untuk variabel independent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap alternatif jawaban sehingga dapat dihitung.

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, (2018, p.153)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat yang berjumlah 36 pegawai.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling*. Menurut (Suliyanto, 2018,) *Non Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dengan demikian maka dalam teknik pengambilan sampel ini adalah dengan memilih anggota populasi yang dapat memberikan informasi secara maksimal atau yang paling mudah ditemui. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling*. Menurut (Suliyanto, 2018) *Purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. adapun Penentuan kriteria-kriteria tertentu ini dimaksudkan agar dapat memberikan informasi yang maksimal sampel pada penelitian ini adalah 35 pegawai karena Branch Manager selaku pimpinan BPS Daerah Tulang Bawang barat tidak diambil sebagai sampel.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel independen

Variabel Bebas, variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen, dan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Etis (X_1), dan Religiusitas (X_2).

3.5.2 Variabel dependen

Variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas variabel bebas yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut (Suliyanto, 2018) definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

Tabel 3.2
Operasional Variable

Variable	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah	Skala
Kepemimpinan Etis	Kepemimpinan etis adalah salah satu cabang dari perilaku etis (Avatefi monfared, & Mir mahdad, & Mir Jafari, 2012) telah menjadi focus perhatian selama awal millennium ketiga dilapangan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan sebagai hasil dari organisasi, kelompok dan hasil individu itu mensyaratkan.	Kepemimpinan etis adalah seorang pemimpin dimana lebih berfokus pada nilai-nilai moral dan adil dalam pengambilan keputusan juga mampu mempertimbangkan dampak keputusannya terhadap organisasi.	1. Pribadi etis 2. Proses 3. Mendengarkan karyawan 4. Disiplin etika 5. Keputusan adil 6. Memberikan contoh	1-2-3 4-5-6 7-8-9 10 11-12-13	3 3 3 1 3 13	Likert (1-5)
Kepemimpinan Religiusitas	Religiuitas menurut (Glock dan Strak, 2012) adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya.	Religiuitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi disini berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik dalam hati maupun dalam ucapan	1. Pemimpin benar dalam ucap 2. Adil 3. Komitmen 4. Sederhana	1-2-3 4-5-6 7-8-9 10-11-12	3 3 3 3 12	Likert (1-5)
Kinerja	Kinerja adalah hasil pekerjaan	kinerja adalah tentang	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja	1-2-3	3	Likert

yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan standard an kompeten.	bagaimana kinerja itu dikelola untuk mencapai hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.	c. Pemanfaatan waktu d. Efektifitas dan efesiensi e. Kerjasama	4-5-6 7-8-9 10-11-12 13-14-15	3 3 3 3	(1-5)
				15	

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Kepemimpinan Etis (X1), dan Religiusitas (X2) dan variabel (Y) Kinerja. Uji persyaratan instrumen peneliti menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut (Suliyanto, 2018) validitas adalah alat ukur tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Instrumen penelitian valid artinya instrumen tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang. Dalam uji ini sampel yang dipakai 35 responden.

Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan product moment pwnolahan data yang dilakukan bantuan program SPSS (*statistical program and service solution*) 20 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus dibawah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan : r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Menentukan nilai probabilitas (sig) pada nilai α sebesar 0,05 (5%)
 - a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2018) Reliabilitas instrumen menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20. (*Statistical Program and Service Solution*)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \vartheta i^2}{\sum \vartheta t^2} \right]$$

Keterangan

- | | |
|--------------------|---------------------------------|
| r_{11} | = Reliabilitas instrumen |
| $\sum \vartheta i$ | = Jumlah Varians Skor tiap item |
| k | = Banyaknya Soal |
| ϑt^2 | = Varians Total |

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha korelasi

Tabel 3.3
Instrumen Nilai r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Sedang
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Sumber : sugiyono (2018, p.199)

3.8 Uji Analisi Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan SPSS 20 (*Statistical Program and Service Solution*)

Rumusan Hipotesis :

1. Ho = Model Regresi berbentuk Linier
2. Ho = Model Regresi tidak berbentuk linier

Kreteria pengambilan keputusan

1. Jika Probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Maka Ho ditolak
2. Jika Probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*)
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolinieritas dengan menggunakan model regresi. Analisis Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedangkan unsur $(1-R^2)$ disebut *collinierity tolerance*. Artinya jika nilai *collinierity tolerance* dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20. Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 20*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa: Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk membuktikan hipotesis yang telah di kemukakan, maka dalam penelitian ini digunakan dua macam metode analisis, yaitu :

a. Analisis Deskriptif : analisis deskriptif kuantitatif yang menggambarkan secara umum tentang sistem kepemimpinan etis, religiusitas dan kinerja pegawai.

b. Analisis Kuantitatif

Dalam mengetahui peran kepemimpinan etis, dan religiusitas terhadap kinerja pegawai digunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* yang digunakan untuk menguji pengaruh dengan variabel *dependent*. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *independent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Kepemimpinan etis (X1), dan Religiusitas (X2), dan Kinerja (Y). Yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai.

X₁ = Variabel independen, yaitu Kepemimpinan Etis.

X₂ = Variabel independen, Kepemimpinan Religiusitas.

a = Intersep, konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X₁, dan X₂, sama dengan 0

b₁, = Koefisien Regresi yang dipakai untuk mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X₁ dengan menganggap X₂ konstan.

B₂ = Merupakan koefisien regresi parsial, mengukur nilai rata-rata Y untuk tiap unit perubahan dalam X₂ dengan menganggap X₁ konstan.

a. Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui, validitas dan reabilitas perlu dilakukan pengujian atas kuesioner. Karena validitas dan reabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarakan untuk mendapat data penelitian adalah valid dan realible.

Selain itu, dalam menentukan faktor kuesioner menggunakan data skala Likert yaitu skor tertinggi adalah 5 untuk jawaban sangat setuju, skor 4 untuk jawaban setuju, skor 3 untuk jawaban netral atau biasa saja, skor 2 untuk jawaban tidak setuju, dan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji t dan Uji f. Berikut penjelasan dari masing-masing data.

3.10.1 Uji Signifikan Statistik (t)

Menurut (Sugiyono, 2018) Uji t (uji parsial) digunakan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual yang menunjukkan pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Untuk menguji t, perlu diketahui nilai dari t_{tabel} sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus $df = n - 2$. Setelah didapatkan nilai df, kita dapat melihat nilai t_{tabel} pada tabel nilai t yang ada.

1. Peran Kepemimpinan Etis (X1), Terhadap Kinerja (Y).

H_0 = Tidak adanya Peran Kepemimpinan Etis (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.

H_a = Adanya Peran Kepemimpinan Etis (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.

2. Peran Kepemimpinan Religiuitas (X2), Terhadap Kinerja (Y)

H_0 = Tidak adanya Peran Kepemimpinan Religiuitas (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.

H_a = Adanya Peran Kepemimpinan Religiuitas (X2), Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.

Kriteria Pengambilan Keputusan

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adanya Peran Kepemimpinan Etis (X1), dan Religiuitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini mengambil sampel yaitu seluruh Karyawan Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat. Jumlah Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat sebanyak 35 orang. Berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner yang telah dilakukan selama Bulan Agustus 2020, berhasil dikumpulkan kembali jawaban kuesioner yang diisi lengkap sebanyak 35 kuesioner. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap seluruh Karyawan BPS Daerah Tulang Bawang Barat berjumlah 35 orang.

4.1.1.1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden Di BPS Daerah Tulang Bawang Barat Tahun 2020

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	30	85.7
Perempuan	5	14.3
Jumlah	35	100.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa Di BPS Daerah Tulang Bawang Barat Tahun 2020, responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang (85,7%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang (14,3%). Dengan demikian

dapat diartikan bahwa sampel dalam penelitian ini di dominasi oleh responden berjenis kelamin laki-laki.

4.1.1.2. Masa Kerja

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responden Di BPS Daerah
Tulang Bawang Barat Tahun 2020

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
1 Tahun	23	65.7
2 Tahun	1	2.9
3 Tahun	4	11.4
4 Tahun	4	11.4
5 Tahun	3	8.6
Jumlah	35	100.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa Di BPS Daerah Tulang Bawang Barat tahun 2020, sebagian besar responden mempunyai masa kerja 1 tahun berjumlah 23 orang (65,7%), Hal ini membuktikan bahwa BPS Daerah Tulang Bawang Barat tersebut didominasi oleh pegawai dengan lama kerja 1 tahun.

4.1.1.3. Pendidikan

Tabel 4.3.
Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden Di BPS Daerah
Tulang Bawang Barat Tahun 2020

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
S1	9	25.7
S2	3	8.6
SMA	23	65.7
Jumlah	35	100.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa Di BPS Daerah Tulang Bawang Barat tahun 2020, sebagian besar responden mempunyai pendidikan SMA yang berjumlah 23 responden (65,7%), Hal ini membuktikan bahwa BPS Daerah Tulang Bawang Barat tersebut didominasi oleh pegawai dengan pendidikan SMA.

4.2 Range

Survei ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi ditiap pertanyaan adalah 5 dan skor terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 35 orang.

$$\text{Range} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Range skor}}$$

Range skor

Skor Tertinggi : 5

Skor Terendah : 1

Sehingga range untuk hasil survei ini yaitu $\frac{175-35}{5} = 28$

5

Tabel 4.4

Range

Range	Skor
B1-B1 35-63	Sangat Rendah
B2-B2 64-91	Rendah
B3-B3 92-119	Cukup
B4-B4 120-147	Tinggi
B5-B5 148-177	Sangat Tinggi

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variable Kepemimpinan Etis, dan Religius terhadap Kinerja yang di sebarakan kepada 35 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Etis (X₁)

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pribadi Etis												
1	Pemimpin saya dalam melakukan kegiatan sesuai dengan etika yang dianut	0	0%	6	17,1%	7	20,0%	15	42,9%	7	20,0%	82
2	Pemimpin sangat disiplin terhadap fasilitas kantor	1	2,9%	10	28,6%	2	5,7%	22	62,2%	0	0%	95
3	Pemimpin terampil dalam membuat keputusan yang tidak bertentangan dengan norma yang berlaku	10	28,6%	8	2,9%	13	37,1%	8	22,9%	3	8,6%	140
Proses												
4	Pemimpin saya menonjolkan kesederhanaan dalam berpenampilan	2	5,7%	8	22,9%	5	14,3%	18	51,4%	2	5,7%	95
5	Pemimpin mendengarkan keluhan karyawan terkait fasilitas yang sudah house	0	0%	6	17,1%	8	22,9%	9	25,7%	12	34,3%	78
6	Pemimpin toleransi kepada seluruh karyawan	1	2,9%	10	28,6%	3	8,6%	10	28,6%	11	31,4%	85
Mendengarkan karyawan												
7	Pemimpin menghargai setiap karyawan yang berprestasi	0	0%	6	17,1%	5	14,3%	17	48,6%	7	20%	80
8	Pemimpin memperhatikan hubungan antar karyawan melalui teknologi (HP)	0	0%	11	31,4%	5	14,3%	8	22,9%	11	31,4%	86
9	Pemimpin dalam memimpin rapat sangat dipercaya karena mendengarkan aspirasi peserta	1	2,9%	10	28,6%	3	8,6%	10	28,6%	11	31,4%	85
Disiplin etika												
10	Pemimpin saya tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar etika didalam perusahaan	0	0%	6	17,1%	7	20%	15	42,9%	7	20%	82
11	Pempimpin memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan karyawan	1	2,9%	10	28,6%	2	5,7%	22	62,9%	0	0%	95
12	Pemimpin mengutamakan karyawan melaksanakan pekerjaan mengacu kepada standar etika yang berlaku	10	28,6%	1	2,9%	13	37,1%	8	22,9%	3	8,6%	112
Keputusan adil												
13	Pemimpin saya membuat keputusan berdasarkan norma yang ada didalam perusahaan	2	5,7%	8	22,9%	5	14,3%	18	51,4%	2	5,7%	95

14	Pemimpin saya selalu memberikan ruang bagi karyawannya untuk memberikan saran, sebelum pemimpin menentukan keputusan	0	0%	6	17,1%	8	22,9%	9	25,7%	12	34,3%	78
15	Didalam perusahaan menyediakan kotak saran untuk dijadikan evaluasi pimpinan	1	2,9%	10	28,6%	3	8,6%	10	28,6%	11	31,4%	85
Memberikan contoh												
16	Pemimpi saya memberikan contoh dalam mengaplikasikan computer	0	0%	6	17,1%	5	14,3%	17	48,6%	7	20%	80
17	Keputusan yang diambil pemimpin selalu mempertimbangkan keadaan perusahaan	0	0%	11	31,4%	5	14,3%	8	22,9%	11	31,4%	78
18	Pemimpin saya memberikan keadilan yang sama bagi seluruh karyawan	1	2,9%	9	25,7%	4	11,4%	10	28,6%	11	31,4%	54
Total		Rata-rata										88.05

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Pada tabel respon diatas pernyataan mengenai kepemimpinan etis skor rata-rata adalah 88.05 yang menunjukkan bahwa berada di range skor rendah dengan kata lain kondisi saat ini kepemimpinan etis di BPS Daerah Tulang Bawang Barat rendah.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Religiuitas (X₂)

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pemimpin Benar Dalam Ucapannya												
1	Pemimpin sangat minim melakukan kesalahan dalam melakukan arahan terhadap karyawan	0	0%	6	17,1%	6	17,1%	17	48,6%	6	17,1%	82
2	Pemimpin saya bertanggung jawab penuh terhadap fasilitas kerja kantor	2	5,7%	9	25,7%	2	5,7%	22	62,9%	0	0%	96
3	Pemimpin dalam	9	25,7%	2	5,7%	11	31,4%	10	28,6	3	8,6%	109

	memimpin rapat selalu menggunakan Bahasa yang baik dan benar											
	Adil											
4	Pemimpin saya menyediakan lahan parkir untuk semua karyawan	3	8,6%	8	22,9%	6	17,1%	16	45,7%	2	5,7%	102
5	Pemimpin saya memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0	0%	6	17,1%	10	28,6%	9	25,7%	10	28,6%	82
6	Pemimpin memberikan tugas kepada karyawannya sesuai dengan tingkat pendidikan pekerjaan	2	5,7%	9	25,7%	3	8,6%	13	37,1%	8	22,9%	89
	Komitmen											
7	Pemimpin saya akan mengganti fasilitas kantor yang sudah tidak layak	1	2,9%	5	14,3%	5	14,3%	18	51,4%	6	17,1%	82
8	Pemimpin saya selalu mengingatkan kepada karyawannya agar selalu bekerja sesuai dengan SOP	1	2,9%	9	25,7%	6	17,1%	11	31,4%	8	22,9%	89
9	Pemimpin saya memberikan upah/gaji sesuai dengan jadwal yang disepakati	2	5,7%	9	25,7%	3	8,6%	13	37,1%	8	22,9%	80
	Efektifitas dan Efisiensi											
10	Pemimpin saya ketika berbicara kepada bawahan selalu mencerminkan kesederhanaan dalam berbicara	0	0%	6	17,1%	6	17,1%	17	48,6%	6	17,1%	84
11	Pemimpin saya menggunakan computer yang sama digunakan oleh karyawan	2	5,7%	9	25,7%	2	5,7%	22	62,9%	0	0%	96
12	Pemimpin saya selalu menjaga interaksi dengan karyawan	9	25,7%	2	5,7%	11	31,4%	10	28,6%	3	8,6%	109
	Jumlah											91.67
												Rata-rata

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Pada tabel respon diatas pernyataan mengenai kepemimpinan etis skor rata-rata adalah 92 yang menunjukkan bahwa berada di range skor cukup dengan kata lain kondisi saat ini kepemimpinan etis di BPS Daerah Tulang Bawang Barat cukup.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja(Y)

No	Pernyataan	Jawaban										Total
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Kuantitas Kerja Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya	0	0%	3	8,6%	12	34,3%	15	42,9%	5	14,3%	83
2	Saya dapat menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan	7	20%	6	17,1%	4	11,4%	18	51,4%	0	0%	101
3	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang di tentukan	4	11,4%	8	22,9%	10	28,6%	10	28,6%	3	8,6%	105
Kualitas Kerja												
4	Saya dapat dan mampu memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya diperusahaan	5	14,3%	7	20%	4	11,4%	17	48,6%	2	5,7%	101
5	Dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan	0	0%	3	8,6%	12	34,3%	10	28,6%	10	28,6%	78
6	Saya dapat mengoprasikan computer yang telah di sediakan oleh perusahaan guna menyelesaikan pekerjaan	0	0%	3	8,6%	12	34,3%	15	42,9%	5	14,3%	83
Pemanfaatan Waktu												
7	Saya selalu hadir tepat waktu	7	20%	6	17,1%	4	11,4%	18	51,4%	0	0%	107
8	Saya memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan	4	11,4%	9	25,7%	9	25,7%	10	28,6%	3	8,6%	106
9	Saya menggunakan fasilitas standar kerja di dalam perusahaan	5	14,3%	7	20%	4	11,4%	17	48,6%	2	5,7%	101

Efektifitas dan Efisiensi												
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0%	3	8,6%	12	34,3%	13	37,1%	7	20%	81
11	Dapat menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan	1	2,9%	2	5,7%	12	34,3%	14	40%	6	17,1%	83
12	Saya melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tanpa diperintah	1	2,9%	2	5,7%	12	34,3%	14	40%	6	17,1%	83
13	Computer membantu saya dalam mengirim file kepada karyawan lain	0	0%	3	8,6%	12	34,3%	13	37,1%	7	20%	81
14	Saya mampu bekerja individu maupun kelompok	0	0%	3	8,6%	12	34,3%	15	42,9%	5	14,3%	71
15	Kerja tim dalam perusahaan selalu ditonjolkan dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan	7	20%	6	17,1%	4	11,4%	18	51,4%	0	0%	107
Jumlah												91,4
		Rata-rata										

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Pada tabel respon diatas pernyataan mengenai kepemimpinan etis skor rata-rata adalah 91.4 yang menunjukkan bahwa berada di range skor rendah dengan kata lain kondisi saat ini kepemimpinan etis di BPS Daerah Tulang Bawang Barat rendah.

4.4 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden.

Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 22.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Etis (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.982	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.870	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.929	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.906	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.979	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.871	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.887	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.979	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0.982	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0.870	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0.929	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0.906	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0.979	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 16	0.871	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 17	0.887	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 18	0.979	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kepemimpinan etis (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kemampuan etis. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,982 dan paling rendah 0,601. Dengan demikian seluruh item Kemampuan etis dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepemimpinan Religius (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.978	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.850	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.917	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.859	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.966	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Butir 7	0.920	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.848	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.966	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.911	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0.978	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0.850	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Religius (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kepemimpinan religius. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,0,978 dan paling rendah 0,0,848. Dengan demikian seluruh item Kemampuan Religius dinyatakan valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0.806	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0.940	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0.887	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0.943	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0.893	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0.806	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0.940	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0.887	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0.943	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 10	0.893	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 11	0.938	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 12	0.780	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 13	0.893	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 14	0.806	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 15	0.940	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji validitas variabel Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,940 dan paling rendah 0,806. Dengan demikian seluruh item Kinerja dinyatakan valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS versi 22*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.11
Daftar Interpretasi r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan tabel 4.13, ketentuan reliabel diatas, maka dapat dilihat hasil-pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>alpha</i> <i>chronbach</i>	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan Etis	0,985	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepemimpinan Religius	0,983	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja	0,981	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.14 nilai cronbach's alpha variabel Kepemimpinan Etis (X1) sebesar 0,985 dengan tingkat reliabel sanga tinggi, untuk variabel Kepemimpinan Religius (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,983 dengan tingkat reliabel sangat tinggi dan untuk variabel Kinerja(Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,981 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.5 Uji Persyaratan Analisis Data

4.5.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi.

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut

:

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas				
Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja	0,093	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kepemimpinan Religius Terhadap Kinerja	0,662	0,05	Sig>Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2020

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.15 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan Etis (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,093 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kepemimpinan religius (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,0662 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (tolerance value) dan nilai Variance Inflation Factor (VIP) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 4.14

Hasil Uji Multikolinieritas

Variable	Tolerance	VIP	Keterangan
Kepemimpinan etis	0,995	1.005	Bebas Gejala Multikolinieritas
Kepemimpinan religiusitas	0,995	1.005	Bebas Gejala Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variable kepemimpinan etis dan religius lebih besar dari 0,1 dan nilai VIP dibawah 10 yang artinya dari kedua variable tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variable penelitian ini

4.6 Hasil Metode Analisis Data

4.6.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel

dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Kepemimpinan Etis (X_1), Kepemimpinan Religius (X_2) terhadap Kinerja (Y) BPS Daerah Tulang Bawang Barat.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square
0,300	0,090

Sumber: Hasil Data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,300 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,090 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan Etis dan Kepemimpinan Religius sebesar 90% sedangkan sisanya 10% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	B
Kinerja(Y)	0.432
Kepemimpinan Etis (X_1)	0.299
Kepemimpinan Religius (X_2)	0.076

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	= Koefisien Regresi
X ₁	= Kepemimpinan Etis
X ₂	= Kepemimpinan Religius
et	= Error Trem/unsur kesalahan

$Y = 0,432 + 0,299 (X_1) + 0,076 (X_2)$, artinya:

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja mempunyai nilai sebesar 0,432 satu-satuan jika variabel Kepemimpinan Etis dan Kepemimpinan Religius tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X₁

Jika jumlah Kepemimpinan Religius naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,299 satu satuan.

3. Koefisien regresi X₂

Jika jumlah Kemampuan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,076 satu satuan.

Tabel 4.17

Hasil Uji Model Summary

Variabel	R (korelasi)	Rsquare (koefisien determinasi)
Kepemimpinan Etis Dan Kepemimpinan Religius	0,222 ^a	0,033

Sumber: Hasil data diolah tahun 2020

Dari tabel 4.18 di atas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,033 artinya variabel Kepemimpinan Etis (X₁), Kemampuan Religius (X₂) mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 3,3% dan sisanya 96,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Kepemimpinan Etis (X₁), Kepemimpinan Religius

(X2), dan Kinerja (Y) adalah positif artinya jika Kepemimpinan Etis (X1) Kepemimpinan Religius (X2) maka Kinerja(Y) akan meningkat.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.7.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t data yang diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.1.8

Hasil Perhitungan Coefficient^a

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	keterangan
Kepemimpinan Etis	0,01	0,05	Sig>alpha	1,076	1,173	Ho diterima
Religiusitas	0,01	0,05	Sig<alpha	2,299	1,173	Ha ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2020

1. Peran Kepemimpinan Etis (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.1.8 didapat perhitungan pada Kepemimpinan Etis (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (1,076) sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (df= adalah (1,173) jadi t_{hitung} (1,076) < (1,173) dan nilai sig (0,01) > alpha (0,05) dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak sehingga diartikan bahwa Kepemimpinan Etis (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BPS Tulang Bawang Barat.

2. Peran Religiusitas (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.19 didapat perhitungan pada Religiusitas (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (2,299) sedangkan nilai t_{tabel} dengan df (df= adalah (1,173) jadi t_{hitung} (2,299) > (1,173) dan nilai sig (0,01) < alpha (0,05) dengan demikian Ho Di tolak dan Ha diterima sehingga diartikan bahwa Religiusitas (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) di BPS Tulang Bawang Barat.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan Etis Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Etis (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) BPS Daerah Tulang Bawang Barat.

Kepemimpinan etis adalah prinsip-prinsip, keyakinan dan nilai-nilai dari yang benar dan salah menggambarkan dasar dari perilaku organisasi sehingga merumuskan dasar atas pemimpin mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi Al-Sharafi & Rijjani, (2013). Bubble (2012) lebih lanjut mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai proses mempengaruhi karyawan melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip dan keyakinan yang secara luas berbatasan dengan norma-norma yang diterima dalam perilaku organisasi. Definisi ini menjabarkan bagian penting dari kepemimpinan etis.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Menurut Pasolong, (2010) konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Dengan kata lain bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Berdasarkan hasil penelitian, maka menurut peneliti salah satu faktor yang menyebabkan kinerja menurun adalah kepemimpinan etis yang kurang sesuai, sehingga karyawan yang ada di tempat penelitian merasa cepat bosan dan kurang semangat dalam melakukan peran dan tugasnya.

4.8.2 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kepemimpinan Religius (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) BPS Daerah Tulang Bawang Barat.

Religiusitas menurut Glock dan Strak, (2012) adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat perbedaan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu di pahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religious. Religiusitas secara umum dihubungkan dengan kognisi (pengetahuan dan keyakinan beragama) yang mempengaruhi apa yang dilakukan dengan kelekatan emosional tentang agama, dana tau perilaku, seperti kehadiran ditempat peribadatan, membaca kitab suci dan berdoa Sulisty, (2011).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka menurut peneliti kepemimpinan religius memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan jika pimpinan kurang memberikan dukungan religius dalam komitmen maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami penurunan, karena merasa sering putus asa dalam melakukan pekerjaannya.

4.8.3 Determinan Faktor Yang Menyebabkan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,300 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,090 menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Kepemimpinan Etis dan Kepemimpinan Religius sebesar 90% sedangkan sisanya 10% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Kepemimpinan etis adalah prinsip-prinsip, keyakinan dan nilai-nilai dari yang benar dan salah menggambarkan dasar dari perilaku organisasi sehingga merumuskan dasar atas pemimpin mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi Al-Sharafi & Rijiani, (2013). Bubble (2012) lebih lanjut mendefinisikan kepemimpinan etis sebagai proses mempengaruhi karyawan melalui nilai-nilai, prinsip-prinsip dan keyakinan yang secara luas berbatasan dengan norma-norma yang diterima dalam perilaku organisasi. Definisi ini menjabarkan bagian penting dari kepemimpinan etis.

Religiusitas menurut (Glock dan Strak, 2012) adalah tingkat konsepsi seseorang terhadap agama dan tingkat komitmen seseorang terhadap agamanya. Tingkat konseptualisasi adalah tingkat perbedaan seseorang terhadap agamanya, sedangkan yang dimaksud dengan tingkat komitmen adalah sesuatu hal yang perlu di pahami secara menyeluruh, sehingga terdapat berbagai cara bagi individu untuk menjadi religious.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengelolaan dan analisis data, pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Peran Kepemimpinan Etis, Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Etis (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat
2. Kepemimpinan Religius (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat
3. Kepemimpinan Etis (X1) dan Kepemimpinan Religius (X2) berpengaruh Terhadap Kinerja (Y) Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat.
4. Diketahui kepemimpinan etis merupakan salah satu faktor determinan paling besar dibandingkan dengan kepemimpinan religius.
5. Diketahui kepemimpinan etis lebih besar memberikan pengaruh terhadap kinerja dari pada kepemimpinan religius.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran, yaitu:

5.2.1 Saran untuk BPS Daerah Tulang Bawang Barat

Upaya yang perlu dilakukan adalah pemimpin di dalam pengambilan keputusan harus mengikut sertakan pegawai untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan. Serta pemimpin dapat memberikan motivasi terhadap pegawai BPS Tulang Bawang Barat guna meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika pemimpin memimpin kerja dengan baik otomatis

bawahannya juga akan bekerja dengan baik akan tetapi jika pemimpin bekerja tidak baik otomatis bawahan juga akan mengalami penurunan dalam bekerja.

2. Untuk religiusitas kiranya pemimpin dapat lebih bersikap kehati-hatian terhadap segala jenis bentuk ucapan maupun tindakan yang dilakukan. Selain itu juga pemimpin dapat memberikan penghargaan kepada pegawai yang bekerja mencapai target, hal ini dilakukan guna pegawai lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebaiknya karyawan mampu meningkatkan kemampuan bekerja sesuai dengan target agar pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan kantor.
4. Meningkatkan kepemimpinan etis dan religius dalam menghadapi pencapaian kinerja pegawai dengan cara menerapkan peran dan tugas seorang pimpinan yang sesuai dengan SOP BPS daerah Tulang Bawang Barat

5.2.2 Penelitian Dimasa yang Akan Datang

1. Bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dengan menambah variabel motivasi dan pemberian reward perusahaan yang diduga juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan sampel dengan jumlah cakupan yang lebih luas dan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian ini seperti karyawan dalam kantor pemerintahan agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Pasolong, Harbani. "Manajemen Kinerja." *Falsafah, Teori dan Aplikasinya*, Jakarta, Pustaka Pelajar (2010).
- Al-sharafi, H., & Rajiani, I. (2013). Promoting organizational citizenship behavior among employees-the role of leadership practices. *International Journal of Business and Management*, 8(6), 47.
- Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. (2011). Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measure. *The leadership quarterly*, 22(1), 51-69.
- Litschka, M., Suske, M., & Brandtweiner, R. (2011). Decision criteria in ethical dilemma situations: Empirical examples from Austrian managers. *Journal of Business Ethics*, 104(4), 473-484.
- O'Connell, W., & Bligh, M. (2010). Emerging from ethical scandal: can corruption really have a happy ending?. *Leadership*, 5(2), 213-235.
- Glock dan Strak, 2012. "Religiositas dan Stres Menghadapi Ujian Nasional pada Siswa Sekolah Menengah Umum." *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* 17.2 (2012): 21-28.
- Sulistyo, H. (2011). Peran nilai-nilai religiusitas terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. *Media Riset & Manajemen*, 11(3), 252-270.
- Ancok, D., & Suroso, F. N. (2015). Islamic psychology. *Student Library*.
- TINA PRASETIWI. *PENGARUH KEPEMIMPINAN ETIS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN IKLIM ETIS DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN KSPPS BMT TUMANG DI BOYOLALI)*. Diss. IAIN SURAKARTA, 2019.

- Magdalena, Betty. "DAMPAK KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PENGADILAN AGAMA TANGGAMUS." *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi* 6.2 (2014): 141-148.
- Fauzan, Fauzan. "Pengaruh Religiusitas terhadap Prestasi Kerja Pegawai Alumni dan Bukan Alumni Pesantren (Studi pada Kantor Depag Kabupaten Bangkalan)." *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 5.2 (2011): 127-154.
- Zehir, Cemal, and Ebru Erdogan. "The association between organizational silence and ethical leadership through employee performance." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 24 (2011): 1389-1404.
- Kelidbari, Hamid Reza Rezaei, Mehdi Fadaei, and Pejman Ebrahimi. "The role of ethical leadership on employee performance in Guilan University of medical sciences." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 230 (2016): 463-470.
- Walumbwa, Fred O., et al. "Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification." *Organizational behavior and human decision processes* 115.2 (2011): 204-213.
- Padash (2010). Control of Gliotactin localization and levels by tyrosine phosphorylation and endocytosis is necessary for survival of polarized epithelia. *Journal of cell science*, 123(23), 4052-4062.
- Wibowo. "Absolute and relative power gains among state agencies in forest-related land use politics: The Ministry of Forestry and its competitors in the REDD+ Programme and the One Map Policy in Indonesia." *Land Use Policy* 49 (2015): 131-141.
- Sugiyono. (2018). *Metodo Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sobetra, I., & Sanusi, A. (2015). Analisis Struktur Ekonomi Dan Penentuan Sektor Unggulan Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung. *Prosiding Sembistek 2014*, 1(01), 292-312.

LAMPIRAN

**PERAN KEPEMIMPINAN ETIS, DAN RELIGIUITAS TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK DAERAH TULANG
BAWANG BARAT**



Sehubungan dengan kegiatan penyusunan skripsi dan kegiatan penelitian yang akan dilakukan, pernyataan yang ada dalam kuesioner ini data penelitian yang berjudul “Peran Kepemimpinan Etis, Dan Religiuitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Daerah Tulang Bawang Barat. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner, maka saya :

Nama : Agista Nuriatama
NPM : 1612110294
Fakultas : Ekonomi Bisnis
Jurusan : Manajemen

Adapun tujuan pengisian kuesioner ini sebagai masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan Skripsi. Penelitian menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden. Saya mohon kesediaan dan bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Peneliti,

Agista Nuriatama
(1612110294)

Kepemimpinan Etis (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pribadi Etis						
1	Pemimpin saya dalam melakukan kegiatan sesuai dengan etika yang dianut					
2	Pemimpin sangat disiplin terhadap fasilitas kantor					
3	Pemimpin terampil dalam membuat keputusan yang tidak bertentangan dengan norma yang berlaku					
Proses						
4	Pemimpin saya menonjolkan kesederhanaan dalam berpenampilan					
5	Pemimpin mendengarkan keluhan karyawan terkait fasilitas yang sudah house					
6	Pemimpin toleransi kepada seluruh karyawan					
Mendengarkan Karyawan						
7	Pemimpin menghargai setiap karyawan yang berprestasi					
8	Pemimpin memperhatikan hubungan antar karyawan melalui teknologi (HP)					
9	Pemimpin dalam memimpin rapat sangat dipercaya karena mendengarkan aspirasi peserta					
Disiplin Etika						
10	Pemimpin saya tegas dalam memberikan hukuman kepada karyawan yang melanggar etika didalam perusahaan					
11	Pemimpin memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan karyawan					
12	Pemimpin mengutamakan karyawan melaksanakan pekerjaan mengacu kepada standar etika yang berlaku					
Keputusan Adil						
13	Pemimpin saya membuat keputusan berdasarkan norma yang ada didalam perusahaan					
14	Pemimpin saya selalu memberikan ruang bagi karyawannya untuk memberikan saran, sebelum pemimpin menentukan keputusan					
15	Didalam perusahaan menyediakan kotak saran					

	untuk dijadikan evaluasi pimpinan
	Memberikan Contoh
16	Pemimpi saya memberikan contoh dalam mengaplikasikan computer
17	Keputusan yang diambil pemimpin selalu mempertimbangkan keadaan perusahaan
18	Pemimpin saya memberikan keadilan yang sama bagi seluruh karyawan

Religiuitas (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
	Pemimpin Benar Dalam Ucapannya					
1	Pemimpin sangat minim melakukan kesalahan dalam melakukan arahan terhadap karyawan					
2	Pemimpin saya bertanggung jawab penuh terhadap fasilitas kerja kantor					
3	Pemimpin dalam memimpin rapat selalu menggunakan Bahasa yang baik dan benar					
	Adil					
4	Pemimpin saya menyediakan lahan parkir untuk semua karyawan					
5	Pemimpin saya memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
6	Pemimpin memberikan tugas kepada karyawannya sesuai dengan tingkat pendidikan					
	Komitmen					
7	Pemimpin saya akan mengganti fasilitas kantor yang sudah tidak layak					
8	Pemimpin saya selalu mengingatkan kepada karyawannya agar selalu bekerja sesuai dengan SOP					
9	Pemimpin saya memberikan upah/gaji sesuai dengan jadwal yang disepakati					
	Sederhana					
10	Pemimpin saya ketika berbicara kepada bawahan selalu mencerminkan kesederhanaan dalam					

	berbicara
11	Pemimpin saya menggunakan computer yang samadigunakanolehkaryawan
12	Pemimpi saya selalu menjaga interaksi dengan karyawan

KINERJA (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
KuantitasKerja						
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan kepada saya					
2	Saya dapat menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Kuantitaskerjasayasesuaidenganstandarkerja yang di tentukan					
KualitasKerja						
4	Saya dapat dan mampu memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya diperusahaan					
5	Dapat bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan					
6	Saya dapat mengoprasikan computer yang telah di sediakan oleh perusahaan guna menyelesaikan pekerjaan					
PemanfaatanWaktu						
7	Saya selalu hadir tepat waktu					
8	Saya memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerja dalam pekerjaan					
9	Sayamenggunakanfasilitasstandarkerja di dalamperusahaan					
EfektifitasdanEfisiensi						
10	Sayadapatmenyelesaikanpekerjaantepatwaktu					
11	Dapat menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan					
12	Sayamelakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tanpa diperintah					
Kerjasama						

13	Computer membantu saya dalam mengirim file kepada karyawan lain
14	Saya mampu bekerja individu maupun kelompok
15	Kerja tim dalam perusahaan selalu ditonjolkan dalam mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan

ANALISIS UNIVARIAT

Frequency Table

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	L	30	85.7	85.7	85.7
	P	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	9	25.7	25.7	25.7
	S2	3	8.6	8.6	34.3
	SMA	23	65.7	65.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

LamaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1 Tahun	23	65.7	65.7	65.7
	2 Tahun	1	2.9	2.9	68.6
	3 Tahun	4	11.4	11.4	80.0
	4 Tahun	4	11.4	11.4	91.4
	5 Tahun	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Uji Linieritas

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan_Religious, Kepemimpinan_Etis ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.300 ^a	.090	.033	.494

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Religious, Kepemimpinan_Etis

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.769	2	.385	1.577	.222 ^a
	Residual	7.802	32	.244		
	Total	8.571	34			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Religijs, Kepemimpinan_Etis

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	.432	.173		2.489	.018	.078	.785
	Kepemimpinan_Etis	.299	.173	.292	1.729	.093	-.053	.651
	Kepemimpinan_Religijs	-.076	.173	-.074	-.441	.662	-.428	.276

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL KEPEMIMPINAN ETIS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.985	.986	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	39.60	311.007	.601	.	.986
X12	39.20	298.097	.982	.	.983

X13	38.70	287.390	.870	.984
X14	39.20	290.441	.929	.983
X15	39.90	303.197	.906	.984
X16	39.70	285.114	.979	.983
X17	39.80	305.959	.871	.984
X18	39.50	289.914	.887	.984
X19	39.70	285.114	.979	.983
X110	39.60	311.007	.601	.986
X111	39.20	298.097	.982	.983
X112	38.70	287.390	.870	.984
X113	39.20	290.441	.929	.983
X114	39.90	303.197	.906	.984
X115	39.70	285.114	.979	.983
X116	39.80	305.959	.871	.984
X117	39.50	289.914	.887	.984
X118	39.70	285.114	.979	.983

VARIABEL KEPEMIMPINAN RELIGIUS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.983	.985	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	27.90	134.369	.911	.	.981
X22	27.60	134.938	.978	.	.980
X23	27.00	129.103	.850	.	.983
X24	27.60	133.903	.917	.	.981
X25	27.90	133.541	.859	.	.982
X26	28.00	127.655	.966	.	.980
X27	27.90	134.162	.920	.	.981
X28	27.80	131.752	.848	.	.983
X29	28.00	127.655	.966	.	.980
X210	27.90	134.369	.911	.	.981
X211	27.60	134.938	.978	.	.980
X212	27.00	129.103	.850	.	.983

VARIABEL KINERJA

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.981	.984	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	40.00	226.759	.806		.981
Y2	39.40	217.076	.940		.979
Y3	39.10	212.783	.887		.980
Y4	39.30	207.528	.943		.979
Y5	40.10	224.576	.893		.980
Y6	40.00	226.759	.806		.981
Y7	39.40	217.076	.940		.979
Y8	39.10	212.783	.887		.980
Y9	39.30	207.528	.943		.979
Y10	40.10	224.576	.893		.980
Y11	39.70	207.734	.938		.979
Y12	40.00	222.621	.780		.981
Y13	40.10	224.576	.893		.980
Y14	40.00	226.759	.806		.981
Y15	39.40	217.076	.940		.979