



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RAHMAT
SYARIAH SWALAYAN CABANG CITY
WALK PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh:

**KHOLILAH JAYANTI NST
NIM. 12 230 0238**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RAHMAT
SYARIAH SWALAYAN CABANG CITY
WALK PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I.)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh:

KHOLILAH JAYANTI NST
NIM. 12 230 0238



JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RAHMAT
SYARIAH SWALAYAN CABANG CITY
WALK PADANGSIDIMPUAN**

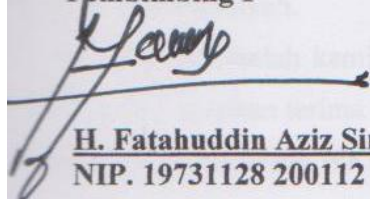
SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I.)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah*

Oleh:

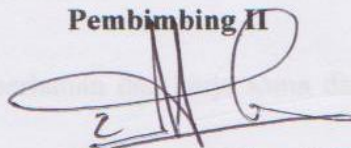
**KHOLILAH JAYANTI NST
NIM. 12 230 0238**

Pembimbing I



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Pembimbing II



Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP.19800605 201101 1 003

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016

Hal : Skripsi
a.n. **KHOLILAH JAYANTI NST**

Lampiran : 6 (Enam) Exemplar

Padangsidempuan , 29 Juni 2016

Kepada Yth:

Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan

Di_

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

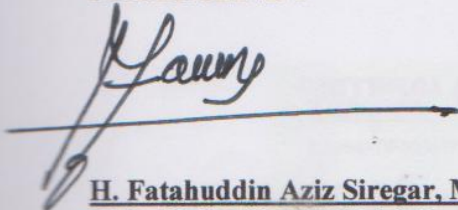
Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **KHOLILAH JAYANTI NST** yang berjudul: **"PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RAHMAT SYARIAH SWALAYAN CABANG CITY WALK PADANGSIDIMPUAN"**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (*S.E.I.*) dalam bidang Ilmu Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

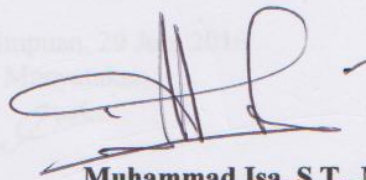
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II



Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022 Kode Pos 22733

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KHOLILAH JAYANTI NST

Nim : 12 230 0238

Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

Judul skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RAHMAT SYARIAH SWALAYAN CABANG CITY WALK PADANGSIDIMPUAN

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 29 Juni 2016

Saya yang Menyatakan,



KHOLILAH JAYANTI NST
NIM. 12 230 0238

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KHOLILAH JAYANTI NST
NIM : 12 230 0238
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RAHMAT SYARIAH SWALAYAN CABANG CITY WALK PADANGSIDIMPUAN**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 30 Agustus 2016

Yang menyatakan,




KHOLILAH JAYANTI NST



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl.H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan
Tel.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022 Kode Pos 22733

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : KHOLILAH JAYANTI NST
NIM : 12 230 0238
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA RAHMAT SYARIAH SWALAYAN
CABANG CITY WALK PADANGSIDIMPUAN**

KETUA

Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP.19780818 200901 1 015

SEKRETARIS

Muhammad Isa, ST.,MM
NIP.19800605 201101 1 003

ANGGOTA

Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP.19780818 200901 1 015

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP.19800605 201101 1 003

Dr. H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag
NIP.19720313 200312 1 002

Nofinawati, M.A
NIP.19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidimpuan
Tanggal/ Pukul : 28 Juli 2016/ 09.00 s.d 12.00 WIB
Hasil/ Nilai : 75,13 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,29
Predikat : AMAT BAIK



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA RAHMAT
SYARIAH SWALAYAN CABANG CITY WALK
PADANGSIDIMPUAN**


NAMA : KHOLILAH JAYANTI NST
NIM : 12 230 0238

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)
dalam bidang Ilmu Ekonomi Syariah



Padangsidimpuan, 30 Agustus 2016

Dekan,


D. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : KHOLILAH JAYANTI NST
Nim : 12 230 0238
Jurusan : EKONOMI SYARIAH
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RAHMAT SYARIAH SWALAYAN CABANG CITY WALK PADANGSIDIMPUNAN

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpunan. Diketahui kinerja karyawan pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpunan belum memenuhi standar kerja sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggungjawab dalam penyelesaian tugas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpunan. Penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi masyarakat khususnya karyawan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpunan.

Pembahasan dalam penelitian ini berkaitan dengan teori-teori mengenai kepemimpinan, sifat kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, dan teori mengenai kinerja karyawan, penilaian karyawan, serta evaluasi kinerja karyawan.

Metedologi penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan rumus statistik dengan bantuan program SPSS Versi 21 dalam bentuk korelasi *product moment*, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Koefisien Korelasi (r), Persamaan Regresi Sederhana, Uji Hipotesis, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket).

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variable Kepemimpinan (X) terhadap variable Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan berdasarkan perhitungan koefisien korelasi (r) bahwa nilai koefisien korelasi r diperoleh sebesar 0,666 yang artinya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpunan mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dari perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai bahwa nilai $R = 0,666$ dan $R \times R = R^2$ sebesar 0,444 yang menyatakan variabel kepemimpinan (X) mampu menerangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,4%, sedangkan sisanya (55,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kemudian dari perhitungan regresi sederhana diperoleh $Y' = 15,398 + 0,609 X$. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,609 satuan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|------|
| Halaman Judul/ Sampul | |
| Halaman Pengesahan Pembimbing | |
| Surat Pernyataan Pembimbing | |
| Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri | |
| Berita Acara Ujian Munaqasyah | |
| Pengesahaan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam | |
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR | ii |
| PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN | v |
| | |
| DAFTAR ISI | x |
| | |
| DAFTAR TABEL | xii |
| | |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| | |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| BAB I : PENDAHULUAN | |
| | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Batasan Masalah | 5 |
| D. Defenisi Operasional Masalah | 6 |
| E. Rumusan Masalah | 6 |
| F. Tujuan Penelitian | 7 |
| G. Kegunaan Penelitian | 7 |
| H. Sistematika Penelitian | 8 |
| | |
| BAB II : LANDASAN TEORI | |
| | |
| A. Kerangka Teori | 10 |
| 1. Kepemimpinan | 10 |
| a. Teori kepemimpinan..... | 12 |
| b. Gaya kepemimpinan | 16 |
| c. Dasar hukum kepemimpinan | 21 |
| d. Kepemimpinan dalam Islam | 23 |
| e. Sifat-sifat kepemimpinan | 26 |
| f. Fungsi-fungsi kepemimpinan | 27 |
| 2. Kinerja karyawan | 27 |
| a. Pengertian kinerja | 27 |
| b. Penilaian kinerja | 28 |
| c. Evaluasi kinerja | 31 |
| d. Kinerja dalam pandangan Islam | 33 |
| B. Penelitian terdahulu | 34 |
| C. Kerangka pikir | 38 |
| D. Hipotesis | 39 |

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Lokasi dan waktu penelitian | 40 |
| B. Jenis penelitian | 40 |
| C. Populasi dan sampel | 41 |
| D. Sumber Data | 41 |
| E. Instrument pengumpulan data | 42 |
| F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 44 |
| G. Teknik analisis data | 46 |

BAB IV : HASIL PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Gambaran Umum Perusahaan | 50 |
| 1. Sejarah Perusahaan | 50 |
| 2. Struktur Organisasi | 52 |
| 3. Profil Responden | 56 |
| B. Uji Instrumen | 57 |
| 1. Uji Validitas | 57 |
| 2. Uji Realibilitas | 59 |
| C. Hasil Analisis Data | 60 |
| 1. Hasil Uji Data Deskriptif | 60 |
| 2. Hasil Uji Normalitas | 60 |
| 3. Hasil Uji Linearitas | 62 |
| 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) | 63 |
| 5. Hasil Uji Regresi Sederhana | 64 |
| 6. Hasil Uji Hipotesis | 65 |
| 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2) | 66 |
| D. Pembahasan Hasil Peneliti..... | 67 |
| E. Keterbatasan Penelitian..... | 68 |

BAB V : PENUTUP

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 69 |
| B. Saran | 70 |

DAFTAR PUSATAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1 : Defenisi Operasional Variabel | 6 |
| Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu | 34 |
| Tabel 2.2 : Skala Likert | 43 |
| Tabel 3.1 : Kisi-Kisi Angket Variabel Kepemimpinan | 43 |
| Tabel 3.2 : Kisi-Kisi Angket Variabel Kinerja Karyawan | 43 |
| Tabel 4.1 : Struktur Organisasi | 53 |
| Tabel 4.2 : Karakteristik Responden..... | 56 |
| Tabel 4.3 : Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X) | 57 |
| Tabel 4.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X)..... | 58 |
| Tabel 4.5 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 59 |
| Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 59 |
| Tabel 4.7 : Hasil Uji Realibilitas Variabel Kepemimpinan (X) | 60 |
| Tabel 4.8 : Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 61 |
| Tabel 4.9 : Hasil Uji Deskriptif | 61 |
| Tabel 4.10 : Hasil Uji Normalitas | 62 |
| Tabel 4.11 : Hasil Uji Linearitas | 64 |
| Tabel 4.12 : Hasil Uji Regresi Sederhana..... | 64 |
| Tabel 4.13 : Hasil Uji Hipotesis | 65 |
| Tabel 4.14 : Koefisien Determinasi(R^2) | 66 |
| Tabel 4.15 : Tabel Interpretasi Nilai r | 67 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan, kepemimpinan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, untuk mempertahankan perusahaannya dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, diperlukan kepemimpinan yang berkualitas, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui praktik kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal, dan saling menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik perusahaan dan karyawannya.

Pemimpin dan bawahan mempunyai keterkaitan yang sangat kuat dan merupakan fitrah *insaniyah* bagi seluruh umat manusia, mulai dari zaman Nabi Adam sampai dengan zaman modern sekarang ini. Pemimpin mempunyai peran penting bagi kehidupan manusia, karena tidak hanya berperan sebagai pemberi perintah akan tetapi juga sebagai petunjuk arah bagi bawahan yang mengikuti agar tetap berada di jalan yang benar.¹

Dalam kenyataannya kepemimpinan yang efektif tidak hanya akan mempengaruhi karyawan untuk melakukan usaha lebih banyak dalam sejumlah tugas untuk mencapai keberhasilan hidup, tetapi ia juga mampu menjamin bahwa bawahannya akan mencapai pelaksanaan kerja yang terbaik.²

¹Sondang P. Siagian , “Kepemimpinan” *Teori dan Pengembangannya* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 1999), hlm. 20.

²Kenneth N. Wexley, dan Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal* (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2003), hlm. 189-190.

Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat dalam hubungannya kalau pemimpin melakukan pengembangan karyawan yang menghasilkan produktivitas yang tinggi, dan pengambilan keputusan yang tepat bagi pimpinan perusahaan juga karyawan.³

Kepemimpinan yang kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan karyawan bermalasan dalam bekerja. Demikian halnya dengan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan pemimpin perlu memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu memastikan apakah kinerja karyawan sesuai dengan standar yang diharapkan. Kinerja karyawan yang di bawah standar tentunya akan merugikan perusahaan dan pencapaian tujuan yang tidak optimal.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting, karena akan berdampak positif bagi perusahaan. Salah satunya dengan penciptaan kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada pekerjaan cenderung untuk memberikan perhatian pada pemeliharaan tim dan memastikan bahwa seluruh karyawan mendapatkan kepuasan kerja sebelum memutuskan gaya kepemimpinan apa yang seharusnya digunakan dalam setiap pekerjaan.

Perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Demikian halnya dengan perkembangan dan kemajuan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan pada masa yang akan datang sangat

³ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku* (Jakarta:Pt. Rajagrafindo Persada, 1995), hlm. 49.

ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Karena tujuan perusahaan dalam mendapatkan laba yang optimum akan tercapai, apabila pemimpin dan karyawannya memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Dalam kenyataannya tidak semua pemimpin berperilaku baik dan mampu memberikan dorongan kepada para karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan.

Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang usaha dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan alat-alat tulis kantor. Menurut informasi yang didapatkan oleh peneliti melalui wawancara dengan Bapak Riswal Siregar selaku pimpinan dari Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan mengatakan bahwa kinerja karyawannya cukup rendah.⁴ Hal ini bisa dilihat dari fakta yang ditemukan oleh peneliti pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan sebagai berikut:

1. Kurangnya respon yang baik terhadap pelanggan, misalnya apabila pimpinan maupun supervisor/ pengawas lapangan perusahaan tidak ada di lokasi, banyak karyawan yang malas dalam melayani pelanggan, sehingga banyak pelanggan yang kecewa. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan pelanggan yang berbelanja di Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan.⁵

⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Riswal Huddin Siregar, pimpinan dari Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan, Kamis 26 November 2015/ 15.00 Wib

⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Lisda, pelanggan dari Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan, Sabtu 28 November 2015/ 15.45 Wib

2. Penyelesaian tugas yang lambat, dalam menyelesaikan tugasnya banyak karyawan yang penyelesaian tugasnya tidak tepat waktu sesuai yang diharapkan oleh pimpinannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan pimpinan dari Rahmat Syriah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan⁶
3. Kurangnya kerja sama dalam menyelesaikan tugas, dimana banyak karyawan yang tidak mau bekerja sama dalam menyelesaikan tugas karena kepentingan pribadi diantara mereka masih tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan karyawan dari Rahmat Syriah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan⁷

Disisi lain hal yang dapat mengakibatkan pencapaian target Rahmat Syriah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan dalam mendapatkan keuntungan yang maksimal tidak tercapai yaitu kurangnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan.

Faktor lainnya adalah pimpinan perusahaan sering tidak berada di tempat, sehingga pengawasan terhadap pekerjaan karyawan tidak maksimal. Hal ini sesuai dengan wawancara peneliti dengan karyawan dari Rahmat Syriah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan yang menyatakan bahwa ia dan rekan-rekannya cenderung kurang diawasi dalam bekerja karena pimpinan perusahaan memiliki banyak urusan di luar perusahaan sehingga jarang berada di tempat.⁸

⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Riswal Huddin Siregar, pimpinan dari Rahmat Syriah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan, Kamis 26 November 2015/ 15.00 WIB

⁷ Hasil wawancara dengan saudari Isna, selaku karyawan dari Rahmat Syriah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan, Kamis 26 November 2015/ 16.20 WIB

⁸ Hasil wawancara dengan saudari Enni, selaku karyawan Rahmat Syriah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan, Sabtu 28 November 2015/ 16.50 WIB

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RAHMAT SYARIAH SWALAYAN CABANG CITY WALK PADANGSIDIMPUAN”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah penelitian ini yang dapat diidentifikasi oleh peneliti yaitu adanya kinerja karyawan yang cukup rendah pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpuan yang mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut: kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi, dan pemberian kompensasi.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus pada masalah yang dikemukakan dan demi tercapainya tujuan yang diinginkan, maka peneliti membatasi masalah pada variabel bebas yaitu kepemimpinan (X) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) saja. Penelitian ini dibatasi agar dapat mengungkapkan masalah secara cermat, tuntas dan mendalam disamping keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti.

D. Defenisi operasional variabel

Adapun defenisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 1.1
Defenisi Oerasional Variabel

| No | Variabel | Defenisi | Indikator | Skala Pengukuran |
|----|------------------|---|--|------------------|
| 1 | Kepemimpinan | Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas-aktivitas bawahan untuk bekerja sama dalam pencapaian tujuan akhir yang diinginkan oleh perusahaan. ⁹ | 1. Direktif 2. Supportive 3. Partisipatif 4. Demokrasi 5. Edukatif | Skala Interval |
| 2 | Kinerja karyawan | Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun sekelompok dalam suatu perusahaan dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan hukum yang berlaku. ¹⁰ | 1. Kualitas 2. Kehandalan 3. Pengetahuan 4. Kreativitas 5. Tanggungjawab | Skala Interval |

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan” ?

⁹Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hlm. 310.

¹⁰Edi Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 170.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan.

G. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Peneliti:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan berupa tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada peneliti tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan baik secara teori maupun praktik.

2. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pimpinan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan, mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawannya dalam mengambil keputusan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan mengembangkan perusahaannya di masa mendatang.

3. Bagi masyarakat:

Penelitian ini diharapkan berguna bagi masyarakat yaitu mengenal lebih dekat keberadaan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang swalayan/ eceran di kota Padangsidempuan.

H. Sistematika Pembahasan

Agar skripsi ini terarah dan memudahkan peneliti dalam menyusunnya, maka sistematika pembahasan dalam skripsi ini yang diuraikan dalam lima bab, dimana setiap bab terdiri dari subbab. Adapun sistematika penulisan skripsi ini yaitu: bab I membahas tentang pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah yang menjelaskan alasan peneliti untuk melakukan penelitian. Identifikasi masalah menjelaskan tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya, sedangkan dalam batasan masalah peneliti membatasi hanya menggunakan dua variabel yang akan diteliti. Defenisi operasional variabel yaitu mendefenisikan tentang variabel-variabel apa saja yang digunakan dalam penelitian, kemudian peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian dan membuat apa tujuan dilakukan penelitian, serta kegunaan penelitian yakni menjelaskan apa manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II, membahas tentang landasan teori yakni kerangka teori yang berkaitan dengan teori variabel bebas (kepemimpinan), variabel terikat (kinerja karyawan), kemudian kerangka pikir dan hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Seterusnya peneliti akan menguraikan penelitian terdahulu. Dalam hal ini, peneliti menguraikan perbedaan dan persamaan peneliti terdahulu dengan penelitian ini.

BAB III, membahas tentang metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, populasi

dan sampel penelitian, instrument pengumpulan data yang digunakan peneliti, uji validitas dan realibilitas dan teknik analisis data.

BAB IV, membahas hasil penelitian yakni tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pengujian hipotesis, analisis data dan keterbatasan penelitian.

BAB V, penutup yang memuat kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi, petunjuk atau perintah, dan kekuatan yang dapat memotivasi atau mengkoordinasikan karyawan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri diantara bawahan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif di masa mendatang.¹

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang artinya mengetahui, mengepalai dan melatih. Kepemimpinan berarti perihal memimpin. Sedangkan secara terminologi kepemimpinan dapat diartikan sebagai satu keadaan dimana satu individu melakukan satu pengaruh atau kelompok orang untuk melakukan tindakan sesuai dengan kesepakatan.

Kepemimpinan visioner berperan dalam mengkomunikasikan perubahan visi yang harus mempunyai kemampuan berfikir strategis, mampu melakukan perubahan iklim organisasi secara tepat. Seorang pemimpin yang memiliki rasa ingin tahu akan masa depan, penuh dengan ambisi dalam menata strategi, serta kaya akan alternatif pencapaian tujuan, maka ia akan mudah dalam mengembangkan visinya.

¹Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, Diterjemahkan dari "Judul buku asli" Oleh Tri Wibowo (Jakarta: Prenada, 2009), hlm.4.

Beberapa hal yang harus diperhatikan oleh Kepemimpinan visioner antara lain:

- a. Nilai-nilai apakah yang sesuai dengan visi baru.
- b. Bagaimana kinerja yang mendukung visi diakui.
- c. Kebijakan operasi yang bagaimana yang harus anda kembangkan untuk bergerak menuju visi organisasi.
- d. Mereka harus siap untuk melakukan perubahan visi sebagai sebuah semangat dalam membawa organisasi yang siap dalam segala keadaan dan zaman.²

Menurut Stoner kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh terhadap kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang tugasnya saling berhubungan.³Sedangkan menurut Griffin kepemimpinan adalah proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, dan memotivasi mereka mencapai tujuan tersebut.

Kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas. Berdasarkan pengertian tersebut maka kepemimpinan memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain yaitu bawahan atau anggota organisasi. Keberadaan orang lain tersebut yang menyebabkan kedudukan seorang pemimpin.

²Amini, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CitapustakaMedia, 2004), hlm.147.

³T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta: Liberty, 2008), hlm.48.

- b. Kepemimpinan harus tampak pada perbedaan pembagian kekuasaan antara pemimpin dengan yang dipimpin. Pemimpin mempunyai kekuasaan memberikan petunjuk kepada anggota kelompok atau organisasi, dapat sama atau berbeda.
- c. Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi anggotanya. Pemimpin tidak hanya memberitahukan bentuk kegiatan, tetapi juga mengarahkan bawahannya agar memahami perintah yang diberikan kepada mereka untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.⁴

a. Teori kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, dan tampil dengan kekuasaannya dalam mempengaruhi orang lain⁵. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat dikategorikan melalui beberapa teori kepemimpinan sebagai berikut:

1) Teori sifat

Teori sifat (*trait theory*), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, dan intelektualitas. Beberapa sifat yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang sukses antara lain:

⁴Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm.165.

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 225.

- a) Takwa, pemimpin menghargai manusia tidak hanya sebagaimana adanya, akan tetapi manusia sebagai makhluk Tuhan. Dengan demikian seorang pemimpin tidak melihat karyawannya dari satu sisi saja, melainkan memandangnya atau menghargainya sebagai makhluk Tuhan.
- b) Sehat, pemimpin itu harus sehat jasmani dan rohani berarti memungkinkan seseorang bekerja secara optimal dalam bidang yang ditekuninya.
- c) Jujur, seorang pemimpin itu harus memiliki sikap jujur dalam kepemimpinannya dalam melakukan kegiatan.
- d) Tegas, seorang pemimpin tegas dalam mengambil keputusan atas dasar keyakinan tertentu yang didukung oleh data yang kuat.
- e) Berani, berarti bahwa pemimpin harus berani bertindak dalam mengambil keputusan yang tepat untuk membuat perusahaan menjadi lebih baik.
- f) Disiplin, sikap disiplin seorang pemimpin akan berdampak baik bagi perusahaan dimana apabila pemimpin itu disiplin dalam memimpin tentu karyawan akan mengikuti sikap tersebut.
- g) Setia, sikap setia yang dimiliki seorang pemimpin sangat diharapkan dalam sebuah perusahaan.
- h) Berwawasan luas, seorang pemimpin itu dituntut untuk berwawasan luas baik secara teori maupun praktik dalam pengembangan diri.

- i) Kreatif, pemimpin itu harus mampu memberikan ide-ide kreatifnya maupun membuat inovasi baru dalam meningkatkan mutu perusahaan di masa mendatang.
- j) Tanggungjawab, pemimpin itu harus bisa mempertanggungjawabkan apa yang dilakukannya terhadap perusahaan.⁶

2) Teori perilaku

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, bahwa dalam interaksi ini tersebut pengikutlah yang akan menganalisis apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin ini akan menampilkan gaya kepemimpinan autokratik. Sedangkan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi, perilaku pemimpin akan menampilkan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif. Gaya kepemimpinan autokrasi mempunyai ciri antara lain:

- a) Menentukan kebijakan untuk anggotanya
- b) Memberi tugas secara instruksi
- c) Menetapkan langkah-langkah yang akan dilakukan anggotanya
- d) Mengendalikan secara ketat pelaksanaan tugas.⁷

⁶Buchari Alma, *Kewirausahaan* (Bandung, Alfabeta, 2009), hlm. 168.

⁷EdySutrisno, *Op.Cit.* hlm. 227.

3) Teori situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif. Teori situasi berusaha meramalkan efektifitas kepemimpinan karena penaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya. Beberapa faktor situasi yang berpengaruh antara lain:

- a) Hubungan kepemimpinan atau banyak kepercayaan yang diberikan oleh pengikutnya.
- b) Jenis pekerjaan yang bersifat rutin.
- c) Seberapa jauh kekuasaan dianggap kekuasaan merupakan bagian tak terpisahkan dari posisi kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁸

Tidak ada seorang pemimpin yang dapat berhasil dengan menerapkan satu tipe gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam segala situasi yang berbeda-beda pula. Perilaku pemimpin dalam memimpin yaitu hanya menyumbangkan pemikiran kepada bawahan. Ada 3 dimensi untuk mengukur efektivitas kepemimpinan yaitu:

- a) Hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin atau jumlah kepercayaan yang diberikan oleh bawahan kepada atasannya.

⁸George R. Terry, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 200.

- b) Tingkatan tugas-tugas bawahan, apakah berupa struktur tugas atau sekedar rutin
- c) Kekuasaan yang melekat pada seorang pemimpin.⁹

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan sangat penting dalam kegiatan organisasi, karena gaya kepemimpinan ini menentukan seorang pemimpin apa ia mampu menjadikan anggota lainnya sebagai bagian dari dirinya dalam organisasi atau tidak dan apakah ia mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan akhir atau tidak. Dalam suatu organisasi keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak mengambil keputusan yang tepat. Adapun Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sebagai berikut:¹⁰

- 1) Gaya otoriter atau otokratik, pemimpin sangat memaksakan, sangat mendesakkan kekuasaannya kepada bawahan. Ia menganggap bahwa dirinya seorang penguasa mutlak. Gaya pemimpin otokratik memiliki ciri sebagai berikut:
 - a) Beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pimpinan.
 - b) Bawahan, oleh pimpinan hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka bawahan tidak boleh memberikan ide-ide baru.
 - c) Bekerja dengan disiplin tinggi, belajar keras, dan tidak kenal lelah.
 - d) Menentukan kebijakan sendiri dan walaupun bermusyawarah sifatnya hanya penawaran dan formalitas saja.

⁹George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm.155.

¹⁰Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan, Dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2012), hlm. 75.

- e) Memiliki kepercayaan rendah terhadap bawahan dan kalaupun kepercayaan diberikan, di dalam dirinya penuh ketidakpercayaan.
 - f) Komunikasi dilakukan secara tertutup dan satu arah.
 - g) Korektif dan diminta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.
- 2) Gaya demokratik, artinya pemimpin yang sadar bahwa ia mengatur manusia-manusia yang memiliki harkat dan martabat yang sama dengan dirinya, dalam hal ini pemimpin menghargai bawahan dalam memberikan pendapatnya. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki ciri-ciri antara lain:
- a) Beban kerja organisasi menjadi tanggungjawab bersama.
 - b) Bawahan, oleh pemimpin dianggap sebagai komponen pelaksana, dan secara integral harus diberi tugas dan tanggungjawab.
 - c) Disiplin, akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama.
 - d) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggungjawab pengawasan.
 - e) Memelihara komunikasi dengan bawahan yang bersifat terbuka dan dua arahserta interaksi yang luas.¹¹
- 3) Gaya permisif, artinya pemimpin yang tidak mempunyai pendirian yang kuat, biasanya terlalu banyak mengambil muka untuk menyenangkan individu yang dihadapinya. Dia memberikan kebebasan kepada bawahan, sehingga bawahan tidak mempunyai pegangan yang jelas,

¹¹J. Riberru, *Dasar- Dasar Kepemimpinan*(Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992), hlm. 7-8.

informasi yang diterima simpang siur, dan tidak konsisten. Gaya kepemimpinan memiliki ciri-ciri antara lain:

- a) Tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan rendah pada diri sendiri.
 - b) Mengiyakan semua saran.
 - c) Lambat dalam membuat keputusan.
 - d) Banyak “mengambil muka” kepada bawahan.
 - e) Ramah dan tidak menyakiti bawahan.¹²
- 4) Gaya *laissez faire*, artinya pemimpin tidak banyak turun tangan, ia membiarkan bawahannya bertindak sesuka hatinya, asal tidak menggerogoti hak orang lain dan tidak mengganggu ketertiban umum.
- 5) Gaya kharismatik, artinya pemimpin berusaha agar tugas-tugas terselenggara dengan sebaik-baiknya dan sekaligus memberikan kesan bahwa pemeliharaan hubungan dengan para bawahan didasarkan pada orientasi rasional dan bukan orientasi kekuasaan. Menurut Griffin (2000) terdapat 3 elemen yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin karismatik, yaitu :
- a) Mampu menyusun visi bagi masa depan, mampu menetapkan harapan yang tinggi, serta mampu memberikan perilaku yang mendukung pencapaian harapan yang tinggi tersebut.

¹²Sudarwan Danim, *Op., Cit.* hlm. 77.

- b) Mampu untuk memberikan kekuatan kepada orang lain untuk menunjukkan kinerja yang baik dan terdorong untuk berprestasi, percaya diri dan terdorong untuk meraih kesuksesan.
- c) Mampu untuk membangun relasi dengan orang lain melalui dukungan, empati dan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki orang lain.¹³

Sedangkan menurut Edy Sutrisno dalam Buku Manajemen Sumber Daya Manusia disebutkan beberapa gaya kepemimpinan sebagai berikut:¹⁴

- 1) Gaya persuasif, yaitu gaya pemimpin yang menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan kata lain dengan menggunakan bujukan atau ajakan.
- 2) Gaya refresif, yaitu gaya pemimpin dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.
- 3) Gaya inovatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia. Gaya kepemimpinan inovatif ini merupakan gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan perusahaan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan.

¹³Sondang P.Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial*(Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm.20-21

¹⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 228.

- 4) Gaya investigatif, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya, sehingga menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan.
- 5) Gaya inspektif, yaitu gaya pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya kepemimpinan dengan menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.
- 6) Gaya motivatif, yaitu gaya pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan, sehingga mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.
- 7) Gaya naratif, yaitu gaya pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.
- 8) Gaya edukatif, yaitu gaya pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.
- 9) Gaya retrogresif, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat bawahan maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya

retrogresif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan, atau dengan kata lain pemimpin ini sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang dan bodoh.

c. Dasar hukum kepemimpinan

Kepemimpinan dalam Islam merupakan sunnah yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW. dan telah dijelaskan dalam Al-qur'an dan Hadist. Al-qur'an telah memberikan pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinannya yang tidak terlepas pada hukum Islam, jika manusia melaksanakannya maka akan mendapatkan rahmat, kebahagiaan dan kesuksesan di dunia maupun di akhirat.

Manusia diciptakan ke muka bumi ini adalah sebagai khalifah (pemimpin), sebagaimana firman Allah SWT. Sebagai berikut:

أَتَجْعَلُ قَالُوا خَلِيفَةً أَلَا رَضِيَ فِي جَاعِلٍ إِنْ لِّلْمَلَكَةِ رَبُّكَ قَالَ وَإِذْ
 وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنُحْنُ أَلَدِّ مَاءٍ وَبَسْفِكَ فِيهَا يُفْسِدُ مَنْ فِيهَا
 تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِنْ قَالَ لَكَ

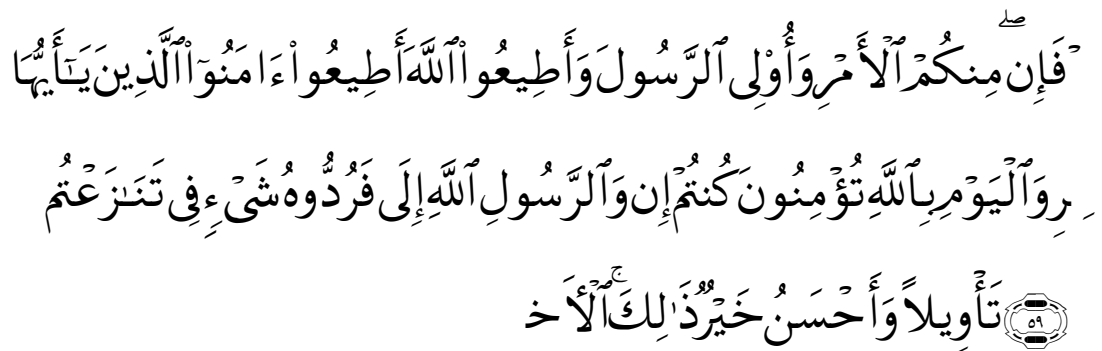
Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."¹⁵

Maksud ayat tersebut segala kegiatan, tindakan atau keputusan yang dilakukan oleh pemimpin sangat berpengaruh terhadap kerja kelompok, artinya

¹⁵Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Bandung : Cv. Jumanatul 'Ali-ART(J-ART), 2004), hlm. 6.

tindakan apapun yang dilakukan dapat meningkatkan maupun menurunkan produktivitas kinerja dari karyawan.

Selain sebagai khalifah ayat tersebut ditunjukkan kepada para khalifah sesudah Nabi, yaitu manusia sebagai *Ulil Amri* yang berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam dengan tugas memakmurkan bumi dengan menyuruh orang lain berbuat amar ma'ruf dan mencegah dari perbuatan munkar, sebagaimana firman Allah SWT. Dalam surah An-Nisa'(4) ayat 59 sebagai berikut:



Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”¹⁶

Berdasarkan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa, kepemimpinan adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT.¹⁷

d. Kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan Rasulullah SAW tidak bisa terlepas dari kehadiran beliau yaitu sebagai pemimpin spiritual dan pemimpin rakyat. Prinsip dasar dari

¹⁶*Ibid.*, hlm. 87.

¹⁷Vethzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.4.

kepemimpinan beliau adalah keteladanan. Dalam memimpin beliau lebih memutamakan Uswah al-Hasanah pemberian contoh kepada para sahabatnya. Kepemimpinan yang dilakukan Nabi Muhammad SAW. Dimana kepemimpinan Nabi yang sesuai dengan ayat-ayat Allah SWT (Al Qur'an), seperti diriwayatkan dari Aisyah r.a. bahwa akhlak Rasulullah SAW itu adalah Al Qur'an. Artinya setiap tindakan Nabi SAW adalah sesuai dengan petunjuk Al Qur'an atau tindakan Nabi itu adalah bersumber dari Firman Allah SWT dalam surah As Sajdah ayat: 24 sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا^ط وَكَانُوا
بِعَايَتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya :“Dan Kami jadikan di antara mereka imam-imam (pemimpin) yang memberikan petunjuk dengan perintah Kami tatkala mereka sabar, dan adalah mereka yakin kepada ayat-ayat Kami”.¹⁸

Semua yang dipraktikkan dalam tindakan Rasulullah Saw terasa begitu sesuai dengan suara hati, dan cocok dengan martabat kehormatan manusia. Sangat menjunjung tinggi hati dan pikiran manusia, sekaligus membersihkan belenggu yang senantiasa membuat orang menjadi buta. Dialah sebenarnya guru dari kecerdasan emosi dan kecerdasan spritual.

Rasulullah Saw adalah pemimpin abadi dan tauladan bagi seluruh manusia yang pengaruhnya tetap akan dikenang sepanjang masa. Tidak diragukan lagi bahwa Rasulullah Saw adalah sosok manusia yang paling ideal, sempurna dalam segala hal. Beliau bukan hanya seorang Nabi dan Rasul pilihan, juga sebagai

¹⁸Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahannya, *Op.Cit.*, hlm. 376.

kepala rumah tangga yang harmonis bagi keluarga-keluarganya, sahabat yang baik bagi sesamanya, guru yang berhasil bagi murid-muridnya, teladan bagi ummatnya, panglima yang berwibawa bagi prajuritnya dan pemimpin yang besar bagi kaumnya. Segala akhlak mulia ada padanya, sehingga Allah sebagai Pencipta pun memujinya, dan Sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti yang agung. Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah. Keberhasilan beliau sebagai pemimpin, dilandasi sifat-sifat/ kriteria-kriteria pemimpin yang ideal:¹⁹

- 1) Beriman dan bertakwa. Q.S Al-Furqan: 72-74
- 2) Kelebihan jasmani dan kelebihan batin, kekuatan dan kesehatan fisik perlu dimiliki oleh pemimpin, Q.S Al-Baqarah: 274 pemimpin perlu memiliki kekuatan batin, sabar an tahan menghadapi ujian dan rintangan. Q.S Ali Imran: 159
- 3) Terampil dan berpengetahuan, untuk menjadi umat yang kuat diperlukan pemimpin yang kuat fisik dan luas pengetahuannya.
H.R. Bukhari: “ apabila kepengurusan itu diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya.
- 4) Keberanian (*syaja'ah*), keberanian adalah sifat yang mutlak perlu dimiliki oleh pemimpin, karena bagaimana jika seorang pemimpin tidak berani menyatakan kebenaran menghadapi lawan dan juga tidak berani menanggung resiko. Q.S Ali Imran: 173

¹⁹ K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hlm. 65.

- 5) Adil dan jujur, Q.S An-Nisa: 58
- 6) Bijaksana, Q.S An-Nahl: 125
- 7) Demokratis, di dalam pelaksanaan urusan umat, musyawarah adalah salah satu sendi. Jika sendi ini akan ditegakkan tentulah pemimpin tidak boleh berjiwa diktator dan otokrasi. Q.S Asy-Syura: 38
- 8) Penyantun, melindungi dan mengurus umat adalah tugas pemimpin, tugas ini hanya mungkin dilaksanakan dengan baik jika pemimpin itu memiliki sifat sopan santun dan berjiwa penyantun. Q.S Al-Hijr: 88
- 9) Ikhlas dan rela berkorban, sikap ikhlas dan kerelaan berkorban mutlak perlu bagi pemimpin, yang pasti si pemimpin berkorban tenaga dan waktu dan kalau perlukan juga dengan harta dan jiwanya.
- 10) Paham keadaan umat. Pemimpin harus dapat memahami dan meyelami jiwa rakyatnya yang berbeda-beda pembawaan dan wataknya.
H.R Bukhari dan Muslim.
- 11) Qanaah, kesederhanan seorang pemimpin merupakan sifat yang terpuji, yakni tidak tamak kepada harta benda dan kesenangan duniawi. Istiqomah, sikap istiqamah (ketekunan) di dalam melaksanakan tugas adalah keraguan bagi pemimpin umat. Ia harus setia kepada cita-cita Islam. Q.S Al-Ahqaf: 13
- 12) Akhlaqul karimah, pemimpin berfungsi sebagai pendidik umat, maka pada prinsipnya pemimpin wajib memiliki segala sifat yang akhlaqul karimah dan menjauhkan diri dari sifat-sifat yang tercela.

e. Sifat- sifat kepemimpinan

Sifat-sifat kepemimpinan yang menunjukkan sifat tertentu yang tampaknya penting untuk kepemimpinan efektif. Sifat-sifat tersebut sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas (*supervisory ability*) atau pelaksanaan fungsi-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggungjawab dan keinginan sukses.
- 2) Kecerdasan dan pengetahuan, mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya pikir. Pengetahuannya harus ditopang oleh kecerdasan agar menguasai dan menerapkan sebaik-baiknya pengetahuan itu di setiap keadaan.
- 3) Ketegasan (*decisiveness*), atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
- 4) Kepercayaan diri, atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
- 5) Inisiatif, atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan memecahkan cara-cara baru atau inovasi.²⁰

f. Fungsi kepemimpinan

Aspek pertama dalam pendekatan perilaku kepemimpinan menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Agar

²⁰T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003), hlm. 297.

kelompok berjalan dengan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi kepemimpinan yang terdiri dari :

- 1) fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah, hal ini menyangkut pemberian saran penyelesaian, Fungsi informasi dan pendapat.
- 2) Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group-maintenance*) atau sosial, hal ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu persetujuan kelompok berjalan lebih lancar dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat, dan sebagainya.²¹

2. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu perusahaan adalah prestasi kerja (*performance*) karyawan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan: kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam waktu bekerja.

²¹Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullh, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), hlm. 259.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²²

b. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu ataupun tim. Sistem penilaian yang efektif akan mengevaluasi rencana-rencana untuk pengembangan, tujuan, dan sasaran. Para manajer melakukan penilaian kinerja karyawan untuk memberikan umpan balik, mendorong perbaikan kinerja, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, dan membantu manajer dalam pengambilan keputusan yang tepat.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :²³

- 1) Perencanaan sumber daya manusia, dalam menilai sumber daya manusia perusahaan data harus tersedia untuk mengidentifikasikan mereka yang memiliki potensi untuk dipromosikan. Sistem penilaian yang dirancang dengan baik akan memberikan sebuah kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia perusahaan untuk mendukung upaya tersebut.
- 2) Perekrutan dan seleksi, nilai-nilai hasil evaluasi kinerja bisa membantu memprediksi kinerja para pelamar kerja. Para manajer perusahaan yang sukses (diidentifikasi melalui evaluasi kinerja) menampilkan perilaku-

²²Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 7.

²³R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Erlangga, 2008), hlm.257-259.

perilaku tertentu ketika menjalankan tugas-tugas pokok yang menjadi tolak ukur untuk mengevaluasi respons-respons yang diberikan pelamar melalui wawancara.

- 3) Pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja harus mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan spesifik seorang karyawan akan pelatihan dan pengembangan. Program pengembangan untuk membangun kekuatan dan meminimalkan kekurangan mereka. Sistem penilaian tidak menjamin adanya para karyawan yang dilatih dan dikembangkan secara tepat, namun penentuan kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan akan lebih tepat jika data penilaian tersedia.
- 4) Perencanaan dan pengembangan karir, dapat dilihat dari sudut pandang individu atau kelompok, dalam keduanya data penilaian kinerja penting dalam menilai kekuatan dan kelemahan karyawan serta dalam menentukan potensi seseorang. Para manajer bisa menggunakan informasi tersebut untuk memberikan konsultasi kepada para bawahan dan membantumereka dalam mengembangkan dan mengimplementasikan rencana karir mereka.
- 5) Program kompensasi, untuk mendorong kinerja yang baik, perusahaan merancang dan mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang handal dan kemudian memberi imbalan yang layak bagi para karyawan dan tim yang paling produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan menggunakan penilain kinerja untuk menentukan kenaikan bayaran dengan menghitung bonus.

- 6) Hubungan ke karyawan internal, data penilaian kinerja juga sering digunakan untuk membuat keputusan-keputusan di beberapa hubungan ke karyawan internal, mencakup promosi, demosi, pemberhentian, dan pemutusan hubungan kerja.
- 7) Penilaian potensi karyawan, sejumlah perusahaan mencoba menilai potensi karyawannya. Meskipun perilaku masa lalu mungkin merupakan prediksi yang terbaik atas perilaku masa yang akan datang, tetapi tidak dapat dipakai sebagai indikator yang akurat mengenai kinerja karyawan di masa yang akan datang pada level tinggi atau posisi yang berbeda.

Proses penilaian kinerja terdiri dari tiga tahap :

- a. Mendefinisikan pekerjaan adalah memastikan bahwa anda dan bawahan anda setuju dengan kewajiban dan standar pekerjaan.
- b. Penilaian kinerja adalah membandingkan kinerja sesungguhnya dari bawahan anda dengan standar yang telah ditetapkan.
- c. Penilaian kinerja biasanya membutuhkan sisi umpan balik. Di sini atasan dan bawahan mendiskusikan kinerja dan kemajuan bawahan, dan memuat rencana untuk pengembangan apa pun yang dibutuhkan.²⁴

c. Evaluasi kinerja

²⁴Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Prenhalindo, 1997), hlm.5.

Evaluasi kinerja merupakan evaluasi formal terhadap prestasi karyawan. Evaluasi tersebut dapat dilakukan secara informal, misalnya manajer menegur kesalahan karyawan atau memuji karyawan apabila berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Aktivitas ini dapat memberikan umpan balik dan koreksi terhadap pengambilan keputusan organisasi tentang pelaksanaan kerja mereka²⁵. Adapun manfaat evaluasi penilaian prestasi kerja untuk peningkatan kualitas kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Perbaikan prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan pimpinan perusahaan dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka untuk perbaikan prestasi kerja.
- 2) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan. Prestasi yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang dikembangkan.
- 4) Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang karier tertentu yang harus diteliti.

²⁵Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Cv.Andi Offset), hlm.123.

- 5) Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara tepat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.²⁶
- 6) Jenjang karir. Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan.
- 7) Penataan staf. Hasil prestasi yang baik atau buruk, mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia di dalam organisasi
- 8) Minimnya data informasi. Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir karyawan dalam sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Informasi ini begitu pentingnya sehingga mampu mengurangi pengambilan keputusan yang tidak tepat.
- 9) Kesalahan desain pekerjaan. Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang kurang cocok pada karyawan. Untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut.
- 10) Tantangan eksternal. Penilaian prestasi juga tergantung dari faktor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, dan kesehatan karyawan.²⁷

²⁶T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SumberDaya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1987), hlm.135.

d. Kinerja karyawan dalam pandangan Islam

Dalam kehidupan sehari-hari sebagai umat Islam diperintahkan Allah untuk patuh dan bertakwa kepada-Nya, selain itu umat Islam juga dituntut untuk bekerja (berusaha) sesuai dengan yang disyariatkan atau dibenarkan oleh agama untuk menjamin kebaikan bersama Allah menyuruh kita untuk memilih pekerjaan yang diridhoi-Nya. Islam menyuruh ummatnya untuk bekerja dan berusaha dalam mencari rezeki, sebagaimana firman Allah SWT. Dalam surah At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.

Berdasarkan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa, setiap pekerjaan yang kita lakukan akan dilihat oleh Allah dan Rasul-Nya, Islam juga mencela orang yang mampu bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia Allah yang berupa kekuatan untuk bekal hidup yang lebih baik di dunia maupun akhirat nanti.²⁸

²⁷Ike Kusdyah Rachmawati, *Op.Cit.* hlm.124-125.

²⁸Jannah Jenny, “Pengaruh Etika Kerja dan Komunikasi”<http://co.id>, diakses 29 Februari 2016, pukul 16.00 WIB.

B. Penelitian terdahulu

Penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti lain. Penelitian-penelitian tersebut antara lain seperti pada tabel berikut:

Tabel II.1

Penelitian terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul/Tahun | Hasil Penelitian |
|----|---------------|--|---|
| 1. | Sukardi | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemasalahan terhadap Prestasi Kerja Petugas Penyuluh Lapangan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak. (Tesis, Program Pascasarjana, Program Magister Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran Bandung, 2009). | Pengaruh gaya kepemimpinan dan pemativasian terhadap prestasi kerja pegawai secara simultan adalah sebesar 96 persen. Dari hasil penelitian yang bersifat kuantitatif tersebut dapat disampaikan bahwa tingkat disiplin pegawai petugas penyuluh lapangan pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Siak, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan pemativasian yang dilakukan oleh Kepala Dinas. Hubungan pengaruh tersebut adalah bersifat secara positif. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi nilai gaya kepemimpinan dan pemativasian akan memberi dampak kenaikan nilai terhadap prestasi kerja pegawainya, atau sebaliknya semakin rendah nilai gaya kepemimpinan dan pemativasian akan berdampak pada turunnya prestasi kerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode regresi berganda. |

| | | | |
|----|------------------------|--|---|
| 2. | Randy Mars Tornado | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel Di Makassar.(Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar 2014). | Berdasarkan hasil analisis di peroleh bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Hal ini di buktikan dengan nilai T-statistic variabel gaya kepemimpinan lebih tinggi dari T-tabel. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Tree Hotel di Makassar. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan alat analisis Partial Least Square (PLS). Dan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan. |
| 3. | R.Yolla Permata Nurita | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung (Skripsi, Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Manajemen, Universitas Widyatama , 2008) | Hasil dari tiga macam gaya kepemimpinan pada penelitian ini didapat bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung dapat dikatakan baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,85 yang termasuk pada gaya demokratik. Sedangkan kinerja karyawan PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung sudah baik karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,86. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 36%, sedangkan 64% dipengaruhi oleh faktor lain dengan tingkat keeratan hubungan (rs) antara dua variabel tersebut adalah 0,60, yang berarti bahwa antara variabel gaya kepemimpinan dan variabel kinerja terdapat pengaruh yang kuat/tinggi. Jadi hipotesa yang tertuang dalam bab I“Apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka kinerja karyawan akan |

| | | | |
|----|---------------------------------|--|---|
| | | | meningkat”, dapat diterima. Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode deskriptif, sedangkan dalam pengujian hipotesis digunakan metode analisis statistik korelasi Rank Spearman, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi. |
| 4. | Zakiah Hariyanti Hasibuan | Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pt.Bank Sumut Syariah Padangsidempuan (skripsi, Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Padangsidempuan, 2015) | Hasil penelitian yang diperoleh terdapat bahwa hasil kolerasi (r) adalah 0,705 yang berarti antara variabel kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai korelasi yang cukup berarti. Jadi dapat disimpulkan bahwaterdapat pengaruh anatra kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan semakin baik kepemimpinan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dari perhitungan koefisien penentu ternyata 49,7% kinerja karyawan PT.Sumut Syariah Cabang Padangsidempuan di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan, sedangkan sisanya 50,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari perhitungan persamaan regresi linear sederhana diperoleh $Y'=2,399 + 0,946X$. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,946 satuan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan rumus statistik dalam bentuk korelasi product moment, persamaan linear sederhana, dan program SPSS Versi 17.0 |

a. Persamaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu:

- 1) Persamaan peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukardi adalah sama- sama menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan fokus pada bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Insani.

- 2) Persamaan peneliti dengan penelitian yang dilakukan oleh Randy Mars Tornado adalah menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
 - 3) Penelitian yang dilakukan oleh R.Yolla Permata Nurita dan penelitian ini sama-sama menempatkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
 - 4) Penelitian yang dilakukan oleh Zaskiah Hariyati Hasibuan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat sama dengan penelitian sekarang dan juga sama-sama menggunakan metode regresi linier sederhana.
- b. Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu:
- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sukardi menggunakan dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan pemotivasian dan variabel terikatnya yaitu prestasi kerja dan analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, sedangkan penelitian sekarang variabel bebasnya kepemimpinan dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan dan analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana.
 - 2) Penelitian yang dilakukan oleh Randy Mars Tornado menggunakan dua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi, sedangkan penelitian sekarang variabel bebasnya hanya kepemimpinan saja. Metode pengolahan datanya menggunakan *SEM (Structural Equation Modeling)* sedangkan penelitian ini menggunakan SPSS.
 - 3) Penelitian yang dilakukan oleh R.Yolla Permata Nurita melakukan penelitian pada PT. Adira Finance Divisi Elektronik Cabang Bandung (Lembaga Keuangan Non Bank), sedangkan penelitian sekarang dilakukan

pada Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan (perusahaan jasa eceran/swalayan).

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Zaskiah Hariyati Hasibuan menggunakan pengolahan data yaitu program SPSS Versi 17.0, sedangkan penelitian sekarang pengeolahan data yang digunakan yaitu program SPSS Versi 21.0, dan lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Bank sedangkan penelitian ini dilakukan di perusahaan swalayan.

C. Kerangka pikir

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi satu kelompok untuk mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok untuk mencapai sasaran, dan memelihara hubungan kerja sama yang baik dengan orang-orang di luar kelompok atau organisasi, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba maksimal.²⁹

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang diharapkan oleh perusahaan.

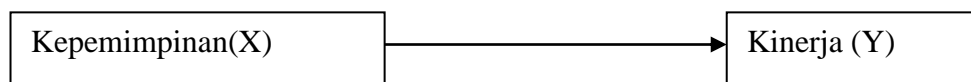
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan suatu perusahaan maka semakin tinggi kualitas kinerja karyawannya. Sehingga

²⁹ Vethzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*(Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.2.

dalam hal ini terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut diatas, maka kerangka pikirnya digambarkan sebagai berikut:

Gambar II.1

Kerangka Pikir



Keterangan : \longrightarrow mempengaruhi

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis yang dirumuskan harus bisa menjawab masalah penelitian. Sehingga antara hipotesis dan rumusan masalah terlihat keterkaitannya secara konsisten. Dari pendekatan ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban sementara dari suatu penelitian yang kebenarannya berdasarkan data yang telah terkumpul.³⁰

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka pikir diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis data penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_a =Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan.

³⁰Maman Abrurrahman & Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm.119.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan yang beralamat di Jalan Sudirman/ kompleks City Walk kota Padangsidempuan, perusahaan ini bergerak dalam usaha perdagangan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan alat-alat tulis kantor. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2015 – Juni 2016.

B. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaannya atau hipotesis penelitian yang bersifat spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif secara tipikal dikaitkan dengan proses induksi enumeratif, yaitu menarik kesimpulan berdasarkan angka dan melakukan abstraksi berdasarkan generalisasi.¹

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi.

¹Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 13.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Suharsimi Arikunto, populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.²

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan dari Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Penelitian ini adalah penelitian populasi artinya, semua populasi juga sekaligus jadi sampel. Hal ini mengingat populasi penelitian yang sedikit, yaitu karyawan yang hanya di Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan yang beralamat di Komplek City Walk/ Jl.Sudirman sebanyak 32 orang.³

D. Sumber data

1. Data primer

Data primer (*primary data*), adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya. Data primer dapat berbentuk opini subjek secara individual atau kelompok, dan hasil observasi terhadap karakteristik benda (fisik), kejadian, kegiatan dan hasil suatu pengujian tertentu. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket (kuisisioner) kepada responden yaitu karyawan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan.

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm. 173.

³*Ibid.*, hlm. 185.

2. Data skunder

Data skunder (*secondary data*), adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (dihasilkan oleh pihak lain). Data skunder pada umumnya berbentuk catatan atau laporan data dokumentasi oleh lembaga tertentu yang dipublikasikan.⁴ Data skunder dalam penelitian ini diperoleh dari arsip dan catatan-catatan perusahaan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan.

E. Instrumen Pengumpulan data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket). Menurut Sukardi kuesioner atau yang juga dikenal sebagai angket dimana dalam kuesioner tersebut terdapat beberapa macam pertanyaan yang berhubungan erat dengan masalah penelitian yang hendak dipecahkan, disusun, dan disebarkan ke responden untuk memperoleh informasi di lapangan.⁵ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto kuesioner atau angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.⁶

Pengukuran kuesioner dengan menggunakan *Skala Likert*, dimana variabel yang diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Instrumen pertanyaan ini akan menghasilkan total skor bagi tiap-tiap

⁴Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi* (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), hlm.138.

⁵Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hlm.76.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm.137.

anggota sampel yang mewakili oleh setiap nilai skor seperti yang tercantum pada *Skala Likert* dibawah ini:

Tabel III.1

Tabel Skala *Likert*:

| Kategori | Bobot nilai |
|---------------------------|-------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Ragu-ragu (R) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Tabel III.2

Kisi-Kisi Angket Kepemimpinan

| No | Indikator | Nomor Soal |
|----|--------------|------------|
| 1 | Direktif | 1,2,3 |
| 2 | Supportif | 4,5,6 |
| 3 | Partisipatif | 7,8,9 |
| 4 | Demokrasi | 10,11,12 |
| 5 | Edukatif | 13,14,15 |

Tabel III.3

Kisi-Kisi Angket Kinerja Karyawan

| No | Indikator | Nomor Soal |
|----|---------------|------------|
| 1 | Kualitas | 1,2,3 |
| 2 | Kehandalan | 4,5,6 |
| 3 | Pengetahuan | 7,8,9 |
| 4 | Kreativitas | 10,11,12 |
| 5 | Tanggungjawab | 13,14,15 |

F. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument yang digunakan dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Untuk mengetahui Uji validitas instrumen angket yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* dari Karl Pearson, yang diolah menggunakan program *SPSS Versi 21* yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\sum x$ = Jumlah skor distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor distribusi Y

$\sum xy$ = Jumlah skor X dan Y

N = Jumlah responden X dan Y yang mengisi kuesioner

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor distribusi Y

Kriteria melihat nilai signifikan *product moment* dengan taraf signifikan > r tabel dengan $n = 32 - 2 = 30$ pada taraf signifikan 5 % diperoleh sebesar 0,349.

Jika nilai taraf signifikan > 0,349 maka instrumen kuesioner valid.

Jika nilai taraf signifikan < 0,349 maka instrumen kuesioner tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrument penelitian dikatakan mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi, apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur.⁷ Uji realibilitas dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrument sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjektif yang sama (homogen) diperoleh hasil relative yang sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Relatif sama berarti tetap adanya toleransi terhadap perbedaan-perbedaan kecil diantara hasil beberapa kali pengukuran.

Instrument dalam penelitian ini adalah koefisien Alfa (α) dari Cronbach:⁸

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right].$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen atau koefisien korelasi atau korelasi alpha

K = Banyaknya butir soal

$\sum si^2$ = Jumlah varian butir

st^2 = Varians total

Membuat kesimpulan, dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka instrumen kuesioner adalah reliabel.

Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 maka instrumen kuesioner adalah tidak reliabel.

⁷*Ibid*, hlm. 121-127.

⁸Maman Abdurahman, & Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm. 111.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis data deskriptif

Analisis data deskriptif dalam penelitian kuantitatif, dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah pada gambaran variabel yang diteliti, sehingga karakteristik yang dimiliki data tersebut secara empiris tentang variabel yang diteliti dan dapat dipahami.

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif ini dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digeneralisasikan atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima. Berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan.⁹

2. Uji normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Hal ini disebabkan secara umum data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas:

Data berdistribusi normal, jika nilai sig(signifikan) $> 0,05$.

Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikan) $< 0,05$

⁹Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm.185.

3. Uji linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel kepemimpinan (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa Uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya Uji regresi linear. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan < 0.05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b. Jika nilai signifikan > 0.05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

4. Uji Regresi sederhana

Analisis regresi sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk mengemukakan informasi tentang keingintahuannya apa yang terjadi di masa sekarang dan masa depan yang dimilikinya, sehingga bisa memberikan kontribusi untuk menentukan keputusan yang terbaik.¹⁰

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan dependen apakah positif atau negative.

¹⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 215.

Persamaannya : $Y = a + bX$

Dimana:

a = Nilai konstanta, nilai Y bila $X = 0$

b = kemiringan dari garis regresi (kenaikan atau penurunan Y untuk setiap perubahan satu-satuan X) atau koefisien regresi, yang mengukur besarnya pengaruh X terhadap Y kalau naik satu unit.

X = nilai tertentu dari variabel bebas

Y = nilai yang diukur/dihitung pada variabel tidak bebas ¹¹

5. Uji hipotesis

Uji t bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kesimpulannya atas penerimaan hipotesis berdasarkan nilai t_{hitung} adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima: Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.
- 2) H_0 ditolak: Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan.¹²

¹¹J.Supranto, *Edisi Keenam Statistik* (Jakarta: PT.Gelora Aksara Pratama, 2000), hlm. 174.

¹²Duwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2008), hlm. 58.

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Atau dengan kata lain, angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum UD. Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk

Padangsidimpuan

1. Sejarah Perusahaan

UD. Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpuan keberadaannya sudah diakui. Dari tahun ke tahun, Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpuan menyebar dari pusat kota hingga kompleks perumahan. Pada awalnya pasangan H. Ismail Nasution dan Hj. Hasanah Rangkuti mendirikan usaha toko buku-buku bacaan dengan nama “Pustaka Rahmat” yang sangat terkenal dikalangan masyarakat pada era tahun 70 sampai 80-an. Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpuan didirikan bukan hanya sebagai salah satu strategi pemasaran akan tetapi pemiliknya melakukan perubahan nama dari “Pustaka Rahmat” menjadi “Rahmat Group” membuktikan keseriusannya untuk menjalankan operasionalisasi swalayan secara menyeluruh sesuai dengan ajaran Islam.¹

Kemudian Rahmat Group mengembangkan sayap dengan menambah cabang usaha perdagangan dan jasa dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari di berbagai daerah sekitar Padangsidimpuan, yaitu Toserba Rahmat di Jln. Thamrin No.11, Rahmat Syariah Swalayan di Jln. Sudirman/ Kompleks City Walk, Rahmat Syariah Swalayan II di Padangmatinggi, dan Rahmat Syariah Swalayan III di Sitamiang.

¹Hasil wawancara dengan Bapak Riswal Huddin Siregar, pimpinan dari Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpuan, Kamis 26 November 2015/ 15.00 Wib

Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan yang beralamat di Jln. Sudirman/ Kompleks City Walk didirikan pada tahun 2008 oleh 7 bersaudara putra dan putri dari Alm. H. Ismail Nasution dan Almh. Hj. Hasanah Rangkuti. Ke-7 bersaudara ini tergolong keluarga sukses diberbagai bidang kehidupan, termasuk dalam mengelola bisnis dan perdagangan. Sejak tahun 2008 sebagai generasi penerus dari Rahmat Group, Hasan Amin Nasution sebagai pemilik harus melakukan inovasi untuk memperkuat perusahaan dan mendirikan bisnis penunjang.

Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan yang berawal dari toko penjual buku, tidak mudah untuk bertahan dan berkembang di usaha swalayan. Apalagi swalayan-swalayan semakin banyak di Padangsidempuan yang mampu bersaing tidak hanya dengan pasar tradisional tetapi juga dengan swalayan-swalayan lain yang saat ini tengah menjamur seperti Indomaret, yang pertama perusahaan lakukan adalah berdiri sedekat-dekatnya dengan konsumen sehingga membuat konsumen tetap berbelanja di Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan.

Pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan seluruh karyawan dituntut untuk disiplin baik disiplin waktu, tingkah laku dan juga dalam berpakaian. Dalam hal waktu masuk kerja, Rahmat Syariah Swalayan mulai melayani konsumen dari pukul 09.00 sampai dengan pukul 22.00 WIB. Setiap ada konsumen yang berbelanja, para karyawan diharapkan dapat melayani dengan baik dan bertingkah laku sopan. Khusus untuk wanita, Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan mewajibkan untuk setiap

karyawannya menggunakan jilbab dan berpakaian yang sopan. Selain itu, dengan adanya Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan ini, menambah inovasi usaha dan juga referensi tempat perbelanjaan yang ada di kota Padangsidempuan dan perusahaan masih terus melakukan berbagai pembenahan demi memberikan kepuasan kepada seluruh pelanggan.

2. Struktur Organisasi

Organisasi adalah kumpulan dari banyak orang dalam mencapai suatu tujuan. Struktur organisasi merupakan suatu cara menggambarkan tentang hubungan-hubungan yang ada antara pimpinan dengan anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan, maka dibutuhkan suatu pengolahan yang baik. Pengolahan yang baik dari suatu organisasi membutuhkan adanya struktur organisasi yang baik juga, dimana struktur itu dapat membedakan tugas dan fungsi dari setiap bagian organisasi tersebut.

Pentingnya struktur organisasi suatu badan usaha, karena dengan struktur organisasi yang baik maka wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dari suatu badan usaha menjadi lebih jelas dan terperinci, hal ini akan memperlancar perencanaan perusahaan dengan langkah-langkah yang teratur dan terarah serta terkoordinir dengan baik, sehingga dapat menunjang arah dan tujuan utama dari organisasi untuk mendapatkan laba optimal dapat terwujud sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

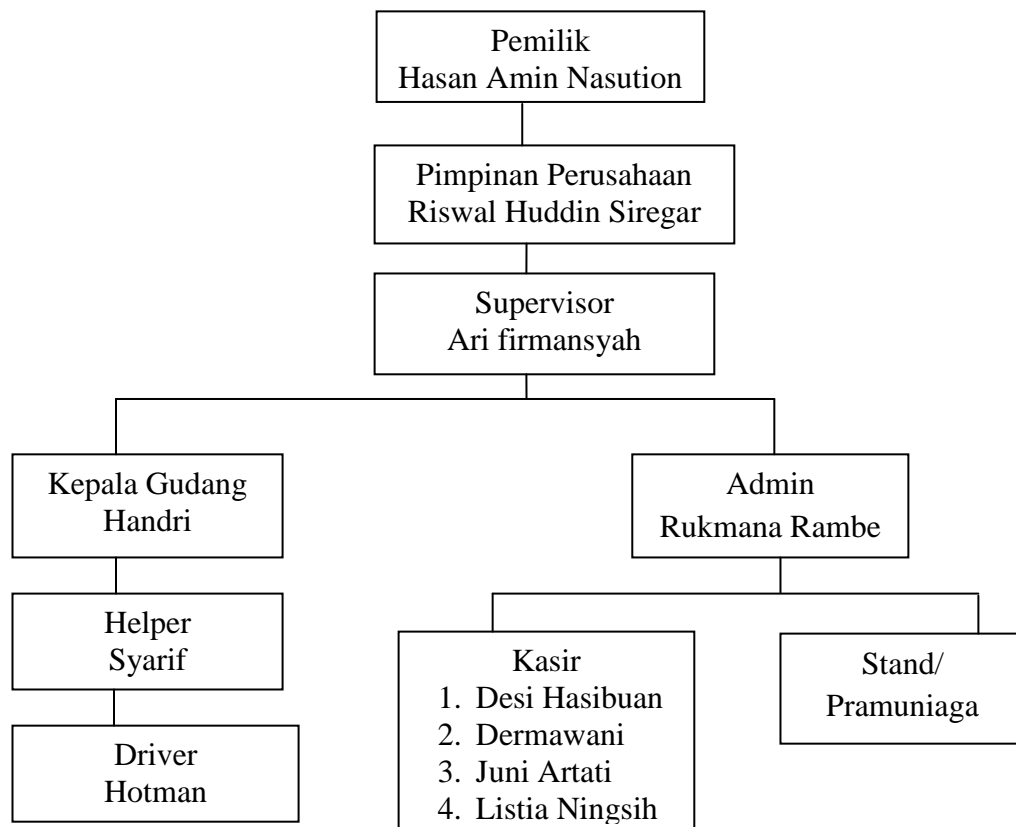
Demikian juga halnya dengan struktur organisasi perusahaan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan yang menggambarkan

bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian yang ada didalam perusahaan tersebut. Tujuan dibuat struktur organisasi supaya organisasi dalam perusahaan lebih efisien dalam menyatukan beberapa unit kerja yang memiliki kesamaan dalam mencapai target di masa mendatang. Berikut adalah struktur organisasi Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan sebagai berikut:

Tabel IV.1

Struktur Organisasi Pada Rahmat Syariah Swalayan

Cabang City Walk Padangsidempuan



Dalam suatu perusahaan ada pembagian tugas masing-masing karyawan yang bertujuan agar dapat bekerja dengan baik dan efisien sesuai dengan keahliannya masing-masing. Hal ini juga dilakukan oleh Rahmat Syariah

Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan. Adapun pembagian tugasnya sebagai berikut :

- a. Tugas Pemilik yaitu:
 - 1) Menambahkan modal
 - 2) Pemegang Perusahaan
 - 3) Memantau perkembangan perusahaan
- b. Tugas Pimpinan perusahaan :
 - 1) Bertanggungjawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
 - 2) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan perusahaan lain.
 - 3) Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
- c. Tugas Supervisor
 - 1) Mengkoordinasi dan mengawasi semua kegiatan perusahaan, mulai dari bidang administrasi hingga pengadaan barang.
- d. Tugas Admin
 - 1) Mencatat dan memeriksa data penjualan dengan teliti, mana barang yang sudah masuk dan yang belum, agar mudah untuk ditindak lanjuti.
 - 2) Melakukan pengecekan kembali dengan pelanggan jika menemukan selisih antara harga jual di faktur dengan komputer.
 - 3) Membuat laporan akhir bulan berbentuk faktur penjualan untuk diserahkan kepada supervisor.

- e. Tugas kepala gudang :
 - 1) Melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang sesuai dengan faktur pembelian.
 - 2) Menyiapkan barang sesuai dengan surat pesanan untuk dikirim.
- f. Tugas helper :
 - 1) Membantu kepala gudang dalam memasarkan produk.
 - 2) Membantu secara langsung dalam pengiriman barang kepada konsumen.
 - 3) Melaporkan jika barang tersebut telah dikirim.
- g. Tugas kasir :
 - 1) Melayani pembeli yang ingin membayar belanjaan baik tunai, maupun ATM, dan melakukan pembungkusan barang konsumen.
 - 2) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai produk.
- h. Tugas stand/ pramuniaga :
 - 1) Membuat pelanggan percaya terhadap kualitas barang yang dijual serta cara perawatannya.
 - 2) Membantu pelanggan dalam memilihkan barang yang sesuai dengan apa yang diinginkan pelanggan.
 - 3) Menjawab pertanyaan pelanggan dan melayani komplain dari pelanggan dengan baik.
 - 4) Mengutamakan pelayanan kepada pelanggan dengan baik.

3. Profil Responden

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi subjek penelitian yaitu karyawan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan sebanyak 32 orang, yang sekaligus menjadi sampel penelitian. Jadi penelitian ini adalah penelitian populasi.

Tabel IV.2

Karakteristik responden

| No | Kategori | Jumlah orang | Keterangan |
|----|---|-----------------------------|------------|
| 1. | Jenis kelamin: a. Pria b. Wanita | 8 24 | |
| 2. | Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. Diploma e. Sarjana f. Pascasarjana | - - 30 1 1 - | |
| 3. | Alamat Rumah: a. Di dalam kota Padangsidempuan b. Di luar kota Padangsidempuan | 29 3 | |
| | Total | 32 orang | |

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karyawan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan adalah sebanyak 32 orang yang terdiri dari laki-laki 8 orang dan wanita 24 orang, lulusan SMA 30 orang, Diploma 1 orang dan Sarjana 1 orang, serta yang tinggalnya di dalam kota ada 29 orang dan di luar kota ada 3 orang. Disini dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan tersebut berjenis kelamin perempuan, dan lulusan SMA, serta mayoritas warga kota Padangsidempuan.

B. Uji Instrumen

Uji instrumen dalam penelitian ini digunakan kuesioner/ angket sebanyak 15 butir soal untuk masing-masing variabel kepemimpinan (X) dan variabel kinerja karyawan (Y), sebelum disebarkan kepada responden, maka perlu diuji untuk mencari Validitas dan Realibilitas kepada 32 orang karyawan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan.

1. Uji Validitas

a. Uji Validitas Kepemimpinan (X)

Tabel IV.3

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kepemimpinan (X)

| No | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Interpretasi |
|----|----------------|---|--------------|
| 1 | 0,911 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 32-2$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} 0,349$ | Valid |
| 2 | 0,534 | | Valid |
| 3 | 0,503 | | Valid |
| 4 | 0,761 | | Valid |
| 5 | 0,621 | | Valid |
| 6 | 0,833 | | Valid |
| 7 | 0,561 | | Valid |
| 8 | 0,723 | | Valid |
| 9 | 0,690 | | Valid |
| 10 | 0,656 | | Valid |
| 11 | 0,121 | | Tidak Valid |
| 12 | 0,352 | | Valid |
| 13 | 0,089 | | Tidak Valid |
| 14 | 0,145 | | Tidak Valid |
| 15 | 0,303 | | Tidak Valid |

Sumber: Hasil output data diolah *SPSS Versi 2.1*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tabel kepemimpinan (X) ada 11 item yang valid diantaranya: pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, dan 12. Dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

b. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.4

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Nilai r Hitung | Nilai r Tabel | Interpretasi |
|----|----------------|---|--------------|
| 1 | 0,204 | Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 32-2$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} 0,349$ | Tidak Valid |
| 2 | 0,273 | | Tidak Valid |
| 3 | 0,787 | | Valid |
| 4 | 0,472 | | Valid |
| 5 | 0,749 | | Valid |
| 6 | 0,523 | | Valid |
| 7 | 0,560 | | Valid |
| 8 | 0,726 | | Valid |
| 9 | 0,759 | | Valid |
| 10 | 0,372 | | Valid |
| 11 | 0,451 | | Valid |
| 12 | 0,541 | | Valid |
| 13 | 0,365 | | Valid |
| 14 | 0,204 | | Tidak Valid |
| 15 | 0,273 | | Tidak Valid |

Sumber: Hasil output data diolah SPSS Versi 2.1

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tabel kinerja karyawan (Y) ada 11 item yang valid diantaranya pertanyaan nomor: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10,11, 12, dan 13. Dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan pertanyaan tersebut layak digunakan dalam penelitian. Untuk mendapatkan hasil data dalam menguji linear sederhana maka hasil yang tidak valid tidak dimasukkan kedalam data.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Nilai realibel dari variabel kepemimpinan terlihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5

Uji Realibilitas Kepemimpinan (X)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .867 | 11 |

Sumber: Hasil output data diolah *SPSS Versi 2.1*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dari hasil uji realibilitas pada variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $0,867 >$ dari $0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

Tabel IV.6

Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .808 | 11 |

Sumber: Hasil output data diolah *SPSS Versi 2.1*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Dari hasil uji realibilitas pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $0,808 >$ dari $0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut reliabel.

C. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Data Deskriptif

Analisis data deskriptif dalam penelitian kuantitatif, dilakukan untuk menjawab pertanyaan masalah yang mengarah pada gambaran variabel yang diteliti, sehingga karakteristik yang dimiliki data tersebut secara empiris tentang variabel yang diteliti dan dapat dipahami.

Tabel IV.7

Uji Data Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kinerja_Karyawan_Y | 32 | 29 | 54 | 42.13 | 7.111 |
| Kepemimpinan_X | 32 | 26 | 54 | 43.87 | 7.778 |
| Valid N (listwise) | 32 | | | | |

Sumber: Hasil output data diolah *SPSS Versi 21*

Dari hasil uji dekriptif terlihat bahwa kepemimpinan (X) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 43,87 kemudian mempunyai nilai maximum 54, minimum 26 dan standar deviasi 7,778, dan kinerja karyawan (Y) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 42,13 kemudian mempunyai nilai maximum 54, minimum 29 dan standar deviasi 7,111.

2. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagan dari uji persyaratan analisis data atau asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian tersebut harus diuji kenormalan distribusinya. Hal ini disebabkan secara umum data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki data berdistribusi normal.

Tabel IV.8
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | |
|------------------------------------|----------------|----------------|--------------------|
| | | Kepemimpinan_X | Kinerja_Karyawan_Y |
| N | | 32 | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 43.88 | 42.13 |
| | Std. Deviation | 7.778 | 7.111 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .139 | .149 |
| | Positive | .097 | .149 |
| | Negative | -.139 | -.085 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .786 | .841 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .568 | .479 |

a. Test distribution is Normal.

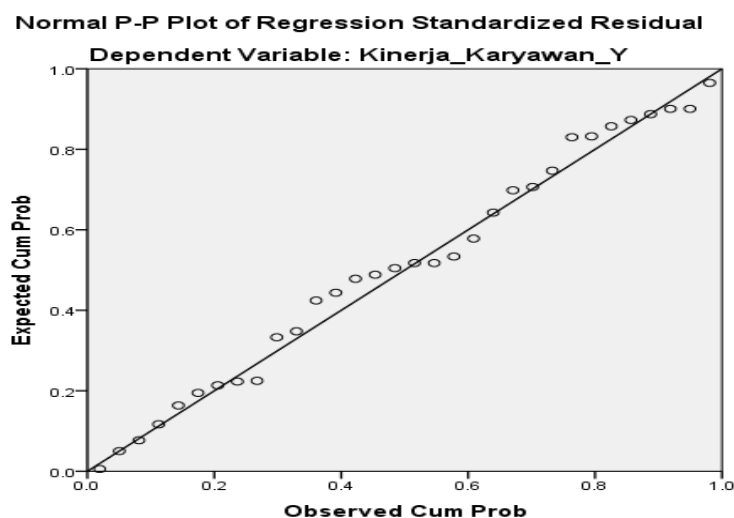
b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Output SPSS 21

Dari data output diatas dapat diketahui bahwa pada kepemimpinan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov Z sebesar $0,786 > 0,05$, sedangkan pada kinerja karyawan nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov Z sebesar $0,841, > 0,05$, maka distribusi data dinyatakan normal.

Gambar IV.1

Kepemimpinan (X)



Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21

Dari grafik diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar didekat area garis diagonal, dan titik-titik tersebut tidak ada yang menyebar jauh dari garis diagonal. Hal tersebut menandakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

3. Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel (X) dengan (Y).

Tabel IV.9

Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table | | | | | | |
|--|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Kepemimpinan_X * Kinerja_Karyawan_Y | Between Groups | 1505.750 | 19 | 79.250 | 2.572 | .049 |
| | Linearity | 832.731 | 1 | 832.731 | 27.026 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 673.019 | 18 | 37.390 | 1.213 | .373 |
| Within Groups | | 369.750 | 12 | 30.813 | | |
| Total | | 1875.500 | 31 | | | |

Sumber: Hasil Output *SPSS Versi 21*

Dari output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas sebesar 0,000. Karena signifikansi < dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

4. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel IV.10

Hasil Uji Korelasi

Correlations

| | | Kepemimpinan_X | Kinerja_Karyawan_Y |
|--------------------|---------------------|----------------|--------------------|
| Kepemimpinan_X | Pearson Correlation | 1 | .666** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 32 | 32 |
| Kinerja_Karyawan_Y | Pearson Correlation | .666** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 32 | 32 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Output *SPSS Versi 21*

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dapat diterjemahkan dengan tabel Interpretasi Nilai r sebagai berikut:

Tabel IV.11

Tabel Interpretasi Nilai r

| Besarnya Nilai r | Interpretasi |
|----------------------------------|------------------------------------|
| Antara 0,800 sampai dengan 1,000 | Sangat Kuat |
| Antara 0,600 sampai dengan 0,800 | Kuat |
| Antara 0,400 sampai dengan 0,600 | Cukup |
| Antara 0,200 sampai dengan 0,400 | Rendah |
| Antara 0,000 sampai dengan 0,200 | Sangat Rendah (Tidak ada Korelasi) |

Dari hasil analisis koefisien korelasi (r) dapat diketahui bahwa antara kepemimpinan dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,666. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel IV.10 hasil uji koefisien korelasi di atas, bahwa nilai $r <$ dari taraf signifikan yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Maka diperoleh H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hubungan yang terjadi adalah positif sehingga semakin baik kepemimpinan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

5. Hasil Uji Regresi Sederhana

Tabel IV.12

Hasil Uji Regresi Sederhana

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 15.398 | 5.543 | | 2.778 | .009 |
| | Kepemimpinan_X | .609 | .124 | .666 | 4.895 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21

Dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini sebagai berikut: $Y' = a + bX$

$$Y' = 15,398 + 0,609 X$$

Angka-angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 15,398, artinya jika variabel kepemimpinan nilainya 0 maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,398.
2. Jika variabel kepemimpinan yang diberikan pada karyawan satu satuan maka akan diikuti naiknya variabel kinerja sebesar 0,609 satuan dan sebaliknya.

Berdasarkan tabel diatas dengan $Y' = 15,398 + 0,609 X$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga ada pengaruh nyata antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Apabila kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka akan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,609 satuan.

6. Hasil Uji Hipotesis

Tabel IV.13

Uji Hipotesis

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 15.398 | 5.543 | | 2.778 | .009 |
| 1 Kepemimpinan_X | .609 | .124 | .666 | 4.895 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y
 Sumber: Hasil Output SPSS Versi 21

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan:

- Dari kolom t, t_{hitung} sebesar 4,895 dengan t_{tabel} sebesar 1,697. Artinya bahwa , $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,895 > 1,697$. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Pada kolom Sig. P_{value} sebesar 0,000 dengan taraf signifikan kepemimpinan sebesar 0,005. Artinya bahwa $P_{value} <$ dari pada taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,005$. Maka diperoleh H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Jadi berdasarkan kedua kesimpulan diatas, H_a diterima dan H_o ditolak.

Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Atau dengan kata lain, angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya.

Tabel IV.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .666 ^a | .444 | .425 | 5.390 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_X

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Hasil Output *SPSS Versi 21*

Dari hasil output diatas memiliki nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) atau R Square sebesar 0,444 artinya kepemimpinan kuat mempengaruhi kinerja karyawan, yang menyatakan variabel kepemimpinan (X) mampu menerangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,4%, sedangkan sisanya (55,6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diketahui bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada rahmat syariah swalayan padangsidimpuan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpuan, adanya pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan persamaan regresi sederhana, yaitu $Y' = 15,398 + 0,609 X$.

Pada kolom Sig. P_{value} sebesar 0,000 dengan taraf signifikan (α) sebesar 0,05. Artinya bahwa $P_{value} <$ dari pada taraf signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$. Maka diperoleh H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan. Sedangkan hubungan yang terjadi antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat, karena nilai Koefisien Determinasi (R^2) positif. Sehingga semakin baik kepemimpinan maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Dari hasil uji dekriptif terlihat bahwa kepemimpinan (X) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 43,87 kemudian mempunyai nilai maximum 54, minimum 26 dan standar deviasi 7,778, dan kinerja karyawan (Y) mempunyai jumlah rata-rata (mean) sebesar 42,13 kemudian mempunyai nilai maximum 54, minimum 29 dan standar deviasi 7,111.

Kemudian apabila penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan yaitu, penelitian yang dilakukan oleh Sukardi dan Randy Mars Tornado menggunakan dua variabel bebas sedangkan penelitian sekarang

menggunakan satu variabel bebas, dan penelitian yang dilakukan oleh R.Yolla Permata Nurita dan Zaskiah Hariyati Hasibuan melakukan penelitian di Bank dan Lembaga Keuangan Non Bank, sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada Rahmat Syariah Swalayan Padangsidempuan (perusahaan jasa eceran/ swalayan).

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun dengan sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian ini dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan yang masih kurang.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana penulis yang tidak mencukupi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.
3. Dalam menyebarkan angket penulis tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
4. Penulis tidak mampu mengontrol semua karyawan dalam menjawab setiap pertanyaan yang diberikan, apakah karyawan memang menjawab sendiri atau hanya asal menjawab.

Walaupun demikian, penulis sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dari perhitungan koefisien korelasi (r) bahwa nilai koefisien korelasi r diperoleh sebesar 0,666 yang artinya kepemimpinan dan kinerja karyawan pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidimpuan mempunyai hubungan yang kuat. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dari perhitungan koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai bahwa nilai $R = 0,666$ dan $R \times R = R^2$ sebesar 0,444 yang menyatakan variabel kepemimpinan (X) mampu menerangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 44,4%, sedangkan sisanya (55,6%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Kemudian dari perhitungan regresi sederhana diperoleh $Y' = 15,398 + 0,609 X$. Hal ini berarti setiap peningkatan variabel kepemimpinan naik sebesar 1 satuan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,609 satuan dan sebaliknya.

Dari kolom t , t_{hitung} sebesar 4,895 dengan t_{tabel} sebesar 1,697. Artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,895 > 1,697$. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan.

Jadi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan karyawan, yang berarti penelitian ini diterima dan sesuai dengan hipotesis yang dilakukan oleh peneliti.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini baik pimpinan perusahaan maupun pengembangan penelitian lebih lanjut adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan prinsip-prinsip syariah bersumber dari Al-qur'an dan Al-Hadist yang harus kita amalkan dalam berbagai permasalahan yang terjadi didalam manajemen organisasi. Diantaranya dengan menanamkan sifat-sifat Rasulullah Saw dalam menjalankan aktivitas sehari-hari dalam bekerja diperusahaan. Sifat-sifat Rasulullah Saw yaitu *Siddiq, Amanah, Tabligh* dan *Fathanah*.
2. Diharapkan kepada pemimpin agar mempertahankan kepemimpinannya dalam hal memperbaiki kinerja karyawan pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan.
3. Skripsi ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan bagi para karyawan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan agar lebih meningkatkan kinerjanya yang akan meningkatkan citra perusahaan di mata masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrurrahman Maman & Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Alsa Asmadi, *Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif Serta Kombinasinya Dalam Penelitian Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Amini, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Cita pustaka Media, 2004.
- Andrew J. Dubrin, *The Complete Ideal's Guides: Leadership*, Diterjemahkan dari "Judul buku asli" Oleh Tri Wibowo, Jakarta: Prenada, 2009.
- Buchari Alma, *Kewirausahaan*, Bandung, Alfabeta, 2009
- Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung : Cv. Jumanatul 'Ali-ART(J-ART), 2004.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2009.
- _____, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011
- Ernie Tisnawati Sule & Kurniawan Saefullh, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012
- Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Prenhalindo, 1997.
- George R. Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- _____, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Hasil wawancara dengan Bapak Riswal Huddin Siregar, pimpinan dari Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan, Kamis 26 November 2015.

Hasil wawancara dengan saudari Isna, selaku karyawan dari Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan, Kamis 26 November 2015.

Hasil wawancara dengan Ibu Lisda, pelanggan dari Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan, Sabtu 28 November 2015.

Hasil wawancara dengan saudari Enni, selaku karyawan Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan, Sabtu 28 November 2015

Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013

Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Cv. Andi Offset, 2008.

Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.

J. Riberru, *Dasar-Dasar Kepemimpinan*, Jakarta: CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1992.

J. Supranto, *Edisi Keenam Statistik*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2000.

Kenneth N. Wexley, dan Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*, Jakarta: PT. Rineka Cipta 2003.

K. Permadi, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010

Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*, Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada, 1995.

Oemar Hamalik, *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu* Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Relations Dan Komunikasi*, Jakarta:
PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2008.
- Siagian Sondang P., *Fungsi-Fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
_____, "Kepemimpinan" Teori dan Pengembangannya, Jakarta:
PT. Gramedia Pustaka, 1999.
- Sudarwan Danim, *Motivasi, Kepemimpinan, Dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta:
PT. Rineka Cipta, 2012.
- Suharsimin Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:
PT. Rineka Cipta, 2006.
_____, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta:
PT. Rineka Cipta, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, dan R&D*,
Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta:
PT. Bumi Aksara, 2008.
- T.Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003.
_____, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:
BPFE-Yogyakarta, 1987.
_____, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:
Liberty, 2008.
- Vethzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*,
Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008

Lampiran: 1

DAFTAR ANGKET

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i

Di Tempat

1. Dengan segala kerendahan hati dan harapan, penulis mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/ I untuk mengisi daftar pertanyaan ini dengan sejujurnya sesuai dengan kenyataan yang ada.
2. Kuesioner ini dibuat untuk memperoleh data yang peneliti butuhkan dalam rangka menyusun skripsi yang merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi pada Program Sarjana Ekonomi Islam dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis. Dengan Judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rahmat Syariah Swalayan Cabang City Walk Padangsidempuan”.
3. Untuk mencapai maksud tersebut, kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/ I untuk mengisi kuesioner ini dengan memilih jawaban yang telah disediakan.
4. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Sdr/ I meluangkan waktu untuk membantu kami mengisi kuesioner ini kami mengucapkan Terima Kasih.

Peneliti

Kholilah Jayanti Nst

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
 - a. SD d. Diploma
 - b. SMP e. Sarjana
 - c. SMA f. Pascasarjana
4. Alamat Rumah : a. Di dalam kota Padangsidimpuan
b. Di luar kota Padangsidimpuan

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
2. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda *Checklist* (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar, dengan keterangan:

SS= Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

R= Ragu-ragu

DAFTAR PERNYATAAN

A. KEPEMIMPINAN

| NO | PERTANYAAN | PILIHAN JAWABAN | | | | |
|----|--|-----------------|----|---|----|-----|
| | | SS | ST | R | TS | STS |
| 1. | Pimpinan selalu memberikan instruksi dengan jelas dan tegas agar pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya. | | | | | |
| 2. | Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan apabila pekerjaan tidak sesuai dengan perintah | | | | | |
| 3. | Pimpinan menggunakan hadiah dan hukuman untuk mengontrol karyawan | | | | | |
| 4. | Pemimpin selalu mendukung saya untuk meningkatkan kinerjanya agar lebih baik dari apa yang diharapkan atau diinginkan perusahaan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 5. | Pemimpin selalu memberikan dukungan kepada saya dalam memberikan ide-ide baru | | | | | |
| 6. | Pemimpin selalu memberikan perhatian dan menciptakan keakraban dengan karyawan | | | | | |
| 7. | Pemimpin senang menerima saran, kritik, dan pendapat dari bawahannya sebelum mengambil keputusan yang tepat | | | | | |
| 8. | Pemimpin selalu mengutamakan kerjasama daripada tugas pribadi dalam mencapai tujuan | | | | | |
| 9. | Pemimpin bekerja sama dengan karyawan dalam menyusun tugas masing- masing kelompok. | | | | | |
| 10. | Pemimpin memelihara komunikasi dengan karyawan yang bersifat terbuka, antara karyawan dengan pimpinan perusahaan | | | | | |
| 11. | Pemimpin selalu memberi kebebasan kepada saya dalam memberikan ide/ gagasan baru | | | | | |
| 12. | Pemimpin menghargai bawahan dalam memberikan pendapatnya dan memecahkan masalah secara bersama | | | | | |
| 13. | Pemimpin selalu berusaha dalam mengembangkan setiap skill yang dimiliki oleh karyawan | | | | | |
| 14. | Pemimpin tidak pernah menghalangi karyawan dalam mengembangkan pengetahuan dan keterampilan | | | | | |
| 15. | Pemimpin sangat senang melihat karyawannya memiliki kemajuan dari hari ke hari | | | | | |

KINERJA KARYAWAN

| NO | PERTANYAAN | PILIHAN JAWABAN | | | | |
|-----|--|-----------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | R | TS | STS |
| 1. | Saya akan meningkatkan kualitas terbaik untuk perusahaan ini dalam pencapaian target | | | | | |
| 2. | Saya berusaha bekerja dengan hasil yang sempurna | | | | | |
| 3. | Saya selalu bekerja tuntas | | | | | |
| 4. | Saya bisa diandalkan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang berlaku dalam perusahaan ini | | | | | |
| 5. | Saya handal dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya | | | | | |
| 6. | Saya taat pada semua aturan dan proses kerja yang ditetapkan dalam perusahaan ini | | | | | |
| 7. | Saya yakin mampu menyelesaikan tugas dengan hasil memuaskan sesuai pengetahuan yang saya miliki | | | | | |
| 8. | Saya yakin bisa mencapai target yang ditetapkan dengan pengetahuan yang saya miliki | | | | | |
| 9. | Saya akan lebih menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki | | | | | |
| 10. | Perusahaan ini membutuhkan karyawan yang memiliki kreativitas dalam setiap bidang | | | | | |
| 11. | Saya berusaha memberikan kreativitas yang diharapkan oleh perusahaan | | | | | |
| 12. | Kreativitas terbaik yang saya berikan akan diberikan penghargaan oleh perusahaan | | | | | |
| 13. | Perusahaan akan bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan | | | | | |
| 14. | Saya akan bertanggungjawab penuh dalam menyelesaikan tugas tepat waktu | | | | | |
| 15. | Saya akan bertanggungjawab atas apa yang saya kerjakan di perusahaan ini baik individu maupun kelompok | | | | | |

Lampiran 2

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPEMIMPINAN X

| Responden | Kepemimpinan (X) | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|-----------|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------|
| | No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 40 |
| 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 44 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 52 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 56 |
| 6 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 48 |
| 7 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 53 |
| 8 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 9 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 47 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 55 |
| 11 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 54 |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 55 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 59 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 65 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 63 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 60 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 64 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 63 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 67 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 68 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 59 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 65 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 64 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 61 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 67 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 73 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 69 |
| 32 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 64 |

Lampiran 3

JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN Y

| Responden | Kinerja Karyawan Y | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|-----------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|-------|
| | No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |
| 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 57 |
| 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 6 | 4 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 7 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| 8 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 9 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| 10 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 57 |
| 11 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 12 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 13 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 69 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 61 |
| 16 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 67 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 70 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 71 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 74 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 72 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 23 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 52 |
| 24 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 59 |
| 25 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 66 |
| 27 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 54 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 29 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 68 |
| 30 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 62 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 54 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 53 |

Lampiran 4

DATA VALID DAN RELIABEL VARIABEL KEPEMIMPINAN (X)

| Responden | Kepemimpinan X | | | | | | | | | | | | |
|-----------|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-------|
| | No | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 12 | Total |
| 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 26 |
| 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 31 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 37 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 39 |
| 6 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 34 |
| 7 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 40 |
| 8 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 31 |
| 9 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 34 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 38 |
| 11 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 37 |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 40 |
| 13 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 40 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 49 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 44 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 50 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 50 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 47 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 51 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 53 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 47 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 50 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 45 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 29 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 32 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 46 |

Lampiran 5

DATA VALID DAN RELIABEL VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

| Responden | Kinerja Karyawan Y | | | | | | | | | | | | |
|-----------|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|-------|
| | No | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | Total |
| 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 29 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 39 |
| 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 39 |
| 6 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 4 | 32 |
| 7 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 4 | 39 |
| 8 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 30 |
| 9 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 34 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 39 |
| 11 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 5 | 38 |
| 12 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 40 |
| 13 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 3 | 5 | 40 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 51 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 43 |
| 23 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 43 |
| 25 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 48 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 40 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 50 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 48 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 4 | 1 | 34 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 37 |

Lampiran 6

TABEL
TABEL NILAI KOEFISIEN KOREASI “r”
TARAF SIGNIFIKAN 5% DAN 1%

| df | TARAF SIGNIFIKAN | | df | TARAF SIGNIFIKAN | |
|----|------------------|-------|------|------------------|-------|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 1 | 0,997 | 1,000 | 24 | 0,388 | 0,496 |
| 2 | 0,950 | 0,990 | 25 | 0,381 | 0,487 |
| 3 | 0,878 | 0,959 | 26 | 0,374 | 0,478 |
| 4 | 0,811 | 0,917 | 27 | 0,367 | 0,470 |
| 5 | 0,754 | 0,874 | 28 | 0,361 | 0,463 |
| 6 | 0,707 | 0,834 | 29 | 0,355 | 0,456 |
| 7 | 0,666 | 0,798 | 30 | 0,349 | 0,449 |
| 8 | 0,632 | 0,765 | 35 | 0,325 | 0,418 |
| 9 | 0,602 | 0,735 | 40 | 0,304 | 0,393 |
| 10 | 0,576 | 0,708 | 45 | 0,288 | 0,372 |
| 11 | 0,553 | 0,684 | 50 | 0,273 | 0,354 |
| 12 | 0,532 | 0,661 | 60 | 0,250 | 0,325 |
| 13 | 0,514 | 0,641 | 70 | 0,232 | 0,302 |
| 14 | 0,497 | 0,623 | 80 | 0,217 | 0,283 |
| 15 | 0,482 | 0,606 | 90 | 0,205 | 0,267 |
| 16 | 0,468 | 0,590 | 100 | 0,195 | 0,254 |
| 17 | 0,456 | 0,575 | 125 | 0,174 | 0,228 |
| 18 | 0,444 | 0,561 | 150 | 0,159 | 0,208 |
| 19 | 0,433 | 0,549 | 200 | 0,138 | 0,181 |
| 20 | 0,423 | 0,537 | 300 | 0,113 | 0,148 |
| 21 | 0,413 | 0,526 | 400 | 0,098 | 0,128 |
| 22 | 0,404 | 0,515 | 500 | 0,088 | 0,115 |
| 23 | 0,369 | 0,505 | 1000 | 0,062 | 0,081 |

Lampiran 7

TABEL
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t^2

| <i>a</i> untuk uji dua pihak (two tail test) | | | | | | |
|---|-------|-------|--------------|--------|--------|--------|
| | 0,50 | 0,20 | 0,10 | 0,05 | 0,02 | 0,01 |
| <i>a</i> untuk uji satu pihak (one tail test) | | | | | | |
| dk | 0,25 | 0,10 | 0,005 | 0,025 | 0,01 | 0,005 |
| 1 | 1,000 | 3,078 | 6,314 | 12,706 | 31,821 | 63,657 |
| 2 | 0,816 | 1,886 | 2,920 | 4,303 | 6,965 | 9,925 |
| 3 | 0,765 | 1,638 | 2,353 | 3,182 | 4,541 | 5,841 |
| 4 | 0,741 | 1,533 | 2,132 | 2,776 | 3,747 | 4,604 |
| 5 | 0,727 | 1,486 | 2,015 | 2,571 | 3,365 | 4,032 |
| 6 | 0,718 | 1,440 | 1,943 | 2,447 | 3,143 | 3,707 |
| 7 | 0,711 | 1,415 | 1,895 | 2,365 | 2,998 | 3,499 |
| 8 | 0,706 | 1,397 | 1,860 | 2,306 | 2,896 | 3,355 |
| 9 | 0,703 | 1,383 | 1,833 | 2,262 | 2,821 | 3,250 |
| 10 | 0,700 | 1,372 | 1,812 | 2,228 | 2,764 | 3,165 |
| 11 | 0,697 | 1,363 | 1,796 | 2,201 | 2,718 | 3,106 |
| 12 | 0,695 | 1,356 | 1,782 | 2,178 | 2,681 | 3,055 |
| 13 | 0,692 | 1,350 | 1,771 | 2,160 | 2,650 | 3,012 |
| 14 | 0,691 | 1,345 | 1,761 | 2,145 | 2,624 | 2,977 |
| 15 | 0,690 | 1,341 | 1,753 | 2,132 | 2,623 | 2,947 |
| 16 | 0,689 | 1,337 | 1,746 | 2,120 | 2,583 | 2,921 |
| 17 | 0,688 | 1,333 | 1,740 | 2,110 | 2,567 | 2,898 |
| 18 | 0,688 | 1,330 | 1,743 | 2,101 | 2,552 | 2,878 |
| 19 | 0,687 | 1,328 | 1,729 | 2,093 | 2,539 | 2,861 |
| 20 | 0,687 | 1,325 | 1,725 | 2,086 | 2,528 | 2,845 |
| 21 | 0,686 | 1,323 | 1,721 | 2,080 | 2,518 | 2,831 |
| 22 | 0,686 | 1,321 | 1,717 | 2,074 | 2,508 | 2,819 |
| 23 | 0,685 | 1,319 | 1,714 | 2,069 | 2,500 | 2,807 |
| 24 | 0,685 | 1,318 | 1,711 | 2,064 | 2,492 | 2,797 |
| 25 | 0,684 | 1,316 | 1,708 | 2,060 | 2,485 | 2,787 |
| 26 | 0,684 | 1,315 | 1,706 | 2,056 | 2,479 | 2,779 |
| 27 | 0,684 | 1,314 | 1,702 | 2,052 | 2,473 | 2,771 |
| 28 | 0,683 | 1,313 | 2,701 | 2,048 | 2,467 | 2,763 |
| 29 | 0,683 | 1,311 | 1,699 | 2,045 | 2,462 | 2,756 |
| 30 | 0,683 | 1,310 | 1,697 | 2,042 | 2,457 | 2,750 |
| 40 | 0,681 | 1,303 | 1,684 | 2,021 | 2,423 | 2,704 |
| 60 | 0,679 | 1,296 | 1,671 | 2,000 | 2,390 | 2,660 |
| 120 | 0,677 | 1,289 | 1,658 | 1,980 | 2,358 | 2,617 |
| | 0,674 | 1,282 | 1,645 | 1,960 | 2,326 | 2,576 |

Lampiran 8

OUTPUT VALIDITAS KEPEMIMPINAN (X)
 SPSS 21
 Correlations

| | soal_1 | soal_2 | soal_3 | soal_4 | soal_5 | soal_6 | soal_7 | soal_8 | soal_9 | soal_10 | soal_11 | soal_12 | soal_13 | soal_14 | soal_15 | total |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| soal_1 Pearson Correlation | 1 | .470** | .376* | .716** | .624** | .890** | .530** | .705** | .618** | .521** | .075 | .189 | -.153 | -.042 | .188 | .911** |
| Sig. (2-tailed) | | .007 | .034 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .002 | .684 | .301 | .403 | .820 | .303 | .000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_2 Pearson Correlation | .470** | 1 | .381* | .118 | .194 | .284 | .371* | .406* | .139 | .439* | .253 | .270 | .054 | .048 | -.166 | .534** |
| Sig. (2-tailed) | .007 | | .031 | .521 | .287 | .115 | .036 | .021 | .447 | .012 | .162 | .135 | .767 | .794 | .364 | .002 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_3 Pearson Correlation | .376* | .381* | 1 | .590** | .494** | .326 | .363* | .081 | .414* | .529** | .194 | .140 | -.004 | .022 | -.109 | .503** |
| Sig. (2-tailed) | .034 | .031 | | .000 | .004 | .069 | .041 | .658 | .019 | .002 | .288 | .443 | .984 | .904 | .553 | .003 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_4 Pearson Correlation | .716** | .118 | .590** | 1 | .757** | .739** | .368* | .526** | .670** | .495** | .066 | .136 | -.211 | -.073 | .206 | .761** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .521 | .000 | | .000 | .000 | .038 | .002 | .000 | .004 | .720 | .457 | .245 | .692 | .258 | .000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_5 Pearson Correlation | .624** | .194 | .494** | .757** | 1 | .732** | .317 | .607** | .539** | .450** | .011 | -.089 | -.320 | -.171 | -.116 | .621** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .287 | .004 | .000 | | .000 | .077 | .000 | .001 | .010 | .954 | .626 | .074 | .351 | .526 | .000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_6 Pearson Correlation | .890** | .284 | .326 | .739** | .732** | 1 | .415* | .813** | .599** | .460** | -.059 | .039 | -.117 | -.159 | .046 | .833** |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .115 | .069 | .000 | .000 | | .018 | .000 | .000 | .008 | .747 | .834 | .523 | .386 | .802 | .000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_7 Pearson Correlation | .530** | .371* | .363* | .368* | .317 | .415* | 1 | .243 | .352* | .365* | .177 | .039 | .045 | -.095 | -.015 | .561** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .036 | .041 | .038 | .077 | .018 | | .181 | .048 | .040 | .331 | .832 | .806 | .606 | .934 | .001 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_8 | Pearson Correlation | .705** | .406* | .081 | .526** | .607** | .813** | .243 | 1 | .518** | .332 | -.037 | .220 | -.291 | -.068 | -.045 | .723** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .021 | .658 | .002 | .000 | .000 | .181 | | .002 | .063 | .840 | .227 | .107 | .711 | .806 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_9 | Pearson Correlation | .618** | .139 | .414* | .670** | .539** | .599** | .352* | .518** | 1 | .433* | .026 | .080 | -.304 | -.025 | .250 | .690** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .447 | .019 | .000 | .001 | .000 | .048 | .002 | | .013 | .888 | .662 | .091 | .891 | .168 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_10 | Pearson Correlation | .521** | .439* | .529** | .495** | .450** | .460** | .365* | .332 | .433* | 1 | .144 | .172 | .124 | .114 | .014 | .656** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .012 | .002 | .004 | .010 | .008 | .040 | .063 | .013 | | .433 | .347 | .499 | .536 | .938 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_11 | Pearson Correlation | .075 | .253 | .194 | .066 | .011 | -.059 | .177 | -.037 | .026 | .144 | 1 | .026 | -.210 | -.014 | -.050 | .121 |
| | Sig. (2-tailed) | .684 | .162 | .288 | .720 | .954 | .747 | .331 | .840 | .888 | .433 | | .887 | .248 | .939 | .786 | .511 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_12 | Pearson Correlation | .189 | .270 | .140 | .136 | -.089 | .039 | .039 | .220 | .080 | .172 | .026 | 1 | -.217 | .309 | .367* | .352* |
| | Sig. (2-tailed) | .301 | .135 | .443 | .457 | .626 | .834 | .832 | .227 | .662 | .347 | .887 | | .232 | .086 | .039 | .048 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_13 | Pearson Correlation | -.153 | .054 | -.004 | -.211 | -.320 | -.117 | .045 | -.291 | -.304 | .124 | -.210 | -.217 | 1 | -.066 | -.027 | -.089 |
| | Sig. (2-tailed) | .403 | .767 | .984 | .245 | .074 | .523 | .806 | .107 | .091 | .499 | .248 | .232 | | .720 | .884 | .629 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_14 | Pearson Correlation | -.042 | .048 | .022 | -.073 | -.171 | -.159 | -.095 | -.068 | -.025 | .114 | -.014 | .309 | -.066 | 1 | .447* | .145 |
| | Sig. (2-tailed) | .820 | .794 | .904 | .692 | .351 | .386 | .606 | .711 | .891 | .536 | .939 | .086 | .720 | | .010 | .429 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| soal_15 | Pearson Correlation | .188 | -.166 | -.109 | .206 | -.116 | .046 | -.015 | -.045 | .250 | .014 | -.050 | .367* | -.027 | .447* | 1 | .303 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|-------|-------|------|------|------|
| | Sig. (2-tailed) | .303 | .364 | .553 | .258 | .526 | .802 | .934 | .806 | .168 | .938 | .786 | .039 | .884 | .010 | | .092 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| total | Pearson Correlation | .911** | .534** | .503** | .761** | .621** | .833** | .561** | .723** | .690** | .656** | .121 | .352* | -.089 | .145 | .303 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .002 | .003 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .511 | .048 | .629 | .429 | .092 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9

OUTPUT VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)

SPSS 21
Correlations

| | Soal_1 | Soal_2 | Soal_3 | Soal_4 | Soal_5 | Soal_6 | Soal_7 | Soal_8 | Soal_9 | Soal_10 | Soal_11 | Soal_12 | Soal_13 | Soal_14 | Soal_15 | Total |
|----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| Soal_1 Pearson Correlation | 1 | .158 | .126 | .016 | .447* | .017 | .073 | -.006 | .000 | -.144 | -.183 | -.072 | .065 | 1.000** | .158 | .204 |
| Sig. (2-tailed) | | .388 | .490 | .930 | .010 | .929 | .691 | .972 | 1.000 | .433 | .316 | .694 | .724 | .000 | .388 | .264 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_2 Pearson Correlation | .158 | 1 | -.053 | .175 | .039 | .094 | .311 | .174 | -.203 | -.039 | -.180 | .149 | .158 | .158 | 1.000** | .273 |
| Sig. (2-tailed) | .388 | | .775 | .339 | .833 | .610 | .083 | .342 | .266 | .833 | .324 | .415 | .387 | .388 | .000 | .131 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_3 Pearson Correlation | .126 | -.053 | 1 | .305 | .705** | .176 | .338 | .448* | .815** | .330 | .561** | .348 | -.070 | .126 | -.053 | .787** |
| Sig. (2-tailed) | .490 | .775 | | .089 | .000 | .334 | .058 | .010 | .000 | .065 | .001 | .051 | .702 | .490 | .775 | .000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_4 Pearson Correlation | .016 | .175 | .305 | 1 | .342 | .244 | .039 | .274 | .223 | .231 | .161 | .247 | .071 | .016 | .175 | .472** |
| Sig. (2-tailed) | .930 | .339 | .089 | | .056 | .178 | .832 | .129 | .221 | .204 | .379 | .172 | .700 | .930 | .339 | .006 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_5 Pearson Correlation | .447* | .039 | .705** | .342 | 1 | .203 | .235 | .335 | .614** | .000 | .490** | .383* | .124 | .447* | .039 | .749** |
| Sig. (2-tailed) | .010 | .833 | .000 | .056 | | .266 | .195 | .061 | .000 | 1.000 | .004 | .030 | .500 | .010 | .833 | .000 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_6 Pearson Correlation | .017 | .094 | .176 | .244 | .203 | 1 | .510** | .552** | .291 | .304 | -.209 | .257 | .712** | .017 | .094 | .523** |
| Sig. (2-tailed) | .929 | .610 | .334 | .178 | .266 | | .003 | .001 | .106 | .090 | .250 | .155 | .000 | .929 | .610 | .002 |
| N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_7 Pearson Correlation | .073 | .311 | .338 | .039 | .235 | .510** | 1 | .656** | .329 | .336 | .025 | .000 | .248 | .073 | .311 | .560** |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------|---------|---------|--------|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .691 | .083 | .058 | .832 | .195 | .003 | | .000 | .066 | .060 | .890 | 1.000 | .172 | .691 | .083 | .001 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_8 | Pearson Correlation | -.006 | .174 | .448* | .274 | .335 | .552** | .656** | 1 | .592** | .358* | .143 | .314 | .424* | -.006 | .174 | .726** |
| | Sig. (2-tailed) | .972 | .342 | .010 | .129 | .061 | .001 | .000 | | .000 | .044 | .436 | .080 | .016 | .972 | .342 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_9 | Pearson Correlation | .000 | -.203 | .815** | .223 | .614** | .291 | .329 | .592** | 1 | .192 | .567** | .375* | .141 | .000 | -.203 | .759** |
| | Sig. (2-tailed) | 1.000 | .266 | .000 | .221 | .000 | .106 | .066 | .000 | | .293 | .001 | .034 | .441 | 1.000 | .266 | .000 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_10 | Pearson Correlation | -.144 | -.039 | .330 | .231 | .000 | .304 | .336 | .358* | .192 | 1 | -.006 | .089 | .116 | -.144 | -.039 | .372* |
| | Sig. (2-tailed) | .433 | .833 | .065 | .204 | 1.000 | .090 | .060 | .044 | .293 | | .976 | .628 | .527 | .433 | .833 | .036 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_11 | Pearson Correlation | -.183 | -.180 | .561** | .161 | .490** | -.209 | .025 | .143 | .567** | -.006 | 1 | .307 | -.165 | -.183 | -.180 | .451** |
| | Sig. (2-tailed) | .316 | .324 | .001 | .379 | .004 | .250 | .890 | .436 | .001 | .976 | | .088 | .367 | .316 | .324 | .010 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_12 | Pearson Correlation | -.072 | .149 | .348 | .247 | .383* | .257 | .000 | .314 | .375* | .089 | .307 | 1 | .145 | -.072 | .149 | .541** |
| | Sig. (2-tailed) | .694 | .415 | .051 | .172 | .030 | .155 | 1.000 | .080 | .034 | .628 | .088 | | .429 | .694 | .415 | .001 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_13 | Pearson Correlation | .065 | .158 | -.070 | .071 | .124 | .712** | .248 | .424* | .141 | .116 | -.165 | .145 | 1 | .065 | .158 | .365* |
| | Sig. (2-tailed) | .724 | .387 | .702 | .700 | .500 | .000 | .172 | .016 | .441 | .527 | .367 | .429 | | .724 | .387 | .040 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_14 | Pearson Correlation | 1.000** | .158 | .126 | .016 | .447* | .017 | .073 | -.006 | .000 | -.144 | -.183 | -.072 | .065 | 1 | .158 | .204 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .388 | .490 | .930 | .010 | .929 | .691 | .972 | 1.000 | .433 | .316 | .694 | .724 | | .388 | .264 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Soal_15 | Pearson Correlation | .158 | 1.000** | -.053 | .175 | .039 | .094 | .311 | .174 | -.203 | -.039 | -.180 | .149 | .158 | .158 | 1 | .273 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|------|------|------|
| | Sig. (2-tailed) | .388 | .000 | .775 | .339 | .833 | .610 | .083 | .342 | .266 | .833 | .324 | .415 | .387 | .388 | | .131 |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |
| Total | Pearson Correlation | .204 | .273 | .787** | .472** | .749** | .523** | .560** | .726** | .759** | .372* | .451** | .541** | .365* | .204 | .273 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .264 | .131 | .000 | .006 | .000 | .002 | .001 | .000 | .000 | .036 | .010 | .001 | .040 | .264 | .131 | |
| | N | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 | 32 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10

Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 32 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 32 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .867 | 11 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| soal_1 | 55.53 | 44.128 | .868 | .727 |
| soal_2 | 54.63 | 56.500 | .431 | .778 |
| soal_3 | 54.41 | 60.120 | .448 | .783 |
| soal_4 | 54.69 | 57.448 | .727 | .770 |
| soal_5 | 54.59 | 59.604 | .580 | .779 |
| soal_6 | 55.72 | 44.402 | .747 | .742 |
| soal_7 | 55.06 | 56.448 | .469 | .776 |
| soal_8 | 55.53 | 49.354 | .614 | .759 |
| soal_9 | 54.97 | 53.967 | .613 | .764 |
| soal_10 | 54.56 | 58.190 | .609 | .774 |
| soal_12 | 55.44 | 59.867 | .242 | .792 |
| soal_11 | 54.47 | 63.547 | .050 | .799 |
| soal_13 | 55.31 | 66.738 | -.209 | .823 |
| soal_14 | 55.28 | 63.047 | .034 | .804 |
| soal_15 | 55.81 | 59.577 | .139 | .807 |

Lampiran 11

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 32 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 32 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .808 | 11 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Soal_3 | 38.81 | 36.544 | .744 | .759 |
| Soal_4 | 37.78 | 45.531 | .347 | .803 |
| Soal_5 | 38.13 | 40.952 | .635 | .777 |
| Soal_6 | 37.69 | 45.448 | .443 | .797 |
| Soal_7 | 38.13 | 44.758 | .405 | .799 |
| Soal_8 | 37.94 | 44.319 | .680 | .785 |
| Soal_9 | 39.13 | 33.855 | .756 | .755 |
| Soal_10 | 38.38 | 45.403 | .288 | .810 |
| Soal_11 | 38.78 | 41.854 | .380 | .806 |
| Soal_12 | 38.47 | 43.096 | .420 | .798 |
| Soal_13 | 38.03 | 46.741 | .208 | .816 |

Lampiran 12

Uji Normalitas

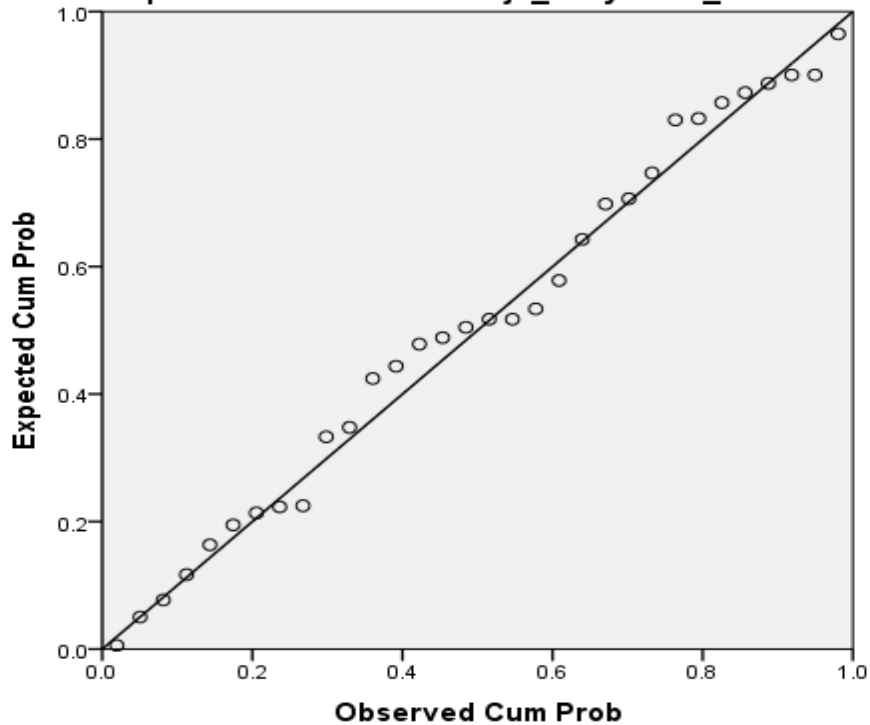
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Kepemimpinan_X | Kinerja_Karyawan_Y |
|----------------------------------|----------------|----------------|--------------------|
| N | | 32 | 32 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 43.88 | 42.13 |
| | Std. Deviation | 7.778 | 7.111 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .139 | .149 |
| | Positive | .097 | .149 |
| | Negative | -.139 | -.085 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .786 | .841 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .568 | .479 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y



Lampiran 13

Uji Linearitas

Case Processing Summary

| | Cases | | | | | |
|-------------------------------------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
| | Included | | Excluded | | Total | |
| | N | Percent | N | Percent | N | Percent |
| Kepemimpinan_X * Kinerja_Karyawan_Y | 32 | 97.0% | 1 | 3.0% | 33 | 100.0% |

Report

Kepemimpinan_X

| Kinerja_Karyawan_Y | Mean | N | Std. Deviation |
|--------------------|-------|----|----------------|
| 29 | 31.00 | 1 | . |
| 30 | 31.00 | 1 | . |
| 32 | 34.00 | 1 | . |
| 34 | 43.50 | 2 | 13.435 |
| 35 | 36.00 | 1 | . |
| 37 | 48.00 | 2 | 2.828 |
| 38 | 37.00 | 1 | . |
| 39 | 38.50 | 4 | 1.291 |
| 40 | 45.25 | 4 | 6.397 |
| 41 | 26.00 | 1 | . |
| 43 | 49.50 | 2 | 3.536 |
| 45 | 44.00 | 1 | . |
| 46 | 47.00 | 1 | . |
| 47 | 46.00 | 1 | . |
| 48 | 49.50 | 2 | 6.364 |
| 50 | 52.00 | 1 | . |
| 51 | 49.50 | 2 | .707 |
| 52 | 50.00 | 1 | . |
| 53 | 51.00 | 1 | . |
| 54 | 52.00 | 2 | .000 |
| Total | 43.87 | 32 | 7.778 |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------|---------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepemimpinan_X * | Between | (Combined) | 1505.750 | 19 | 79.250 | 2.572 | .049 |
| Kinerja_Karyawan_Y | Groups | Linearity | 832.731 | 1 | 832.731 | 27.026 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 673.019 | 18 | 37.390 | 1.213 | .373 |

| | | | | | | |
|--|---------------|----------|----|--------|--|--|
| | Within Groups | 369.750 | 12 | 30.813 | | |
| | Total | 1875.500 | 31 | | | |

Lampiran 14

Uji Koefisien Korelasi

Correlations

| | | Kepemimpinan_X | Kinerja_Karyawan_Y |
|--------------------|---------------------|----------------|--------------------|
| Kepemimpinan_X | Pearson Correlation | 1 | .666** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | N | 32 | 32 |
| Kinerja_Karyawan_Y | Pearson Correlation | .666** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | |
| | N | 32 | 32 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 15

Uji Regresi Sederhana

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Kepemimpinan_X ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .666 ^a | .444 | .425 | 5.390 |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_X

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 695.978 | 1 | 695.978 | 23.957 | .000 ^b |
| | Residual | 871.522 | 30 | 29.051 | | |
| | Total | 1567.500 | 31 | | | |

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_X

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.398 | 5.543 | | 2.778 | .009 |
| | Kepemimpinan_X | .609 | .124 | .666 | 4.895 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KHOLILAH JAYANTI NST
NIM : 12 230 0238
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI)
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RAHMAT SYARIAH SWALAYAN CABANG CITY WALK PADANGSIDIMPUAN**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : Agustus 2016
Yang menyatakan,

KHOLILAH JAYANTI NST