



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PT. MUSLIMINDO NANDA PRIMA**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat  
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
dalam Bidang Ilmu Perbankan Syariah*

**OLEH :**

**MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN  
NIM. 14 402 00159**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2019**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PT. MUSLIMINDO NANDA PRIMA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN**  
NIM. 14 402 00159

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2019**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI  
PT. MUSLIMINDO NANDA PRIMA**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN**  
NIM. 1440200159

Pembimbing I

**Muhammad Isa, S.T., M.M**  
NIP. 19800605 201 101 1 003

Pembimbing II

**Damri Batubara, M.A**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
PADANGSIDIMPUAN  
2019**



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

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi  
a.N MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN

Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, Februari 2019

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

IAIN Padangsidempuan

Di-

Padangsidempuan

*Assalamualaikum Wr.Wb*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN yang berjudul: "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Muslimindo Nanda Prima**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr.Wb*

PEMBIMBING I

  
**Muhammad Isa, S.T., M.M**  
NIP. 19800605 201 101 1 003

PEMBIMBING II

  
**Damri Batubara, MA**

### SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN  
NIM : 1440200159  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Muslimindo Nanda Prima**

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 IAIN Padangsidimpuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

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 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidimpuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 7 Februari 2019  
Saya yang Menyatakan,



**MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN**  
NIM 1440200159

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN  
JALAN KAMPUS KOTA PADANGSIDIMPUAN  
KOTA PADANGSIDIMPUAN DAN BUNDAK ISLAM  
25133

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

---

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Saya yang bertandatangan di bawah ini:

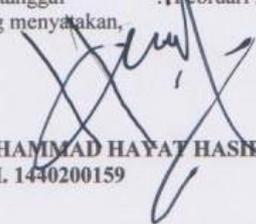
Nama : MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN  
NIM : 1440200159  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
JenisKarya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan. Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Muslimindo Nanda Prima"**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidimpuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidimpuan  
Pada tanggal : 7 Februari 2019  
Yang menyatakan,



  
MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN  
NIM. 1440200159



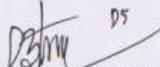
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733  
Tel. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI  
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

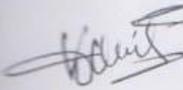
**Nama** : MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN  
**NIM** : 14 402 00159  
**Kelembagaan/Jurusan** : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/EKONOMI SYARIAH  
**Judul Skripsi** : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MUSLIMINDO NANDA PRIMA

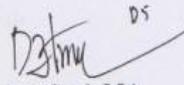
Sekretaris

  
**Dr. Kamaluddin, M.Ag**  
NIP. 19651102 199103 1 001

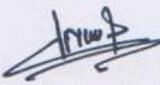
  
**Delima Sari, MA**  
NIP. 19840512201403 2 002

Anggota

  
**Dr. Kamaluddin, M.Ag**  
NIP. 19651102 199103 1 001

  
**Delima Sari, MA**  
NIP. 19840512201403 2 002

  
**Dr. Badi Gautama Siregar, S.Pd., MM**  
NIP. 19790720 20110 1 005

  
**Nofinawati, SEL., MA**  
NIP. 19821116 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

**Di** : Padangsidempuan  
**Hari/Tanggal** : Jum'at/ 24 Mei 2019  
**Waktu** : 10.00 WIB-12.00 WIB  
**Hasil/Nilai** : 73,75/B  
**Predikat** : AMAT BAIK  
**IPK** : 3,16



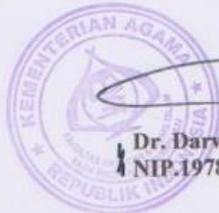
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733  
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

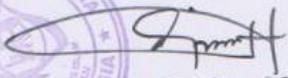
## PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.  
MUSLIMINDO NANDA PRIMA**  
**NAMA : MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN**  
**NIM : 14 402 00159**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas  
Dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (SE)**  
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, Juli 2019  
Dekan,



  
**Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si.**  
**NIP.19780818 200901 1 015**

## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah*, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Muslimindo Nanda Prima”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan masih jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan

Keuangan dan Bapak Dr. Sumer Mulia Harahap M. A., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Dr. Kamaluddin M. Ag., selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. H. Arbanurrasyid, M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, MA, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Muhammad Isa, ST., MM selaku pembimbing I dan bapak Damri Batubara, MA selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahannya, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi M. Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidempuan khususnya dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.

7. Teristimewa kepada Ibunda tercinta Hj. Nurhalimah Siregar dan Ayahanda tercinta H. Mara Togu Hasibuan, tanpa pamrih memberikan kasih sayang dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya semenjak dilahirkan sampai sekarang, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan beliau dengan surga firdaus-Nya, serta kepada kakak tercinta saya Lilis Harianti Hasibuan M.sc, Ida Royyani Hasibuan M.hum, dan adek tercinta Sakinah Muliana Hasibuan Spd.
8. Kepada sahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti yaitu sahabat Bolus FC, dan terutama kepada Bere Rangga.
9. Kepada sahabat yang selalu menemani di kampus sampai sore, yaitu Giya Rahayu, Nur Matua Nasution, Yeni Silvera Hasibuan, Rahma, Sri, Ratih, Deni Hennida Hasibuan, Anwar Rasyid dan sahabat lainnya.
10. Kerabat dan seluruh rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, khususnya Jurusan Ekonomi Syariah 4 angkatan 2014 yang telah berjuang bersama-sama meraih gelar S.E dan semoga kita semua sukses dalam meraih cita-cita, Amin.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup

kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, Februari 2019  
Peneliti,

**MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN**  
**NIM.14402 00159**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### 1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidakdi lambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan Ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	Esdan Ye
ض	ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	žā	ž	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof

ي	ya	Y	Ye
---	----	---	----

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
ي.....	fathah dan ya	Ai	a dan i
و.....	fathah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا.....ى	fathah dan alif atau ya	ā	a dangaris atas
ى.....ى	Kasrah dan ya	ī	i dangaris di bawah
و.....و	ḍommah dan wau	ū	u dangaris di atas

### **3. Ta Marbutah**

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua :

- a. Ta Marbutah hidup yaitu TaMarbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta Marbutah mati yaitu Ta Marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya Ta Marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka Ta Marbutah ituditransliterasikan dengan ha (h).

### **4. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah atautasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

### **5. Kata Sandang**

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf

/l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

## **6. Hamzah**

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu diletakkan di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

## **7. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

## **8. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya amemang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

## **9. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

## ABSTRAK

**Nama : MUHAMMAD HAYAT HASIBUAN**

**Nim : 14 402 00159**

**Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Muslimindo Nanda Prima**

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah turunnya kinerja karyawan bagian produksi di PT. Muslimindo Nanda Prima sehingga kinerja karyawan tidak optimal. Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan dan kepemimpinan yang dikembangkan pada perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Sehubungan dengan pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Data yang diperoleh dari penelitian ini yaitu berdasarkan jawaban responden terhadap angket yang dibagikan kepada 32 responden. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi (uji  $R^2$ ), dan uji (t), dengan menggunakan bantuan *SPSS* versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,997 > 2,042$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam model regresi sederhana yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan sebesar 23%, dimana sisanya 77% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PENGESAHAN JUDUL</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI</b>	
<b>BERITA ACARA UJIAN MUNAQSAH</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEKAN PEMBIMBING</b>	
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Definisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah.....	8
F. Tujuan Penelitian .....	8
G. Kegunaan Penelitian .....	8
H. Sistematika Pembahasan.....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. KerangkaTeori	
1. Kinerja Karyawan .....	11
a. Pengertian Kinerja.....	11
b. Penilaian Kinerja.....	12
c. Upaya Peningkatan Kinerja.....	13
d. Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam .....	14
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	16
f. Tujuan Kinerja .....	19
2. Gaya Kepemimpinan.....	20
a. Defenisi Kepemimpinan.....	20
b. Teori Kepemimpinan .....	22
c. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	26
d. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	30
e. Kekuasaan Dan Wewenang.....	33
B. Penelitian Terdahulu .....	33
C. Kerangka Pikir .....	35
D. Hipotesis .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
B. Jenis Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel.....	39
1. Populasi .....	39

2. Sampel.....	39
D. Sumber Data.....	40
E. Instrumen Pengumpulan Data.....	40
F. Teknik Analisis Data .....	41
1. Uji Validitas .....	42
2. Uji Reliabilitas .....	42
G. Analisis Data.....	42
1. Uji Normalitas .....	42
2. Uji Linearitas.....	43
3. Analisis Regresi Sederhana.....	43
4. Uji Koefisien Determinasi .....	44
5. Uji t.....	46
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
1. Sejarah PT. Muslimindo Nanda Prima .....	47
2. Visi dan Misi.....	48
3. Struktur Perusahaan .....	48
B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	49
1. Hasil Uji Validitas.....	49
2. Hasil Uji Reliabilitas.....	50
C. Teknik Analisis Data .....	51
1. Uji Normalitas.....	51
2. Uji Linearitas .....	53
3. Hasil Uji Regresi linear Sederhana .....	54
4. Koefisien Determinasi .....	55
5. Uji t .....	56
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	56
E. Ketertarikan Penelitian .....	57
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b>	: Produksi PT. Muslimindo Nanda Prima.....	5
<b>Tabel 1.2</b>	: Definisi Operasional Variabel.....	7
<b>Tabel 1.3</b>	: Penelitian Terdahulu.....	33
<b>Tabel III.1</b>	: Skala Likert.....	41
<b>Tabel III.2</b>	: Kisi-kisi Angket.....	41
<b>Tabel III.3</b>	: Interpretasi Koefisien Korelasi.....	44
<b>Tabel IV.1</b>	: Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	49
<b>Tabel IV.2</b>	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	50
<b>Tabel IV.3</b>	: Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	51
<b>Tabel IV.4</b>	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	51
<b>Tabel IV.5</b>	: Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i> .....	52
<b>Tabel IV.6</b>	: Hasil Uji Linearitas.....	53
<b>Tabel IV.7</b>	: Hasil Analisis Regresi Sederhana.....	54
<b>Tabel IV.8</b>	: Hasil Uji R Square.....	55
<b>Tabel IV.9</b>	: Hasil Uji t.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1.....	35
Gambar IV.1.....	48

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia saat ini sangat pesat perkembangannya didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Pengelolaan sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan melalui manajemen yang merupakan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan.

Perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, karena yang mengerjakan pekerjaan yang ada dalam perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, agar kinerja karyawan optimal dan mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan aspek seperti gaya kepemimpinan dan motivasi.<sup>1</sup>

Secara teori kinerja dipengaruhi oleh efektivitas dan efisiensi yakni apakah karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dengan jumlah pengorbanan yang dilakukan karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, otoritas, dan tanggung jawab yakni apakah karyawan tersebut mengetahui apa yang menjadi kewajibannya dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan, disiplin, yakni dilihat dari ketaatan karyawan terhadap

---

<sup>1</sup>Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005), hlm. 15.

peraturan yang berlaku dalam perusahaan secara inisiatif karyawan yakni berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas karyawan tersebut.<sup>2</sup>

Dalam pencapaian tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan dasar seorang pemimpin mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompokterkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang.<sup>3</sup> Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya dengan efektif maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut. Wewenang ini disebut wewenang kepemimpinan, yang merupakan hak untuk bertindak atau memengaruhi tingkah laku orang yang dipimpinnya.<sup>4</sup>

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit, karena mereka mempunyai pikiran,perasaan, status,

---

<sup>2</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group,2011), hlm.176.

<sup>3</sup>Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2010) hlm.2.

<sup>4</sup>Edi Sutrisno , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana,2009), hlm.215.

keinginan dan latar belakang yang berbeda yang dibawa ke dalam perusahaan. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung, karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa peranan aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Sehingga untuk bisa memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan seorang pemimpin harus mengoptimalkan kedua hal tersebut.<sup>5</sup>

Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan oranglain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah unik dan tidak dapat diwariskan secara otomatis. Setiap pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang timbul pada situasi yang berbeda.<sup>6</sup>

Banyak ahli mengemukakan pendapat dan teorinya tentang kepemimpinan. Teori yang mereka kemukakan beraneka ragam. Keragaman itu disebabkan antara lain oleh tiga hal yaitu bukti empiris atau hasil penelitian, perbedaan sudut pandang para ahli mengenai manusia organisasi dan hakikat dan substansi tugas yang dilakukan dalam kerangka praktek

---

<sup>5</sup>Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: PT Rineka Cipta,2012), hlm66.

<sup>6</sup>Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia,2005),hlm. 287.

kepemimpinan tersebut.<sup>7</sup> Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.<sup>8</sup> Kepemimpinan secara luas meliputi proses menentukan tujuan organisasi, memotivasi untuk mencapai tujuan, memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi peristiwa pada pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan kerja sama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi.<sup>9</sup>

PT. Muslimindo Nanda Prima adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang konstruksi pembangunan jalan raya. Seiring dengan majunya pembangunan jalan raya di Indonesia terutama daerah Sumatera Utara, maka kebutuhan akan produksi perusahaan seperti PT. Muslimindo Nanda Prima ini akan dibutuhkan apabila menang dalam tender pembangunan

---

<sup>7</sup>Sudarwan Danim, *Op.Cit.*, hlm.68.

<sup>8</sup>Sudarwan Danim, *Op.Cit.*, hlm.154.

<sup>9</sup>*Ibid.*, hlm.158

jalan raya, apabila tidak menang dalam tender produksi PT. Muslimindo Nanda Prima tetap beroperasi dengan menggiling batu, maka kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan. Hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi menunjukkan belum optimalnya kinerja karyawan bagian produksi. Masalah ini muncul karena kurangnya pengarahan pemimpin dalam bekerja, tertutupnya seorang pimpinan terhadap karyawan bagian produksi.<sup>10</sup> Hal ini juga didukung oleh catatan hasil produksi PT. Muslimindo Nanda Prima.

**Tabel.1.1**  
**Produksi PT. Muslimindo Nanda Prima**

Tanggal / Bulan	Hasil Produksi (Ton)
01 November 2016	121, 43
02 November 2016	129
03 November 2016	112,79
04 November 2016	166,7
05 November 2016	63,2
07 November 2016	63,23
08 November 2016	198

**Sumber: Laporan Produksi PT. Muslimindo Nanda Prima**

Berdasarkan dari tabel 1.1 di atas, maka dapat di lihat produksi dari tanggal 01 dan 02 November 2016 meningkat, sedangkan tanggal 03 November 2016 turun, dan ditanggal 04 November 2016 meningkat kembali. Kondisi di atas merupakan suatu masalah bagi perusahaan, idealnya hasil produksi per harinya tidak akan berbeda karena jumlah tenaga kerja sumber daya yang digunakan selama 4 hari tersebut sama. Namun berdasarkan informasi yang diterima peneliti, ternyata pada hari ke-3 pimpinan tidak

---

<sup>10</sup>Hasil Wawancara, Rustam dkk, Karyawan PT. Muslimindo Nanda Prima bagian produksi, pada tanggal 02 Mei 2018 Di PT. Muslimindo Nanda Prima.

masuk kantor. Karena itu baik atau tidaknya suatu hubungan karyawan dengan pemimpin dihubungkan dengan produktivitas tergantung pada kualitas pemimpin.<sup>11</sup> Sehingga gaya kepemimpinan yang tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.<sup>12</sup> Ada tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerja sama, dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.<sup>13</sup>

Dari uraian di atas, berdasarkan data, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MUSLIMINDO NANDA PRIMA”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Turunnya kinerja karyawan bagian produksi PT. Muslimindo Nanda Prima secara umum
2. Tertutupnya sikap pimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Muslimindo Nanda Prima
3. Hasil produksi menurun ketika pimpinan tidak berada di kantor

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian ini dibatasi pada gaya kepemimpinan produksi saja. Permasalahan dalam

---

<sup>11</sup>*Ibid.*, hlm.142.

<sup>12</sup>Veitzhal Rivaída dan Deddy Mulyadi, *Op.Cit.*, hlm.42.

<sup>13</sup>*Ibid.*, hlm.43.

penelitian ini dibatasi supaya penelitian ini lebih fokus membahas topik penelitian dan supaya tidak meluas.

#### D. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah sebuah fenomena yang berubah ubah dengan demikian maka bisa jadi tidak ada satu peristiwa di alam ini yang tidak dapat disebut variabel, tinggal tergantung bagaimana kualitas variabelnya. Yaitu bentuk variasi fenomena.<sup>14</sup> Variabel independen ialah variable yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen ialah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependen ialah kinerja karyawan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah:

**Tabel. 1.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya Kepemimpinan adalah cara pemimpin membawa diri sebagai pemimpin, cara ia berlagak dan tampil dalam menggunakan kekuasaannya. <sup>15</sup>	1. Kemampuan strategis 2. Kemampuan interpersonal 3. Kemampuan teknis. <sup>16</sup>	Ordinal

<sup>14</sup>Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm 70.

<sup>15</sup>J.Riberu, *Gaya-gaya Kepemimpinan* (Jakarta: CV. Podaman Ilmu Jaya, 1992), hlm 7.

<sup>16</sup>Ahmad Ibrahim abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 135.

2	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan kesuksesan dalam melaksanakan tugas. <sup>17</sup> Dengan demikian kinerja dalam penelitian ini adalah hanya kinerja bagian produksi.	1. Efektifitas dan efisiensi 2. Otoritas dan tanggung jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif. <sup>18</sup>	Ordinal
---	-------------	---	--	---------

### E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini, yaitu: apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Muslimindo Nanda Prima ?

### F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Muslimindo Nanda Prima.

### G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan, dan menambah wawasan tentang kepemimpinan dalam sebuah perusahaan.

---

<sup>17</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm 170.

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm 19.

## 2. Bagi perusahaan

Agar perusahaan mengetahui gaya kepemimpinan itu berpengaruh atau tidak dalam kinerja karyawan perusahaan. Sehingga dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan.

## 3. Bagi Pembaca

Untuk menambah wawasan pembaca mengenai kepemimpinan dalam manajemen sebuah perusahaan.

## 4. Bagi peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi atau panduan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian jika berhubungan dengan penelitian ini.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Agar skripsi terarah dan memudahkan peneliti dalam menyusunnya, maka skripsi ini terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab I merupakan bab yang berisi uraian tentang latar belakang masalah, yaitu berisi uraian-uraian yang mengantarkan kepada masalah dan menunjukkan adanya masalah yang menjadi objek penelitian serta pentingnya masalah tersebut diteliti dan dibahas. Identifikasi masalah, yaitu fokus masalah. Batasan masalah, definisi operasional variabel, yaitu yang terkait dengan variabel-variabel dengan dilengkapi dengan indikator pengukurannya. Rumusan masalah, yaitu penjabaran hal-hal yang menjadi pertanyaan dan yang akan dijawab dalam penelitian. Tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui jawaban terhadap rumusan masalah. Kegunaan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II merupakan bab yang berisikan pembahasan dan uraian-uraian tentang objek penelitian sesuai dengan teori atau konsep yang diambil dari segala yang dijadikan referensi dalam penelitian.

Bab III merupakan bab yang berisi penjelasan secara rinci mengenai semua unsur dalam penelitian ini, yaitu penjelasan mengenai lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, metode dan teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data dan metode analisis data.

Bab IV merupakan bab yang berisi analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Muslimindo Nanda Prima.

Bab V merupakan bab yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan memuat jawaban-jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan pada rumusan masalah. Kemudian saran-saran adalah memuat pokok-pokok pikiran peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah atau objek penelitian untuk bahan pertimbangan dan tindakan mereka. Isi saran juga harus berkaitan dengan kesimpulan penelitian.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kerangka Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.<sup>1</sup> Kinerja karyawan adalah hasil dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.<sup>2</sup>

Kinerja(*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Karyawan yaitu setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>Lijan Poltak Simambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solit Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 481.

<sup>2</sup>Veithzal Rivai & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.50.

<sup>3</sup>Emron Edison, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta,2016), hlm.190.

## b. Penilaian Kinerja

Perusahaan suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif.

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel mengajukan empat kinerja primer yang dilakukan untuk mengukur kinerja, yaitu:<sup>4</sup>

- 1) *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan yang diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain
- 4) *Cost Effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (Manusia, Keuangan, Teknologi, dan Material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau

---

<sup>4</sup>Eddy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 178-179.

pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

**c. Upaya Peningkatan Kinerja**

Terdapat beberapa upaya untuk peningkatan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) *Diskriminasi*

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat member sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

2) *Pengharapan*

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3) *Pengembangan*

Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan

pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggungjawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

#### 4) *Komunikasi*

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Di samping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.<sup>5</sup>

#### **d. Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Islam**

Kinerja sebenarnya sudah menjadi bagian dari kehidupan. Dalam arti yang lebih luas, kinerja diartikan sebagai semua bentuk aktivitas yang membawa keuntungan/manfaat baik materi maupun non-materi. Islam adalah agama yang sangat memberikan penghargaan terhadap kerja. Kerja bukan sekedar aktivitas yang

---

<sup>5</sup>Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm 185-186

bersifat duniawi tetapi juga memiliki nilai transendensi.<sup>6</sup> Seruan bekerja dalam konteks ekonomi untuk menjemput rezeki terdapat dalam QS. At-taubah ayat 105 dan Al- Ahqaaf ayat 19 sebagai berikut :

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ  
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا  
 كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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.<sup>7</sup>

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوقِفَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا  
 يُظَاهَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.<sup>8</sup>

Dari ayat diatas dapat kita simpulkan bahwasanya allah

SWT pasti membalas setiap-tiap pekerjaan yang dilakukan, jika

<sup>6</sup>Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm 76.

<sup>7</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Bandung: Al Jumanatul Ali, 2004), hlm.504

<sup>8</sup>*Ibid.*, hlm.547

seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula untuk organisasinya maka ia akan memperoleh keuntungan bagi dirinya dan organisasinya atau perusahaannya. Dari ayat tersebut juga menerangkan dalam suatu organisasi harus nyaman sehingga melahirkan lingkungan yang kondusif.<sup>9</sup>

**e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan, karena dalam organisasi ada karyawan yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi ataupun sebuah perusahaan. Menurut Prawirosentono dalam buku Edy Sutrisno, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:<sup>10</sup>

1) *Efektifitas* dan Efisiensi

Efektifitas diartikan sebagai pengukuran keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Sebagai contoh jika sebuah tugas dapat selesai dengan pemilihan cara-cara yang sudah ditentukan. Sedangkan efisiensi adalah penggunaan sumber daya secara minimum guna pencapaian hasil yang optimum.

Untuk meningkatkan efektifitas, perusahaan harus melakukan inisiatif untuk menyediakan evaluasi kinerja, menjabarkan kelemahan karyawan melalui kritik konstruktif.

---

<sup>9</sup>Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah : Pesan, Kesan Dan Keserasian Al- Qur'an M. Quraish Shihab*, (Jakarta : Lentera Hati, 2002) Hlm. 412-413.

<sup>10</sup>Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi, Op. Cit.*, hlm176-178.

Pemimpin harus membuat kejelasan untuk mengarahkan efektifitas dan menjelaskan bagaimana kinerja karyawan mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Karyawan kerap kali tidak efektif dalam bekerja karena mereka tidak peduli akan pekerjaan mereka atau mereka tidak memiliki keahlian untuk berkontribusi. Dengan melakukan wawancara kepada calon karyawan, berbicara dengan referensi dan melakukan ujian, perusahaan dapat memasukkan karyawan dengan keahlian yang baik untuk menyelesaikan tingkat pekerjaan yang sesuai. Sedangkan untuk meningkatkan efisiensi pimpinan dan karyawan mengadakan rapat untuk menjabarkan beragam cara menerapkan efisiensi dalam lingkungan kerja. Selain itu juga bisa dengan meminta masukan akan apa yang kurang dari lingkungan kerja saat ini.

## 2) *Otoritas* dan dan Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

### 3) *Disiplin*

Disiplin meliputi ketaatan dan kehormatan terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, jika karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan maka karyawan tersebut menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

### 4) *Inisiatif*

Kemampuan untuk memutuskan dan mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan terasa semakin sulit. Inisiatif seseorang dapat dikaitkan dengan adanya daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi.

#### **f. Tujuan Kinerja**

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja.

Seorang karyawan pada saat diterapkannya konsep manajemen kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja.

Michael Armstrong mengatakan yang dikutip dalam buku Irham Fahmi bahwa beberapa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk:<sup>11</sup>

- 1) Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
- 2) Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
- 3) Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.
- 4) Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.

---

<sup>11</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 176.

- 5) Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- 6) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.

## 2. Gaya Kepemimpinan

### a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.<sup>12</sup>

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan yang sama.
- 3) Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan.
- 4) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut dan situasi tertentu.

---

<sup>12</sup>Veithzal Rivai & Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm 2.

<sup>13</sup>*Ibid.*, hlm.3.

- 5) Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Menurut Stoner yang dikutip di dalam buku T. Hani Handoko, kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Ada tiga implikasi penting dari definisi tersebut, yaitu:<sup>14</sup>

- 1) Kepemimpinan menyangkut orang lain (bawahan dan pengikut). Ketersediaan mereka untuk menerima pengajaran pemimpin, para anggota kelompok membantu menentukan status/kedudukan pemimpin dan membuat proses kepemimpinan dapat berjalan. Tanpa bawahan, semua kualitas kepemimpinan menjadi tidak relevan.
- 2) Kepemimpinan menyangkut suatu pembagian kekuasaan yang tidak seimbang diantara para pemimpin dan anggota kelompok. Para pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan para anggota kelompok, tetapi para anggota kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.

---

<sup>14</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen*(Yogyakarta: BPFE, 2003), hlm.294.

- 3) Selain dapat memberikan pengarahan kepada para bawahan atau pengikut, pemimpin dapat juga mempergunakan pengaruh. Dengan kata lain, para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan tetapi juga dapat mempengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya.

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan menggerakkan, member motivasi dan memengaruhi orang-orang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan terarah pada pencapaian tujuan melalui tindakan keberanian mengambil keputusan mengenai hal-hal yang harus dilakukan.<sup>15</sup>

Seperti halnya disebutkan di atas bahwa dalam setiap kehidupan an setiap kumpulan manusia atau kelompok pada dasarnya pasti ada salah satu diantara kita muncul atau dijadikan pemimpin. Sebagaimana yang diterangkan dalam firman Allah SWT dalam QS. As-Sajdah ayat 24:

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا  
وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ ﴿٢٤﴾

Artinya: Dan Kami jadikan di antara mereka itu pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami ketika mereka sabar dan adalah mereka meyakini ayat-ayat kami.

<sup>15</sup>Andari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984).hlm.81

Menurut Pandji Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung.<sup>16</sup>

## **b. Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu:<sup>17</sup>

### 1) Teori Sifat

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan kepada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugerahi beberapa ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasive yang tidak tertahankan. Teori ini menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.

### 2) Teori Kepribadian Perilaku

Teori kepribadian perilaku mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang. Daripada berusaha menemukan sifat-

---

<sup>16</sup>Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm.2

<sup>17</sup>Veithzal & Dedi Mulyadi, *Op.Cit.*, hlm. 7-10

sifat, mereka meneliti pengaruhnya pada prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya. Beberapa studi dilakukan seperti studi dari University Of Michigan dan studi dari Ohio State University.

a) Studi dari University Of Michigan

Telaah kepemimpinan yang dilakukan pada Pusat Riset University Of Michigan, dengan sasaran melokasikan karakteristik perilaku kepemimpinan yang tampaknya dikaitkan dengan ukuran keefektifan kinerja. Melalui penelitian mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu:

(1) Pemimpin yang *Job-Contered*

Pemimpin yang berpusat pada tugas menerapkan pengawasan ketat sehingga bawahan melakukan tugasnya dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan. Pemimpin ini mengadakan kekuatan paksaan, imbalan, dan hukuman untuk memengaruhi sifat-sifat dan prestasi pengikutnya. Perhatian pada orang dilihat sebagai suatu hal mewah yang tidak dapat selalu dipenuhi oleh pemimpin.

(2) Pemimpin yang Berpusat Pada Bawahan

Mendelegasikan pengambilan keputusan pada bawahan dan membantu pengikutnya dalam

memuaskan kebutuhannya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Pemimpin yang berpusat pada karyawan memiliki perhatian terhadap kemajuan, pertumbuhan dan prestasi pribadi pengikutnya. Tindakan ini diasumsikan dapat memajukan pembentukan dan perkembangan kelompok.

b) Studi dari Ohio State University

Studi ini menghasilkan perkembangan dua faktor dari kepemimpinan, yaitu:

(1) Membentuk Struktur

Melibatkan suatu perilaku dimana pemimpin akan mengorganisasikan dan mendefinisikan hubungan di dalam kelompok, cenderung membangun pola dan saluran komunikasi yang jelas, dan menjelaskan cara-cara mengerjakan tugas yang benar. Pemimpin yang memiliki kecenderungan membentuk struktur yang tinggi, akan berorientasi pada tujuan hasil.

(2) Konsiderasi

Melibatkan perilaku yang menunjukkan persahabatan, saling percaya, menghargai, kehangatan, dan komunikasi antara pemimpin dan

pegikutnya. Pemimpin yang memiliki konsiderasi tinggi menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan partisipasi.

c) Teori Kepemimpinan Situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, sifat-sifat bawahannya, dan situasi sebelum menggunakan suatu gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini mensyaratkan pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia.

Teori kepemimpinan dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda bila dilihat dari sudut pandang perilaku pemimpin, perilaku pemimpin akan membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinan, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas.

Menurut Tohardi yang dikutip di dalam buku Edy Sutrisno, gaya bersikap atau bertindak akan tampak, yaitu dari:<sup>18</sup>

a) Cara memberi perintah.

---

<sup>18</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 222.

- b) Cara memberikan tugas.
- c) Cara berkomunikasi.
- d) Cara membuat keputusan.
- e) Cara mendorong semangat bawahan.
- f) Cara memberikan bimbingan.
- g) Cara menegakkan disiplin.
- h) Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
- i) Cara meminta laporan dari bawahan
- j) Cara memimpin rapat.
- k) Cara menegur kesalahan bawahan.

**c. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan

adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.<sup>19</sup> Hal ini antara lain dinyatakan oleh bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:<sup>20</sup>

1) Gaya kepemimpinan yang otokratik

Kemampuan otokratik adalah pemimpin yang akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilannya. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya lebih mengutamakan orientasi penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab para bawahannya dan kurang memberikan perhatian pada hubungan yang intim dengan para bawahannya.

2) Gaya kepemimpinan yang paternalistik

Kepemimpinan yang paternalistik ialah menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinannya pada umumnya bertindak dengan dasar pemikiran bahwa apabila kebutuhan fisik para bawahan tersebut sudah terpenuhi, para bawahan itu akan mencurahkan perhatian kepada pelaksanaan tugas yang

---

<sup>19</sup>Veithzal Rivai & Dedi Mulyadi, *Op.Cit.*, hlm.42

<sup>20</sup>Sondang P. Siagian, *Fungsi-Fungsi Manajerial* (Jakarta; Bumi Aksara 1992) hlm.17.

menjadi tanggung jawabnya. Orientasi kepemimpinan dengan gaya paternalistic memang ditujukan pada dua hal sekaligus, yaitu penyelesaian tugas dan terpeliharanya hubungan baik dengan bawahan, sebagaimana seorang bapak akan selalu berusaha memelihara hubungan yang serasi dengan anak-anaknya.

### 3) Gaya kepemimpinan yang kharismatik

Kepemimpinan kharismatik ialah gaya kepemimpinan yang belum berhasil menjelaskan mengapa seseorang dipandang sebagai pemimpin yang kharismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat menjelaskan secara ilmiah factor-faktor apa saja yang menjadikan seseorang menjadi kharismatik. Pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang kharismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antara pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan para bawahan, seorang pemimpin yang kharismatik nampaknya memberikan penekanan pada kedua-duanya.

### 4) Gaya kepemimpinan yang *Laissez Faire*

Kepemimpinan yang *Laissez Faire* ialah terlihat dari gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang yang menggunakan gaya *laissez faire* lebih mengutamakan kepuasan para bawahan

yang sifatnya psikologis dan simbolis ketimbang kebutuhan yang bersifat kebendaan, karena ia merasa bahwa pemuasan kebutuhan yang bentuknya kebendaan itu adalah urusan pribadi masing-masing orang.

5) Gaya kepemimpinan yang demokratik

Kepemimpinan yang demokratik ialah gaya kepemimpinan yang dipandang paling ideal. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan para bawahan, gaya manajerial yang demokratik biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara yang formal dan informal meskipun tidak mudah mewujudkan keseimbangan tersebut dalam praktek. Seorang pemimpin yang demokratik juga cenderung memperlakukan para bawahan sebagai orang-orang yang sudah dewasa dan matang.

**d. Indikator Gaya Kepemimpinan**

1. Adapun Indikator gaya kepemimpinan adalah:<sup>21</sup>

a) Kemampuan strategis

Kemampuan ini diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengetahui kondisi sosial politik yang melingkupi operasional organisasi yang dipimpinnya. Kemampuan untuk mengelola kekuatan

---

<sup>21</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op., Cit.*, hlm.135-149.

internal yang dimiliki dengan berbagai hambatan eksternal yang menantang guna untuk mewujudkan yang diimpikan.

b) Kemampuan interpersonal

Kemampuan interpersonal adalah kemajuan pemimpin untuk membina hubungan baik, berkomunikasi, berinteraksi dengan para bawahan dan seluruh elemen perusahaan. Kemampuan ini adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan perusahaan, sehingga akan terjadi pemahaman. Selain itu dengan kemampuan ini, akan meungkinkan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggung jawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.

Kemampuan interpersonal seorang pemimpin bisa direfleksikan dalam perilaku pemimpin dihadapan para bawahan. Diantara kewajiban yang harus ditunaikan seorang pemimpin dihadapan para bawahan adalah sebagai berikut:

- a. Menunjukkan suri tauladan yang baik atas semua aktivitas yang dilakukan. Yakni pemimpin mewajibkan dirinya untuk berperilaku lurus dan sesuai prosedur yang ada dalam perusahaan, serta teguh dalam

menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, amanah, dan pengorbanan. Semua tindakan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan.

- b. Memiliki interaksi sosial yang baik dengan bawahan, konsen terhadap persoalan mereka dan berlaku adil. Yakni seseorang pemimpin harus lemah lembut, bijaksana, dan adil memberikan keputusan terhadap bawahan, memberikan nasehat ketika bawahan melakukan kesalahan dan memberikan semangat, memberikan argumen kepada bawahan secara bijaksana, sehingga bawahan merasa nyaman dengan pendapatnya.
- c. Mengajak bawahan untuk bermusyawarah dan menghormati pendapat. Yakni seorang pemimpin diwajibkan untuk bermusyawarah dengan para bawahan, karena akal pikiran dan intelektual manusia tidak mungkin menguasai semua persoalan, dan pendapat orang banyak lebih bisa dipertanggung jawabkan daripada pendapat pribadi.
- d. Melatih bawahan untuk menjalankan tugas dengan amanah. Yakni pelatihan merupakan elemen penting untuk meningkatkan kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi. Sebuah proses

untuk mengembangkan dan menyediakan tenaga-tenaga handal yang mampu menunaikan tanggung jawab bawahan dengan sebaik mungkin.

c) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis diartikan sebagai pengetahuan dan kemampuan khusus yang dimiliki seorang pemimpin untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin. Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan teknis akan menjadi panutan bagi bawahannya. Ia akan menjadi referensi bagi para bawahan tentang sesuatu yang mereka tidak ketahui sehingga mereka akan menjadi hormat kepadanya.

e. **Kekuasaan dan Wewenang**

Untuk dapat mengusahakan orang lain bekerja sama dengan dirinya maka pemimpin dapat menggunakan kewibawaan tertentu atau wewenang formal tertentu. Kekuasaan merupakan suatu bagian dari sendi kehidupan organisasi. Mr. Cleland mengatakan Kekuasaan merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia. Mereka memanipulasi kekuasaan untuk mencapai tujuan dan memperkuat kedudukan mereka. Dalam teori *otoritas formal*, dikatakan bahwa

kewenangan adalah suatu kekuasaan atau hak pimpinan untuk bertindak dan memerintah orang lain atau bawahan.<sup>22</sup>

## B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pembandingan penelitian ini, berikut ini dicantumkan beberapa penelitian terdahulu:

**Tabel.1.3**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Cahyo Adi Nugroho tahun 2015 (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata DIY	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kinerja pegawai.
2.	Yoga Kusuma Wardhana tahun 2014 (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (studi kasus pada Kantor Kecamatan Cisauk Kabupaten Tangerang)	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja
3.	Wayan Gede Supartha, (jurnal, Universitas Udayana, Bali)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru	Hasil analisis dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja para guru di SMUN 2 Baucau. Hal ini menginformasikan bahwa model kepemimpinan yang tepat mampu membangkitkan gairah para guru yang

<sup>22</sup>Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), hlm.287.

			selanjutnya para guru berkinerja dengan baik
4	Sigit Wahyu Baskoro 2012 (Skripsi Universitas Muhammadiyah Sidoarjo)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disipli Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, namun penelitian ini tidak dapat membuktikan bahwa motivasi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan,

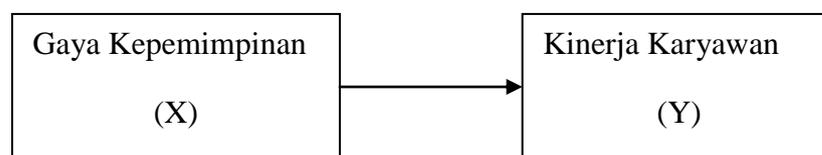
adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah:

1. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Cahyo Adi Nugroho yaitu terletak pada variabel bebasnya (X) dan tempat penelitiannya. Pada penelitian Cahyo Adi Nugroho menggunakan dua variabel bebas(X), dan menggunakan regresi berganda, sedangkan penelitian ini hanya satu variabel dan menggunakan analisis regresi sederhana.

2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Yoga Kusuma Wardhana yaitu terletak pada variabel bebasnya (X) dan tempat penelitiannya. Pada penelitian Yoga Kusuma Wardhana menggunakan tiga variabel bebas (X), dan menggunakan analisis regresi berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana.
3. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wayan Gede Supartha yaitu terletak pada variabel bebasnya (X) dan tempat penelitiannya, pada penelitian Wayan Gede Supartha menggunakan dua variabel bebas (X) dan persamaannya terletak pada variabel Kinerja (Y).
4. Perbedaan penelitian ini Sigit Wahyu Baskoro yaitu terletak pada variabel bebasnya (X) dan tempat penelitiannya, pada penelitian Sigit Wahyu Baskoro menggunakan dua variabel bebas (X) dan persamaannya terletak pada variabel Kinerja (Y).

### C. Kerangka Pikir

**Gambar II.1**  
**Kerangka Pikir**



Dari kerangka pikir diatas, PT. Muslimindo Nanda Prima menerapkan gaya kepemimpinan, dengan demikian diharapkan akan mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi di PT. Muslimindo Nanda Prima.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.<sup>23</sup>

Berdasarkan landasan teori dan kerangka fikir di atas, dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Muslimindo Nanda Prima

Ha: Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Muslimindo Nanda Prima

---

<sup>23</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2013), hlm 64.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Muslimindo Nanda Prima yang beralamat di Desa Pudun Jae Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Agustus 2018 sampai Februari 2019.

##### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan datanya berupa data yang berbentuk angka atau data yang diangkakan, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>1</sup>

Metode penelitian yang dipakai adalah metode deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran/lukisan secara sistematis, faktual mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat suatu individu, keadaan gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu

---

<sup>1</sup>Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2004). Hlm 16-17.

gejala atau frekuensi adanya hubungan suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Metode penelitian deskriptif menitik beratkan pada observasi dan suasana ilmiah. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diteliti.

## **C. Populasi dan sampel**

### **1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>2</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Muslimindo Nanda Prima yang berjumlah 32 orang.

### **2. Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Sedangkan penelitian ini adalah penelitian populasi karena penelitian ini dilakukan pada semua anggota populasi, dengan jumlah 32 orang. Pengambilan sampel ini didasarkan pendapat Suharsimi Arikunto “jika jumlah anggota subjek dalam populasi kurang kurang dari 100 atau antara 100 hingga 150 orang,

---

<sup>2</sup>Sugiyono, *Op.Cit*, hlm 80.

dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya.<sup>3</sup>

No	Nama Karyawan	Pendidikan Terakhir
1	Aris harahap	SMA
2	Rajab Batubara	SMA
3	Jihan Mantondang	SMA
4	Semen Batubara	SMP
5	Latif Hasibuan	SMA
6	Olid Siregar	SMA
7	Rudi Harahap	SMA
8	Lutfi Siregar	SMA
9	Idris Nasution	SMA
10	Fadli Sembiring	SMA
11	Yusuf Nasution	SMP
12	Zanuddin Pohan	SMP
13	Sudirman Hasibuan	SMA
14	Rifai Lubis Azwar Ritonga	SMA
15	Torang Parinduri	SMA
16	Rakib Siregar	SMA
17	Ali Makmur Hasibuan	SMA
18	Didi Harahap	SMA
19	Dedi Harahap	SMA
20	Coken Pasaribu	SMA
21	Yunus Siregar	SMA
22	Hasan Dongoran	SMA
24	Rustam Harahap	SMP
25	Firma Lubis	SMA
26	Hariato Siregar	SMA
27	Zubair Pasaribu	SMP
28	Asnan Ritonga	SMA
29	Lukman Harahap	SMA
30	Andika Hsb	SMA
31	Yahya	SMA

---

<sup>3</sup>Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. RSMAineka Cipta, 2003), hlm. 95.

32	Hidayat	SMA
----	---------	-----

#### D. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama yaitu di lokasi penelitian maupun objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah karyawan PT. Muslimindo Nanda Prima. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui angket yang dibagikan kepada karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari perusahaan antara lain: sejarah perusahaan, struktur organisasi.

#### E. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini adalah angket (kuesioner). Angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.<sup>4</sup> Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti.<sup>5</sup> Adapun indikator angketnya adalah sebagai berikut :

---

<sup>4</sup>Maman Abrurrahman & Sambah Ali Muhidin, *Pemahaman Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm.95.

<sup>5</sup>Burhan Bugin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2001), hlm.135.

**Tabel. III.1**  
**Skala Likert**

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

**Tabel.III.2**  
**Kisi-kisi Angket**

No	Variabel	Indikator	Nomor Soal	Jumlah
1	Gaya Kepemimpinan	a. Kemampuan Strategis	1,2,3	3
		b. Kemampuan Interpersonal	4,5,6	3
		c. Kemampuan Teknis	7,8,9,10	4
2	Kinerja	a. Efektifitas dan Efesiensi	1,2,3	3
		b. Otoritas dan Tanggung jawab	4,5	2
		c. Disiplin	6,7	2
		d. Inisiatif	8,9,10	3
		Total		20

#### **F. Teknis Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Adapun penelitian data dalam penelitian ini selanjutnya diolah menggunakan SPSS versi 23. Analisis data dalam penelitian ini yaitu :

### 1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Hasil perhitungan  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  *Product Moment* dengan taraf signifikan 0,05  $r_{hitung} > r_{tabel}$  item yang diuji valid.<sup>6</sup> Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 maka item angket tersebut dinyatakan valid.

### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran disebut ulang. Pengujian reliabilitas data akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ . Menurut Sekaran (1992), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup>Suharsimi Arikunto, *Op. Cit.*, hlm. 72.

<sup>7</sup>Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014), hlm. 66.

## G. Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23 dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikasinya lebih dari 5% atau 0,05.<sup>8</sup>

### 2. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan suatu upaya untuk memenuhi salah satu asumsi analisis regresi linear yang mensyaratkan adanya hubungan variabel bebas dan variabel terikat yang saling membentuk kurva linear. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian linearitas melalui SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan kurang dari 0,05.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup>*Ibid.*, hlm 78.

<sup>9</sup>*Ibid.*, hlm 79.

### 3. Analisa Regresi Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana. Variabel yang akan dikorelasikan terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat, adapun rumusnya:<sup>10</sup>

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Nilai yang diprediksikan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Sederhana

X = Nilai variabel bebas

### 4. Uji Koefisien Determinasi

Fungsi dari uji ( $R^2$ ) yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Uji  $R^2$  dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisarnya antara  $0 < R^2 < 1$ .<sup>11</sup> Sedangkan nilai R digunakan untuk melihat tingkat hubungan antar variabel.

**Tabel.III.3**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi<sup>12</sup>**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.499	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

<sup>10</sup>Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm 188.

<sup>11</sup>Mudraja Kuncoro, *Metode Riset untuk bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 240-241.

<sup>12</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.250.

## 5. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimindo Nanda Prima. Pengujian ini menggunakan taraf signifikan 0,05.<sup>13</sup>

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

---

<sup>13</sup>*Ibid.*, hlm. 238.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Muslimindo Nanda Prima**

PT. Muslimindo Nanda Prima didirikan tanggal 11 Desember 1981. Kantor Pusat dan alamat berada di Jl. Dewa Ruci No. 22 Telp./Fax, : (061) 4525848 dan Jl. Sei Bt. Serangan No. 129 Telp. (061) 4536203 Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, dengan Nomor Akte 27, dengan nomor NPWP 01.230.923.3-115.000. Kegiatan utama perusahaan adalah bergerak dibidang Konstruksi. Sedangkan cabang perusahaan beralamat di Jln. Perintis Kemerdekaan Desa Pudun Jae Kecamatan Padangsidempuan Batunadua Kota Padangsidempuan.

##### **2. Visi dan Misi**

###### **a. Visi**

Menjadi perusahaan swasta Nasional terdepan di Industri Jasa Konstruksi, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, berkembang secara berkesinambungan, dan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

###### **b. Misi**

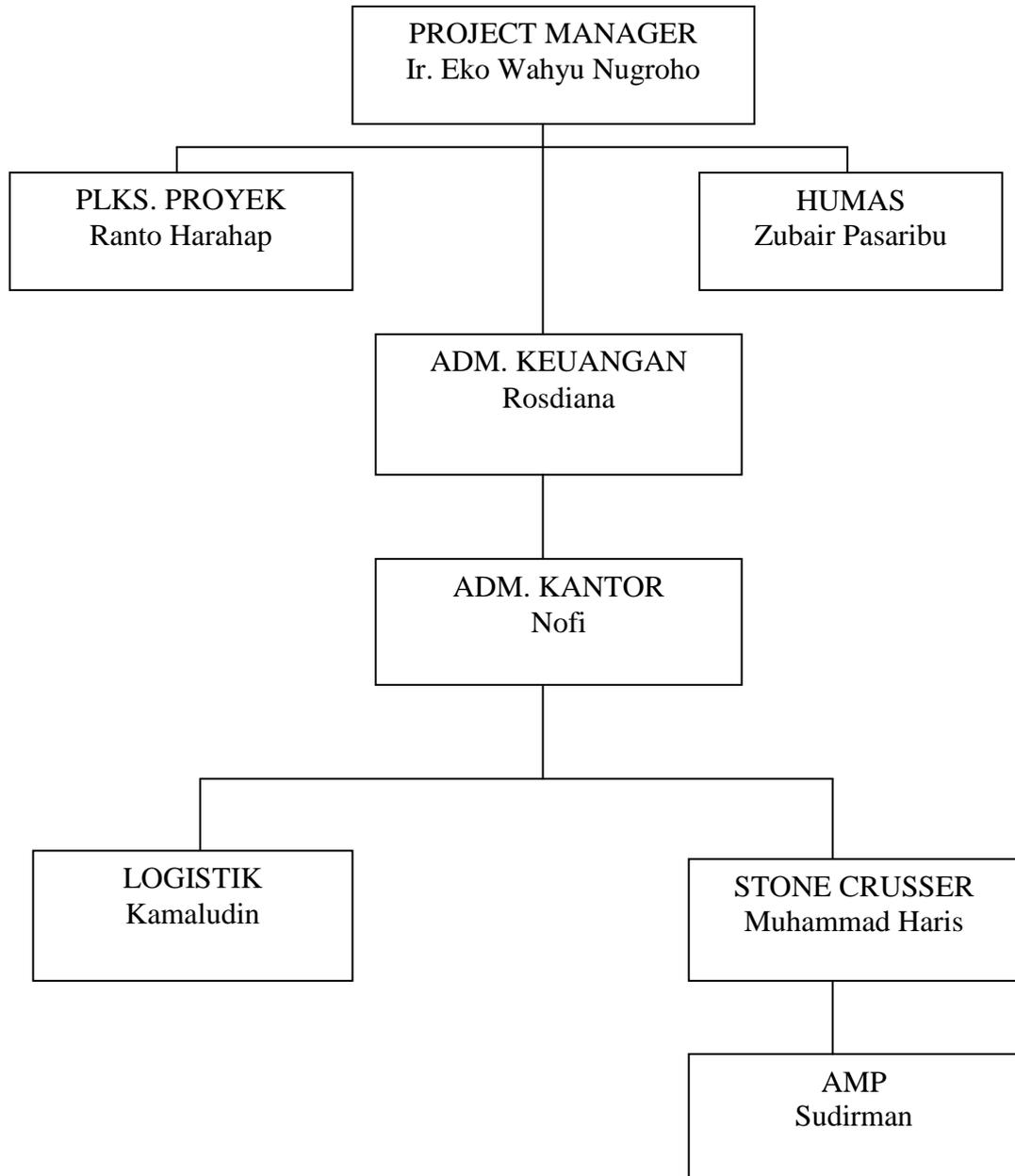
- 1) Membangun insan yang unggul, profesional, amanah dan berjiwa wirausaha.
- 2) Mengembangkan bisnis konstruksi, industri dan, investasi yang bereputasi.

- 3) Menjalankan system manajemen yang menjamin pencapaian sasaran, kualitas, keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja.
- 4) Mengembangkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana untuk pembuatan keputusan dan pengelolaan resiko.

### **3. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi PT. Muslimindo Nanda Prima dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar.IV.1**  
**Struktur Organisasi PT. Muslimindo Nanda Prima**



## B. Uji Validitas dan Reabilitas

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Suatu variabel dapat dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

#### a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

**Tabel IV.1**  
**Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)**

Corrected Item Total Correlation	Nilai $r_{tabel}$	Interpretasi
0,538	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ 0,349	Valid
0,512		Valid
0,830		Valid
0,784		Valid
0,531		Valid
0,483		Valid
0,531		Valid
0,828		Valid
0,784		Valid
0,784		Valid

**Sumber: Hasil Output SPSS. Versi 23**

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua butir angket gaya kepemimpinan (X) adalah valid. Dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

## b. Uji Validitas Kinerja Karyawan

**Tabel IV.2**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Corrected Item Total Correlation	Nilai $r_{tabel}$	Interpretasi
0,555	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel}$ 0,349	Valid
0,595		Valid
0,457		Valid
0,551		Valid
0,448		Valid
0,625		Valid
0,641		Valid
0,619		Valid
0,361		Valid
0,542		Valid

*Sumber: Hasil Output SPSS. Versi 23*

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua butir angket Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Dikatakan valid karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran disebut ulang.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai Crobach's Alpha  $> 0,60$ . Nilai reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

- a. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

**Tabel IV.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan(X)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.843	10

*Sumber: Hasil output SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  ( $0,843 > 0,60$ ).

- b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Tabel IV.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

*Sumber: Hasil output SPSS Versi 23.*

Berdasarkan tabel *Reliability Statistics* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$  ( $0,727 > 0,60$ ).

## C. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal.

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 23 dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan 0,05. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila signifikasinya lebih dari 5% atau 0,05.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			gaya_kepemimpinan	Kinerja
N			32	32
Normal	Mean		34.69	34.72
Parameters <sup>a</sup>	Std.		2.264	3.778
.b	Deviation			
Most	Absolute		.147	.120
Extreme	Positive		.147	.095
Differences	Negative		-.094	-.120
Test Statistic			.147	.120
Asymp. Sig. (2-tailed)			.077	.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Hasil *Output* SPSS versi 23**

Berdasarkan table di atas terlihat nilai *Asymp Sig(2-tailed)* untuk variabel gaya kepemimpinan (X) memiliki signifikan 0,07 dan nilai signifikan untuk variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,200. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $\text{sig} > 0,05$  ( $0,07 > 0,05$  dan  $0,200 > 0,05$ ) dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dinyatakan data berdistribusi Normal.

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Pengujian linearitas melalui SPSS versi 23 dengan menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikan kurang dari 0,05. Hasil signifikan dari *test for linearity* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.6**  
**Hasil Uji Linearitas**

ANOVA Table						
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
kinerja * gaya	Betw (Combined)	659.385	14	47.099	3.762	.006
	een Linearity	200.984	1	200.984	16.054	.001
	Grou					
	ps Deviation from Linearity	458.401	13	35.262	2.817	.024
	Within Groups	212.833	17	12.520		
	Total	872.219	31			

*Sumber: Hasil output SPSS versi 23*

Berdasarkan table di atas terlihat nilai *Linearity* adalah sebesar 0,01 dan kurang dari nilai signifikan 0,05 ( $0,01 < 0,05$ ). Jadi dapat disimpulkan bahwa data dua variabel mempunyai hubungan yang linear.

## 3. Analisa Regresi Sederhana

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi sederhana. Variabel yang akan dikorelasikan

terdiri dari variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat.

**Tabel IV.7**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.098	5.093		3.946	.000
Gaya	.434	.145	.480	2.997	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber: Hasil Output SPSS versi 23*

Berdasarkan hasil pengukuran regresi yang ditunjukkan pada table *Coefficients* di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 20,098 + 0,434 \text{ Gaya Kepemimpinan}$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 20,098 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan (X) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 20,098 persen.
- 2) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (b) bernilai positif 0,434 menunjukkan jika gaya kepemimpinan meningkat 1 persen, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,434 %.

#### 4. Koefisien Determinasi (Uji *R Square*)

Uji *R Square* ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variabel-variabel terikat. Bila nilai  $R^2$  kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel-variabel terikat sangat terbatas. Berikut hasil uji *R Square* ( $R^2$ ) dalam penelitian ini:

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji R Square ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.480 <sup>a</sup>	.230	.205	4.730

a. Predictors: (Constant) Gaya Kepemimpinan

b. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil output SPSS versi 23**

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh *R Square* sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan bagian produksi PT. Muslimindo Nanda Prima dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 23%, dimana sisanya 77% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

#### 5. Uji t

Untuk mengetahui hasil penelitian signifikan atau tidak, angka  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Nilai dari  $t_{hitung}$  diperoleh dengan menggunakan program SPSS versi 23 sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.098	5.093		3.946	.000
Gaya	.434	.145	.480	2.997	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil output SPSS versi 23**

Dari hasil *output* di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan  $t_{hitung} = 2,997$  sedangkan signifikan 5% dengan  $df = n-k-1$  ( $32-1-1=30$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,042$ . Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,997 > 2,042$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,000 < (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Muslimindo Nanda Prima.

#### **D. Pembahasan Hasil Penelitian**

Gaya kepemimpinan dapat menciptakan situasi yang mendorong produktivitas kinerja karyawan. Dengan adanya sosok pemimpin yang baik dan tegas dapat mendorong karyawan agar lebih giat dalam bekerja agar mencapai hasil yang optimal buat perusahaan. Tanpa adanya sosok pemimpin yang baik dan tegas dalam suatu perusahaan, maka sangat sulit perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y = a + bX$  (kinerja karyawan =  $20,098 + 0,434$  gaya kepemimpinan), maka dengan demikian diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel kinerja karyawan adalah positif terhadap gaya kepemimpinan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel kinerja karyawan, maka gaya kepemimpinan akan mengalami kenaikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyo Nugroho tahun 2015 (Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata DIY, dengan hasil penelitiannya adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata DIY. Penelitian ini sejalan juga dengan penelitian Wayan Gede Supharta, (Jurnal, Universitas Udayana, Bali) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dengan hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru di SMUN 2 Baucau.

#### **E. Keterbatasan penelitian**

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan ini terdapat beberapa keterbatasan. Diantara keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih sedikit.
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana peneliti yang tidak mencukupi untuk penelitian yang lebih lanjut.
3. Keterbatasan kemampuan dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.

Walaupun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini, dengan kerja keras dan bantuan segala pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Muslimindo Nanda Prima. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu berdasarkan Nilai R Square sebesar 0,230 atau 23%. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) hanya memberikan pengaruh sebesar 23% terhadap kinerja karyawan (Y). Pengambilan keputusan ini adalah dapat dilihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan  $t_{hitung} = 2,997$  sedangkan signifikan 5% dengan  $df = n-k-1$  ( $32-1-1=30$ ) diperoleh nilai  $t_{tabel} = 2,042$ . Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,997 > 2,042$ ) dan tingkat signifikansi yang diperoleh  $0,000 < (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk pihak PT. Muslimindo Nanda Prima agar lebih meningkatkan koordinasi antara pimpinan dengan bawahan seperti pemberian instruksi, pengawasan, konsultasi, maupun partisipasi pimpinan terhadap kegiatan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Koordinasi tersebut diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi baik berupa sertifikat, surat keterangan dan lain-lain, pemberian penghargaan nanti nya mampu memberikan dampak pada kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih menggali lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Muslimindo Nanda Prima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Diterjemahkan Dari “Al-Idarah fi Al-Islam” Oleh Dimyauddin Djuwani, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008
- Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005
- Dwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2014
- Dwi Suwiknyo, *Kompilasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009
- Emron Edison, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bandung: Alfabeta, 2016
- Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2016
- J.Riberu, *Gaya-gaya Kepemimpinan*, Jakarta: CV Podaman Ilmu Jaya, 1992
- Lijan Poltak Simambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016
- Maman Abdurrahman & Sambah Ali Muhidin, *Pemahaman Praktis Memahami Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia
- Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2005
- Mudraja Kuncoro, *Metode riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009
- Rangkuti Ahmad Nizar, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Cita Pustaka Media, 2004

- Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Puustaka Setia, 2005
- Siagian P. Sondang, *Fungsi- Fungsi Manajerial* , Jakarta: Bumi Aksara, 1992
- Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung: CV Alfabeta, 2013
- \_\_\_\_\_, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, Yogyakarta: BPEF, 2003
- Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010
- Veithzal Rivai & Basri, *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta PT Raja Grafindo Persada 2010

**CURICULUM VITAE**  
(Daftar Riwayat Hidup)

**DATA PRIBADI**

Nama : Muhammad Hayat Hasibuan  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat, tanggal lahir : Pudun Jae, 03 Desember 1993  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Agama : Islam  
Anak ke : 5 (dua) dari 6 bersaudara  
Alamat Lengkap : Desa Pudun Jae Lk II  
Telepon/No.HP : 0813 7579 5516

**ORANG TUA**

Nama Orang Tua : H. Mara Togu Hasibuan  
Ibu : Hj. Nurhalimah Siregar  
Alamat : Desa Pudun Jae Lk II  
Pekerjaan Orang Tua  
Ayah : Wiraswasta  
Ibu : Wiraswasta

**LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Tahun 2000-2006 : SD Negeri 200311 Pudun Jae  
Tahun 2006-2009 : MTsN Padangsidempuan  
Tahun 2009-2012 : SMA Negeri 3 Padangsidempuan  
Tahun 2014-2019 : Program Sarjana (S1) Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4.5 Sihitang 22733  
Telepon (0634) 22080 Faksimile (0634) 24022

Nomor : 14/In.14/G.1/TL.00/01/2019  
Hal : **Mohon Izin Riset**

10 Januari 2019

Yth; Pimpinan PT MUSLIMINDO NANDA PRIMA

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Hayat Hasibuan  
NIM : 1440200159  
Semester : IX (Sembilan)  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi PT. MUSLIMINDO NANDA PRIMA".

Sehubungan dengan itu, atas bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik



Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan



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

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733  
Telepon (0634) 22080. Faximile(0634) 24022

Nomor : B-11/n.14/G.5a/PP.00.9/04/2018  
Lampiran : -  
Perihal : *Permohonan Kesediaan  
Menjadi Pembimbing Skripsi*

26 April 2018

Yth, Bapak :  
1. Muhammad Isa, ST, MM  
2. Damri Batubara, MA  
di-  
Tempat.

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Hormat, disampaikan kepada Bapak bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Muhammad Hayat Hasibuan  
NIM : 14 402 00159  
Jurusan : Ekonomi Syariah-4  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian  
Produksi PT. MUSLIMINDO NANDA PRIMA

Untuk itu, Kami mengharapkan kesediaan Bapak menjadi Pembimbing I dan Pembimbing II penelitian penulisan skripsi mahasiswa yang dimaksud.

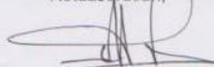
Demikian disampaikan, atas kesediaan Bapak kami ucapkan terimakasih.  
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:

Dekan

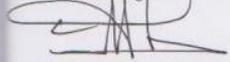
  
Dr. Darwis Harahap, S.Hi., M.Si.  
NIP. 19780818 200901 1 015

Ketua Jurusan,

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

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA / ~~TIDAK BERSEDIA~~  
Pembimbing I

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

BERSEDIA / ~~TIDAK BERSEDIA~~  
Pembimbing II

  
Damri Batubara, MA



# PT. MUSLIMINDO NANDA PRIMA

DEVELOPER - REAL ESTATE - CONTRACTOR & SUPPLIER



Nomor : 15/PT.MNP-IR/1/2019 Padangsidempuan, 12 Januari 2019

Kepada Yth.  
Abdul Nasser Haibuan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Jl. T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang (0634)22060

Hal : Balasan Permohonan Izin Riset

Dengan Hormat,

Surat pengantar permohonan Izin Riset telah kami terima. Kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini dapat melakukan Mohon Izin Riset di PT. Muslim dengan jadwal sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Muhammad Hayat Hasibuan	1440200159	Ekonomi Syariah

Demikianlah surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami

PT. Muslim Nanda Prima

  
Ir. Eko Wahyu Nugroho  
Pimpinan

CC : 1. File

HEAD OFFICE Jl. Dewa Ruci No. 22 Telp./Fax. : (061) 4525848 Medan  
Jl. Sei Bt. Serangan No. 129 Telp. (061) 4536203 Medan  
BRANCH OFFICE Jl. K.H. Agus Salim No. 20 Telp./Fax. : (0623) 42073 - 42842 Kisaran  
BRANCH OFFICE Jl. Perintis Kemerdekaan Pudun Jae Padangsidempuan  
BRANCH OFFICE Jl. Garoga Telp. (0765) 763194 - 762233, Fax. (0765) 91176 Duri



# PT. MUSLIMINDO NANDA PRIMA

DEVELOPER - REAL ESTATE - CONTRACTOR & SUPPLIER



Nomor : 16/PT.MNP-IR/1/2019 Padangsidempuan, 28 Januari 2019

Kepada Yth.  
Abdul Nasser Haibuan  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Jl. T.Rizal Nuridin Km 4,5 Sihitang (0634)22060

Hal : Surat menyatakan Telah Selesai Melaksanakan Izin Riset

Dengan Hormat,

Kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya dibawah ini Telah selesai melakukan Izin Riset di PT. Muslim dengan jadwal sebagai berikut :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Muhammad Hayat Hasibuan	1440200159	Ekonomi Syariah

Demikianlah surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terimakasih.

Hormat Kami

PT. Muslim Nanda Prima

  
Ir. Eko Wahyu Nugroho  
Pimpinan

CC : 1. File

HEAD OFFICE  
BRANCH OFFICE  
BRANCH OFFICE  
BRANCH OFFICE

Jl. Dewa Ruci No. 22 Telp./Fax : (061) 4525848 Medan  
Jl. Sei Bt. Serangan No. 129 Telp. (061) 4536203 Medan  
Jl. K.H. Agus Salim No. 20 Telp./Fax : (0623) 42073 - 42842 Kisaran  
Jl. Perintis Kemerdekaan Pudun Jae Padangsidempuan  
Jl. Garoga Telp. (0765) 763194 - 762233, Fax. (0765) 91176 Duri