



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BUMDES TOR-NANGGE SIPIROK**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

OLEH

SITI ANNISA PANE
NIM. 1640200223

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

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

2021



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BUMDES TOR-NANGGE SIPIROK**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

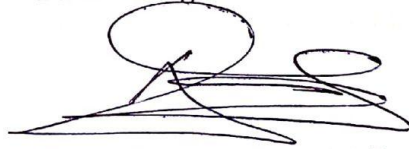
OLEH

SITI ANNISA PANE
NIM. 16 402 00223

Pembimbing I


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si.
NIP.19790525 200604 1 004

Pembimbing II


H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si.
NIDN. 201301 8301

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2021**



**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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **SITI ANNISA PANE**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 20 Desember 2020
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **SITI ANNISA PANE** yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BUMDES Tor-Nangge Sipirok**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.

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

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, SE., M.Si.
NIP.19790525 200604 1 004

PEMBIMBING II


H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si.
NIDN. 201301 8301

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

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

Nama : SITI ANNISA PANE
NIM : 16 402 00223
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bumdes Tor-Nang Sipirok**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 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 yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 21 Desember 2020
Saya yang menyatakan



SITI ANNISA PANE
NIM. 16 402 00223

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan,
saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SITI ANNISA PANE
Nim : 16 402 00223
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bumdes Tor-Nanng Sipirok”**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam betuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 21 Desember 2020
Yang Menyatakan,



**SITI ANNISA PANE
NIM. 16 402 00223**



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

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

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : SITI ANNISA PANE
NIM : 16 402 00223
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-1
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di BUMDES Tor-Nangge Sipirok

Ketua

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002

Sekretaris

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 19841130 201801 2 001

Anggota

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 19840512 201403 2 002

Rodame Monitorir Napitupulu, M.M.
NIP. 19841130 201801 2 001

Rini Hayati Lubis, M.P.
NIP. 19870413 201903 2 011

Adanan Murroh Nasution, M.A.
NIDN. 210411 8301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Kamis/ 11 Februari 2021
Pukul : 08.30 WIB s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/70 (B)
Index Prestasi Kumulatif : 3,52
Predikat : PUJIAN



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

Jl. H.Tengku Rizal Nurdin Km.4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

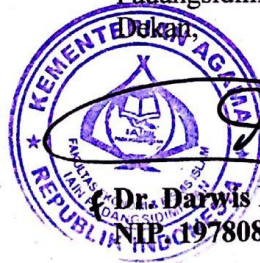
PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BUMDES TOR-NANGGE
SIPIROK**

**NAMA : SITI ANNISA PANE
NIM : 16 402 00223**

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

Padangsidempuan, 03 Maret 2021



[Signature]
Dr. Darwis Harahap, S.HI., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Siti Annisa Pane
Nim : 16 402 00223
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BUMDES Tor-Nangge Sipirok

Latar belakang masalah dalam penelitian ini adalah turunnya kedisiplinan kinerja karyawan dalam hal mengerjakan laporan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Tor-Nangge Sipirok seperti adanya kekeliruan dalam penyelesaian laporan, serta terlambat dalam menyerahkan hasil laporan ataupun tugas yang ditargetkan selesai pada akhir bulan ditanggal 30. Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi salah satu faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap organisasi membutuhkan gaya kepemimpinan dan kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di BUMDES Tor-Nangge Sipirok. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BUMDES Tor-Nangge Sipirok.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Teori yang pertama dipakai yaitu pengertian gaya kepemimpinan, jenis-jenis gaya kepemimpinan, indikator gaya kepemimpinan, kekuasaan dan wewenang. Yang kedua teori tentang kinerja yaitu pengertian kinerja, penilaian kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Data yang diperoleh dari penelitian ini berdasarkan jawaban responden terhadap angket yang dibagikan pada 30 responden. Adapun analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji regresi sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji (t) dengan menggunakan bantuan SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,746 > 2,048$) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Dalam model regresi sederhana yaitu pengaruh variabel gaya kepemimpinan sebesar 21%, dimana sisanya 79% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran 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, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di BUMDES Tor-Nangge Sapirok”** ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat 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 mengucapkan banyak terimakasih utamanya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta 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 Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr.H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangandan, Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A., selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah dan selaku Sekretaris Program Studi Ekonomi Syariah Ibu Nurul Izzah, M.Si., serta seluruh civitas Akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak H. Ali Hardana, M.Si selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Teristimewa saya haturkan kepada keluarga tercinta (Ayahanda Jumahat Pane dan Ibunda tercinta Risna Wati Siregar) yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayangnya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya, serta kepada Kakak tercinta (Lidya Permatasari Pane) dan Adik tercinta, (Shinta Aprilyani Pane dan Iqbal Azhari Pane) yang senantiasa memberi bantuan doa dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk sahabat peneliti Yuyun Setianingsih, Novita Elisiah, Sepriana Hasibuan, Dewi Indriani Siregar, Lisa Suryani, dan Ratna Meilannur, yang telah memberikan dukungan, semangat, dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
9. Serta sahabat-sahabat seperjuangan di Ekonomi Syariah MB-1 mahasiswa angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terutama untuk sahabat saya, Winda Astuti Siregar, Mitaro Siregar, Lestari M. Pohan, Ade Irma Suryani,

Juliansyah Silitonga, Aminul Sukri Nasution, Syafrizal Bahri Daulay, Armada Pratama Tanjung, dan Asrul Aziz, yang telah memberikan dukungan, semangat dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

10. 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, November 2020
Peneliti,

Siti Annisa Pane
NIM.16 40200223

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan bahasa Arab ke bahasa latin.

Penulisan transliterasi ‘Arab-Latin di sini menggunakan transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidakdilambangkan	Tidakdilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta’	T	Te
ث	sa’	Š	es (dengantitik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengantitik di atas)
خ	Kha	Kh	kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ž	zet (dengantitik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Sad	Ş	es (dengantitik di bawah)
ض	Dad	Ḍ	de(dengantitikdibawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengantitik di bawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengantitikdibawah)
ع	‘ain	‘	Komaterbalik (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
هـ	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 rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
--- ◌◌---	Fathah	a	a
---- ◌◌--	Kasrah	i	i
-- ◌◌---	Dammah	u	u

Contoh:

كتب	→	<i>kataba</i>	يذهب	→	<i>yadzhabu</i>
سئل	→	<i>su'ila</i>	كرذ	→	<i>kuridza</i>

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
-------	------	-------------	------

يَـ َـ َـ َـ Fathah dan ya ai a dan i

وَـ َـ َـ َـ Fathah dan wawu au a dan u

Contoh:

كَيْفَ → *kaifa* هَوْلَ → *hau*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

a. *Fathah* + huruf *alif*, ditulis = a dengan garis di atas, seperti:

رَجَالٌ → *rijālun*

b. *Fathah* + huruf *alif layyinah*, ditulis = a dengan garis di atas, seperti:

مُوسَى → *mūsā*

c. *Kasrah* + huruf *ya' mati*, ditulis = i dengan garis di atas, seperti:

مُجِيبٌ → *mujībun*

d. *Dammah* + huruf *wawu mati*, ditulis = u dengan garis di atas, seperti:

قُلُوبُهُمْ → *qulūbuhum*

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua:

a. *Ta' Marbutah* hidup atau yang mendapat harakah *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah “t”.

b. *Ta' Marbutah* mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”

Contoh: طَلْحَةٌ → *Talhah*

- c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang "al" serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh: روضة الجنة → *Raudah al-jannah*

5. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh: رَبَّنَا → *rabbana* نَعَم → *na'ima*

6. Penulisan Huruf Alif Lam

- a. Jika bertemu dengan huruf *qamariyah*, maupun *qomariyah* ditulis dengan metode yang sama yaitu tetapi ditulis *al-*, seperti:

الكريم الكبير → *al-karīm al-kabīr*

- b. Berada di awal kalimat, ditulis dengan huruf capital, seperti :

العزیز الحكيم → *al-Azīz al-hakīm*

- c. Berada di tengah kalimat, ditulis dengan huruf kecil, seperti :

المحسنين يحب → *Yuhib al-Muhsinīn*

7. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di

akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

شيء → *syai'un* أمرت → *umirtu*

8. Penulisan Kata atau Kalimat

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harakat yang dihilangkan. Dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut ditulis dengan kata sekata.

Contoh:

وان الله لهو خير الرازقين → *Wa innallāha lahuwa khairu al-Rāziqīn*

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, seperti huruf kapital yang digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat.

Contoh:

وما محمد إلا رسول → *wamā Muhammadun illā Rasūl*

10. Kata yang sudah bahasa Arab yang sudah masuk bahasa Indonesia maka kata tersebut ditulis sebagaimana yang biasa ditulis dalam bahasa Indonesia.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Defenisi Operasional Variabel	6
E. Rumusan Masalah	8
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian.....	8
H. Sistematika Pembahasan	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. KerangkaTeori.....	11
1. Kinerja Karyawan	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Penilaian Kerja.....	12
c. Upaya Peningkatan Kinerja	13
d. Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam.....	15
e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
f. Tujuan Kinerja	21
2. Gaya Kepemimpinan	21
a. Definisi Kepemimpinan.....	25
b. Teori Kepemimpinan	27

c.	Pengertian Gaya Kepemimpinan	27
d.	Gaya Kepemimpinan dalam Islam.....	30
e.	Indikator Gaya Kepemimpinan.....	31
f.	Kekuasaan dan Wewenang	33
B.	Penelitian Terdahulu	33
C.	Kerangka Pikir.....	35
D.	Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN		
A.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	37
B.	Jenis Penelitian.....	37
C.	Populasi dan Sampel	38
D.	Sumber Data	40
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	40
F.	Teknis Analisis Data	42
1.	Uji Validitas.....	42
2.	Uji Reliabilitas.....	42
G.	Uji Regresi Sederhana.....	43
H.	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	43
I.	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	44
BAB IV PEMBAHASAN		
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	46
1.	Sejarah Singkat Perusahaan.....	46
2.	Visi dan Misi	47
3.	Struktur Organisasi	49
4.	Tugas dan Tanggungjawab Karyawan	50
B.	Hasil Penelitian	52
1.	Hasil Uji Validitas	52
2.	Hasil Uji Reliabilitas	54
C.	Hasil Uji Hipotesis	55

1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	55
2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	55
3. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)	57
D. Pembahasan Hasil Penelitian	58
E. Keterbatasan Penelitian	60
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Defenisi Operasional Variabel	6
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 1 Jumlah Karyawan Bumdes Tor-Nangge	38
Tabel 2 Skala Likert	40
Tabel 3 Kisi-kisi Angket	40
Tabel 4 Interpretasi Koefisien Korelasi	43
Tabel 1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	52
Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan.....	53
Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	54
Tabel 5 Hasil Analisis Regresi Sederhana	54
Tabel 6 Hasil Uji R <i>Square</i> (R^2)	56
Tabel 7 Hasil Uji t.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar IV.1 Struktur Organisasi	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. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Sama halnya di Badan Usaha Milik Desa Tor-nangge Sipirok dimana karyawan dalam menjalankan usahanya dituntut agar meningkatkan mutu pelayanan sebaik-baiknya kepada pelanggan, selain gaya kepemimpinan, motivasi juga mempengaruhi kinerja yang optimal.

Badan Usaha Milik Desa adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh desa melalui penyertaan yang secara langsung berasal dari kekayaan desa yang dipisahkan guna mengelola asset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat. Usaha desa adalah jenis usaha yang berupa pelayanan ekonomi desa seperti usaha dibidang

jasa, perdagangan, industri, kerajinan rakyat dan usaha lainnya.¹ Terdapat beberapa tujuan utama dari pendirian Bumdes, yaitu meningkatkan perekonomian desa, meningkatkan pendapatan asli desa, meningkatkan pengolahan potensi desa sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan menjadi tulang punggung pertumbuhan dan pemerataan ekonomi pedesaan. Pendirian dan pengelolaan Bumdes adalah perwujudan dari pengelolaan ekonomi produktif desa yang dilakukan secara kooperatif, efisien, profesional dan mandiri. Sebagai salah satu lembaga ekonomi yang beroperasi dipedesaan, Bumdes harus memiliki perbedaan dengan lembaga ekonomi pada umumnya. Hal ini agar keberadaan dan kinerja Bumdes mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan warga desa.

Sebuah lembaga tidak terlepas dari sumber daya manusia, karena yang mengerjakan pekerjaan yang ada dalam sebuah lembaga tidak terlepas dari kinerja karyawan, agar kinerja karyawan optimal dan mencapai tujuan lembaga maka diperlukan aspek seperti gaya kepemimpinan². Secara teori kinerja dipengaruhi oleh efektifitas dan efisiensi yakni apakah karyawan tersebut mampu mencapai tujuan dengan jumlah pengorbanan yang dilakukan karyawan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, otoritas, dan tanggungjawab yakni apakah karyawan tersebut mengetahui apa yang menjadi kewajibannya dan

¹Parulian Nasution, *Pedoman Pendirian Pengurusan Dan Pengelolaan Serta Pembubaran BUMDES*, (Sipirok: 2020), hlm. 4

²Mila Badriah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005), hlm. 15.

tanggungjawab dalam mencapai tujuan, disiplin, yakni dilihat dari ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam lembaga secara inisiatif karyawan yakni berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas karyawan tersebut³.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi.⁴ Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi, disiplin kerja, etika kerja, pendidikan, kepemimpinan, insentif dan komunikasi⁵.

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. Dasar kepemimpinan merupakan

³Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta :Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 176.

⁴Suryadi Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999), hlm. 2.

⁵Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Deepublish, 2015), hlm. 103-104.

dasar seorang pemimpin mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang⁶. Apabila seorang pemimpin ingin mencapai tujuannya dengan efektif maka harus mempunyai wewenang untuk memimpin para bawahannya dalam usaha mencapai tujuan tersebut.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan⁷. Kepemimpinan secara luas meliputi proses menentukan tujuan organisasi, memotivasi untuk mencapai tujuan, memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga memengaruhi interpretasi peristiwa pada pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Banyak ahli mengemukakan pendapat dan teorinya tentang kepemimpinan. Teori yang mereka kemukakan beraneka ragam. Keragaman itu disebabkan

⁶Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 2.

⁷Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2012), hlm. 154.

antara lain oleh tiga hal yaitu bukti empiris atau hasil penelitian, perbedaan sudut pandang para ahli mengenai manusia organisasi dan hakikat serta substansi tugas yang dilakukan dalam kerangka praktek kepemimpinan tersebut.⁸ Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika gaya kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di organisasi tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan organisasi.

Peneliti telah melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok. Menurut saudari Lili Suryani Siregar ”gaya kepemimpinan dari pemimpin mereka adalah kepemimpinan yang santai dalam memimpin organisasi dan juga pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan tertentu”⁹. Serta mencurahkan perhatian kepada pelaksana tugas yang menjadi tanggungjawabnya, yang ditujukan pada dua hal sekaligus, yaitu penyelesaian tugas dan terpeliharanya hubungan baik dengan bawahannya. Kinerja dalam lingkungan kerja yang ada di Bumdes Tor-nangge terdapat beberapa kendala yakni kendala yang datang dari nasabah dalam hal membayar cicilan pinjaman, yang menyebabkan terkendalanya tujuan Bumdes Tor-Nangge ini, adapun salah satu tujuannya adalah membuka lapangan kerja dan mengurangi

⁸Sudarwan Danim, *Op.Cit.*, hlm.68

⁹Hasil Wawancara dengan Lili Suryani Siregar, *Karyawan BUMDES Tor-Nangge Sipirok*, Pada Tanggal 9 Maret 2020 Pukul 14:12 Wib.

angka kemiskinan. Kemudian kedisiplinan yang kurang dalam hal mengerjakan laporan seperti adanya kekeliruan dalam penyelesaian laporan tersebut.

Dari uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sapiro”

B. Identifikasi Masalah.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah :

1. Kinerja karyawan belum sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya disiplin kinerja karyawan dalam hal mengerjakan laporan Bumdes Tor-Nangge Sapiro, yang seharusnya ditargetkan selesai pada akhir bulan di tanggal 30
3. Terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan dikarenakan kendala yang datang dari nasabah

C. Batasan Masalah

Agar topik terfokus kepada permasalahan maka penelitian mengambil masalah tentang gaya kepemimpinan yang menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sapiro.

D. Definisi Operasional Variabel.

Variabel adalah sebuah fenomena yang berubah-ubah dengan demikian maka bisa jadi tidak ada satu peristiwa di alami yang tidak dapat disebut variabel,

tinggal tergantung bagaimana kualitas variabelnya. Yaitu bentuk variasi fenomena¹⁰. Variabel independen ialah variabel 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 variable penelitian ini adalah:

Tabel. 1
Definisi Operasioanal Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan adalah untuk memengaruhi orang lain agar mereka berusaha membantu untuk mewujudkan tujuan yang diimpikan bersama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan staregis. 2. Kemampuan interpersonal. 3. Kemampuan teknis¹¹. 	Ordinal
2.	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan kesuksesan dalam melaksanakan tugas ¹² . Dengan demikian kinerja dalam penelitian ini adalah seluruh hasil dari kegiatan kerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sapirok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektifitas dan efisiensi 2. Otoritas dan tanggung jawab. 3. Disiplin. 4. Inisiatif¹³. 	Ordinal

¹⁰Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm 70.

¹¹Ahmad Ibrahim Abu Sin, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm 135.

¹²Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm 170.

¹³*Ibid.*, hlm 19.

E. Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan ini, yaitu: Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian ini, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok.

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.

2. Bagi Badan Usaha Milik Desa Tor-Nangge Sipirok

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 penyusunannya, 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 yang akan dijawab dalam penelitian. Tujuan penelitian, yaitu untuk mengetahui jawaban terhadap rumusan masalah. 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 serta metode analisis data.

Bab IV merupakan bab yang berisi tentang analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bumdes Tor-Nangge Sipirok.

Bab V merupakan bab yang berisi tentang kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan memuat jawaban-jawaban terhadap pertanyaa-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 peneliti.

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 tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Suatu organisasi, baik organisasi fundamental maupun privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan.¹⁴

Kinerja karyawan adalah hasil dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau

¹⁴Abdul Nasser Hasibuan, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan”, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman, 2017 (Diakses 10 Desember 2020 Pukul 21:12 WIB)

sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.¹⁵

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.¹⁶ Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

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.

¹⁵Veithzal Rivai & Basri, *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm.50.

¹⁶Emron Edison, Dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 190.

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardir dan Russel mengajukan empat kinerja primer yang dilakukan untuk mengukur kinerja, yaitu¹⁷:

- 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 pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

c. Upaya Peningkatan Kinerja

Terdapat beberapa upaya untuk peningkatan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

¹⁷Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 178-179.

1) Diskriminasi

Seseorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi 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 atuh pada tangan yang memang berhak.

3) Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun betuk kebijakan organisassi dapat

terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggungjawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggungjawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikaasikan 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. Disamping itu, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan¹⁸.

d. Kinerja Karyawan dalam Pandangan Islam

Kinerja karyawan 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 bersifat duniawi tetapi juga memiliki nilai transendensi.¹⁹ Seruan bekerja dalam konteks ekonomi untuk menjemput rezeki terdapat dalam QS. At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

¹⁸Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm 185-186

¹⁹Dwi Suwiknyo, *Komplikasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hlm 76

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا
 كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥﴾

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.”²⁰

Dari ayat di atas menganjurkan untuk bertaubat dan melakukan kegiatan nyata, antara lain bersedekah dan berzakat, kemudian mereka diminta untuk melakukan aneka aktivitas baik nyata maupun tersembunyi. Dan bekerjalah kamu, karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, untuk dirimu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat dan menilai kemudian menyesuaikan dengan amalan-amalan yang kamu kerjakan.

Thabat’I berpendapat dalam Firman-Nya, “akan melihat amal kamu” yakni amal di dunia, dan Firman-Nya “kamu akan mengetahui

²⁰Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan terjemahannya* (Bandung: Al Jumanatul Ali, 2004), hlm. 504

amal mereka kelak di hari kemudian, secara umum manusia di dunia dapat melihat amalan-amalan itu, bukan hakikatnya.²¹

Allah SWT pasti akan membalas setiap perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula dari pekerjaannya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi. Manusia seharusnya bekerja sesuai dengan kehendak hati dengan memperhatikan manfaat pekerjaan yang dilakukan, serta untuk meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat²²

e. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.

Organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan, karena dalam organisasi ataupun sebuah perusahaan. Menurut Prawirosentono dalam buku Purnama Titisari, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:²³

1) Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila

²¹M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: lentera Hati, 2002), hlm. 712-713.

²²M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah :Pesan, Kesan dan keselarasan Al-Qur'an*(Jakarta : Lentera Hati, 2002) hlm. 237

²³Purnama Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2014) hlm. 76-77

hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2) Wewenang dan Tanggungjawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan

kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi maka, karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Oleh karena itu, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

f. Tujuan Kinerja

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional maka perlu dipahami 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:²⁴

- 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.

²⁴Irham 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 memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.²⁵ Kepemimpinan pada hakikatnya adalah sebagai berikut:²⁶

- 1) Proses memengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Seni memengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan yang sama.
- 3) Kemampuan untuk memengaruhi, memberi inspirasi, dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan.

²⁵Veithzal Rivai & Dedi Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm 2.

²⁶*Ibid.*, hlm. 3.

- 4) Melibatkan tiga hal yaitu pemimpin, pengikut, dan situasi tertentu.
- 5) Kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berberbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Menurut Stoner yang dikutip 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:²⁷

- 1) Kepemimpinan menyangkut orang lain (bawahan dan pengikut). Kesiediaan mereka untuk menerima pengajaran pemimpin, para anggota kelompok membantu menemukan status/kedudukan pemimpin 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

²⁷T. Hani Handoko, *Manajemen* (Yogyakarta: BPF, 2003), hlm. 294.

kelompok tidak dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan pemimpin secara langsung, meskipun dapat juga melalui sejumlah cara secara tidak langsung.

- 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 memengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintah.

Kepemimpinan pada dasarnya berarti kemampuan menggerakkan, memberi 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.²⁸ Seperti halnya disebutkan di atas bahwa dalam setiap kehidupan dan setiap kumpulan manusia atau kelompok pada dasarnya pasti ada salah satu diantara kita muncul atau dijadikan sebagai pemimpin.

Seperti halnya disebutkan diatas bahwa dalam setiap kehidupan, setiap kumpulan manusia atau kelompok pada dasarnya pasti ada salah satu diantara kita muncul atau dijadikan pemimpin.

²⁸Andari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1984), hlm. 81.

Sebagaimana yang diterangkan dalam firman Allah SWT dalam QS. As-Sajadah ayat 24:²⁹

وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا
وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ

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

Dari ayat di atas merupakan petunjuk yang datang kepada Bani Isra'il itu telah membuahkan antara lain lahirnya pemimpin-pemimpin yang wajar diteladani di antara mereka, walau demikian ada juga dikalangan Bani Isra'il yang menolak. Ayat di atas menyatakan "Dan kami jadikan di antara mereka, yakni Bani Isra'il itu, teladan-teladan, baik sebagai nabi-nabi maupun ulama-ulama yang memberi petunjuk kepada masyarakatnya serta mengantar mereka menuju kebahagiaan dan kesejahteraan hidup dengan berdasar perintah kami. Kami menjadikan mereka demikianketika, yakni disebabkan karena, mereka bersabar dan tabah menghadapi

²⁹Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Bandung: Al Jumanatul Ali, 2004)

tantangan dan melaksanakan tugas-tugas mereka dan adalah mereka sejak dahulu terhadap ayat-ayat Kami secara khusus selalu yakin.³⁰

Menurut Pandji Anoraga kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung³¹.

b. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu:³²

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 dianugrahi beberapa ciri yang tidak dipunyai orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasif yang tidak tertahankan. Teori ini menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi disebabkan

³⁰M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: lentera Hati, 2002), hlm. 393

³¹Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 2

³²Veithzal & Dedi Mulyadi, *Op.Cit.*, hlm. 7-10

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.

3) Teori Kepemimpinan Situasional

Suatu pendekatan terhadap kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin memahami perilakunya, 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 demikratik. 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:

- a) Cara memberi perintah
- 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 oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.³³ Hal ini antara lain dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:³⁴

1) Gaya kepemimpinan yang otokratis.

Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi yakni mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya, dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.

³³Veithzal Rivai & Dedi Mulyadi, *Op.Cit.*, hlm. 42.

³⁴Setiadi, *Menejemen & kepemimpinan dalam Keperawatan*, (Yogyakarta : Indomedia Pustaka, 2016), hlm. 48-51

2) Gaya kepemimpinan yang paternalistik

Kepemimpinan yang paternalistik ialah menjalankan fungsi-fungsi pada umumnya bertindak dengan dasar pemikiran bahwa apabila kebutuhan fisik para bawahan tersebut sudah terpenuhi, para bawahan itu akan mencurahkan perhatian kepada pelaksana tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Orientasi kepemimpinan dengan gaya ini memang ditujukan pada dua hal sekaligus, yaitu penyelesaian tugas dan terpeliharanya hubungan baik dengan bawahan.

3) Gaya kepemimpinan yang karismatik

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

4) Gaya kepemimpinan yang *Laissez Faire*

Kepemimpinan yang *Laissez Faire* terlihat dari gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam menjalankan

kepemimpinannya, seorang yang menggunakan gaya ini 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 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 biasaya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara formal dan informal meskipun tidak mudah mewujudkan keseimbangan tersebut dalam praktek.

d. Gaya Kepemimpinan dalam Islam

Gaya kepemimpinan merupakan perilakudasar dari seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya, gaya kepemimpinan yang paling ideal adalah gaya kepemimpinan yang bertumpu pada tauladan bukan pada perkataan dan perintah.

Dalam islam seorang pemimpin haruslah memenuhi persyaratan, yaitu:³⁵

³⁵Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm.137

- a. Mempunyai kekuatan, kekuatan yang dimaksud adalah kemampuan dan kapasitas serta kecerdasan dalam menunaikan tugas-tugas.
- b. Amanah, yakni kejujuran, dan kontrol yang baik.
- c. Adanya kepekaan nurani yang dengannya diukur dengan hak-hak yang ada.
- d. Profesional, hendaknya dia menunaikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tekun dan profesional.
- e. Tidak mengambil kesempatan dari posisi atau jabatan yang sedang didudukinya.
- f. Menempatkan orang yang paling cocok dan pantas pada setiap jabatan.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

1. Adapun Indikator gaya kepemimpinan adalah:³⁶
 - a) Kemampuan Strategis

Kemampuan ini diartikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengetahui kondisi sosial politik yang melingkupi operasional organisasi yang dipimpinnya. Kemampuan strategis adalah kemampuan untuk membuat rencana strategis, serta kebijakan atau program-program

³⁶Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Op.Cit.*, hlm. 138-149.

yang harus dijalankan untuk mewujudkan tujuan yang telah disepakati bersama.

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 memungkinkan seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar mereka mau menjalankan segala tugas dan tanggungjawab dengan jujur, amanah, ikhlas, dan profesional.

c) Kemampuan teknis

Kemampuan teknis diartikan sebagai pengetahuan dan kemampuan khusus yang dimiliki seorang pemimpin untuk menjalankan tugas dan tanggungjawab 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.

f. **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 bawahan³⁷.

B. **Penelitian Terdahulu**

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

Tabel2
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 adayang pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan dispilin kinerja karyawan.
2.	Maryam tahun	Pengaruh Gaya	Hasil dari penelitian ini

³⁷Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), hlm 287.

	2017 (Skripsi Universitas Indonesia Timur Makassar)	Kepemimpinan, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gilireng Kabupaten Wajo.	adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, terhadap kinerja pegawai dan memberikan pengaruh yang rendah terhadap kinerja pegawai.
3.	Mohd. Kurniawan tahun 2018 (Skripsi Universitas Indo Global Mandiri Palembang)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan.
4.	Maudy Rosalina, (jurnal, STIE Muhammadiyah Jakarta) ³⁸	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

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.

³⁸Maudy Rosalina, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis dan Manajemen, 2020 (Diakses 21 Februari 2021 Pukul 17:00 WIB)

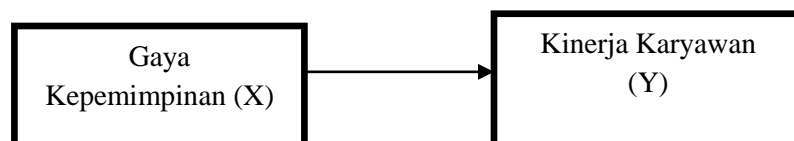
2. Perbedaan penelien ini dengan penelitian Maryam yaitu terletak pada tempat penelitiannya. Persamaannya terletak pada variabel kinerja (Y).
3. Perbedaan penelien ini dengan Mohd. Kurniawan yaitu terletak pada tempat penelitiannya. Persamaannya terletak pada variabel kinerja (Y).
4. Perbedaan penelitian ini dengan Maudy Rosalina yaitu terletak pada variabel bebasnya (Y) dan tempat penelitiannya. Persamaannya terletak pada variabel gaya kepemimpinan (X).

C. Kerangka Pikir

Kepemimpinan diduga sebagai faktor utama yang ikut memengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pemimpin merupakan sumber penggerak utama, semakin baik kepemimpinan akan semakin baik kinerja karyawan dan juga sebaliknya

Gambar 1

Kerangka Pikir



Dari kerangka pikir diatas, menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini untuk mengetahui secara parsial variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X) apakah memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan³⁹. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sapiro.

Ho: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sapiro

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2013), hlm. 64.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok, yang beralamatkan di Jalan Merdeka, Desa Simaninggir, Kec.Sipirok, Kab.Tapanuli, Selatan Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2020 sampai bulan November 2020 .

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 instrument 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.⁴⁰

Metode yang telah 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

⁴⁰Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2004), hlm. 16-17.

bertujuan menggambarkan secara tepat suatu individu, keadaan gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat. Metode penelitian deskriptif menitikberatkan pada observasi dan suasana ilmiah.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang dimaksud ingin diteliti. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan Bumdes Tor-Nangge Sapirook yang berjumlah 30 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 30 orang. Pengambilan sampel ini didasarkan pendapat Suharsimi Arikunto “jika jumlah anggota subjek dalam populasi kurang dari 100 atau antara 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek sejumlah itu diambil seluruhnya”⁴¹.

⁴¹Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. RSM Aneka Cipta, 2003), hlm. 95.

Tabel 1
Jumlah Karyawan Bumdes Tor-Nangge Sipirok

No.	Nama Karyawan	Pendidikan Terakhir
1.	Lidya Permatasari Pane	S1
2.	Roni Paslah Harahap	S1
3.	Zurkarnain Hutasuhut	SMK
4.	Dewi Susanti	SMK
5.	Lili Suryani Siregar	SMK
6.	Yunus Siregar	SMA
7.	Lukman Harahap	SMA
8.	Zubair Pasaribu	S1
9.	Latifah Hannum	SMK
10.	Rosida Batubara	SMA
11.	Masdalih Aritonang	SMK
12.	Masdar Siregar	SMK
13.	Risna Wati	SMA
14.	Lutfih Hasibuan	SMA
15.	Irpan Maraja Siregar	SMK
16.	Zikron Suja'ah	SMA
17.	Febri Yanti	S1
18.	Herlina	SMA
19.	Muharram Dame Tua	SMK
20.	Abdul Rahman Suleman	S1
21.	Lenni Marlina Rambe	S1
22.	Muhammad Taufiq	SMK
23.	Arifin Akhmad	S1
24.	Sahdan Lukman Sitompul	SMK
25.	Abdul Khoir Simatupang	SMA
26.	Baharuddin	SMA
27.	Rahmawari Simanjuntak	SMA
28.	Bangun Toga Siregar	SMA
29.	Tetti Watini Pane	SMK
30.	Nurhafni Aritonang	SMK

Sumber :Data Bumdes Tor-Nangge Sipirok.

D. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama yaitu lokasi penelitian atau objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah karyawan Bumdes Tor-Nangge Sipirok, dan data sekunder merupakan data penunjang yang akan diperoleh dari studi *literature* yaitu yang berasal dari buku-buku, skripsi, jurnal *on-line* dan situs-situs website mengenai objek penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Instrument penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan wawancara. Angket merupakan salah satu tehnik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.⁴² Kemudian wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin tahu hal-hal dari responden lebih mendalam. 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,

⁴²Maman Abrurrahman & Sambah Ali Muhidin, *Pemahaman Praktis Memahami Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), hlm 95.

yang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti.⁴³ Jadi, untuk memperoleh data secara langsung peneliti membagikan kuesioner berupa angket kepada karyawan Bumdes Tor-Nangge Sipirok.

Adapun indikator angketnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Skala Likert

No.	Keterangan	Nilai Skor
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	KS (Kurang Setuju)	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Tabel 3
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	2
2.	Kinerja Karyawan	a. Efektifitas dan Efisiensi	1,2,3	3
		b. Otoritas dan Tanggungjawa	4,5	2
		b	6,7	2
		c. Disiplin	8,9	2
		d. Inisiatif		
		Total		17

⁴³Burhan Bugin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2001), hlm 135.

F. Teknis Analisis Data

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

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Dasar pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka hal itu berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *one shot method* atau pengukuran sekali saja, untuk

mengukur realibilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika diberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk variabel tersebut tidak reliable.

G. Analisis 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:⁴⁴

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Sederhana

X = Gaya Kepemimpinan

H. Uji Koefisien Determinasi

Fungsi dari uji (R^2) yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Uji R^2 dinyatakan

⁴⁴*Ibid.*, hlm 188.

dalam persentase yang nilainya berkisarnya antara $0 < R^2 < 1$.⁴⁵ Sedangkan nilai R digunakan untuk melihat tingkat hubungan antar variabel. Berikut adalah tabel untuk melihat interpretasi terhadap koefisien korelasi yang diperoleh, atau nilai r .⁴⁶

Tabel 4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
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

I. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bumdes Tor-Nangge Sapiro. Pengujian ini menggunakan taraf signifikan 0,05.

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

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sapiro.

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

⁴⁵Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 240-241.

⁴⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2013), hlm. 319.

Ho: Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah BUMDES Tor-Nangge Sipirok

BUMDES Tor-Nangge tidak terlepas dari keberadaan Program Pemberdayaana Desa (PPD), Program Pemberdayaan Desa (PPD) adalah suatu bentuk program penanggulangan kemiskinan sebagai upaya untuk menyelesaikan masalah rendahnya kesejahteraan rakyat. Bumdes Tor-Nangge Sipirok didirikan pada tanggal 16 Maret 2016, mulai didirikannya Bumdes Tor-Nangge sampai sekarang masih dipimpin oleh Bapak Riski Halalan Thoybah, beliau telah memimpin Bumdes Tor-Nangge selama satu periode (5 Tahun). Alamat kantornya berada di Jl. Merdeka, Desa Simaninggir, Kecamatan Sipirok, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Unit usaha Bumdes Tor-Nangge Sipirok yaitu Unit Simpan Pinjam sumber modalnya dari modal desa dan simpanan dari masyarakat. Kemudian Unit Usaha Perkreditan Barang (Elektronik, Perabot, dll). Bumdes Tor-Nangge mempunyai prinsip-prinsip sebagai berikut:

a. Transparansi

Seluruh operasional kegiatan Bumdes harus dilakukan secara transparan (terbuka) dan diketahui oleh masyarakat luas. Dengan

transparansi atau keterbukaan maka segala sesuatu yang dilakukan akan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.

b. Partisipasi

Pengertian partisipasi dalam BUMDES Tor-Nangge adalah adanya keterlibatan masyarakat secara aktif dalam setiap tahap kegiatan BUMDES, mulai dari tahap sosialisasi, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pelestarian dan pengembangan kegiatan.

c. Desentralisasi

Desentralisasi bermakna sebagai pemberian kewenangan kepada masyarakat atau lebih mendasar adalah sejauh mana masyarakat memperoleh kembali hak-haknya yang otonom untuk mengelola pembangunan secara mandiri dan partisipatif.

d. Kompetisi

Sehat setiap pengambilan keputusan penting dalam Bumdes dilakukan melalui musyawarah dan bersifat kompetisi secara sehat untuk menentukan prioritas kegiatan yang didanai, berdasarkan hasil kajian atau telaah terhadap berbagai alternatif pilihan untuk mendapatkan pilihan terbaik.

2. Visi dan Misi

a. Visi

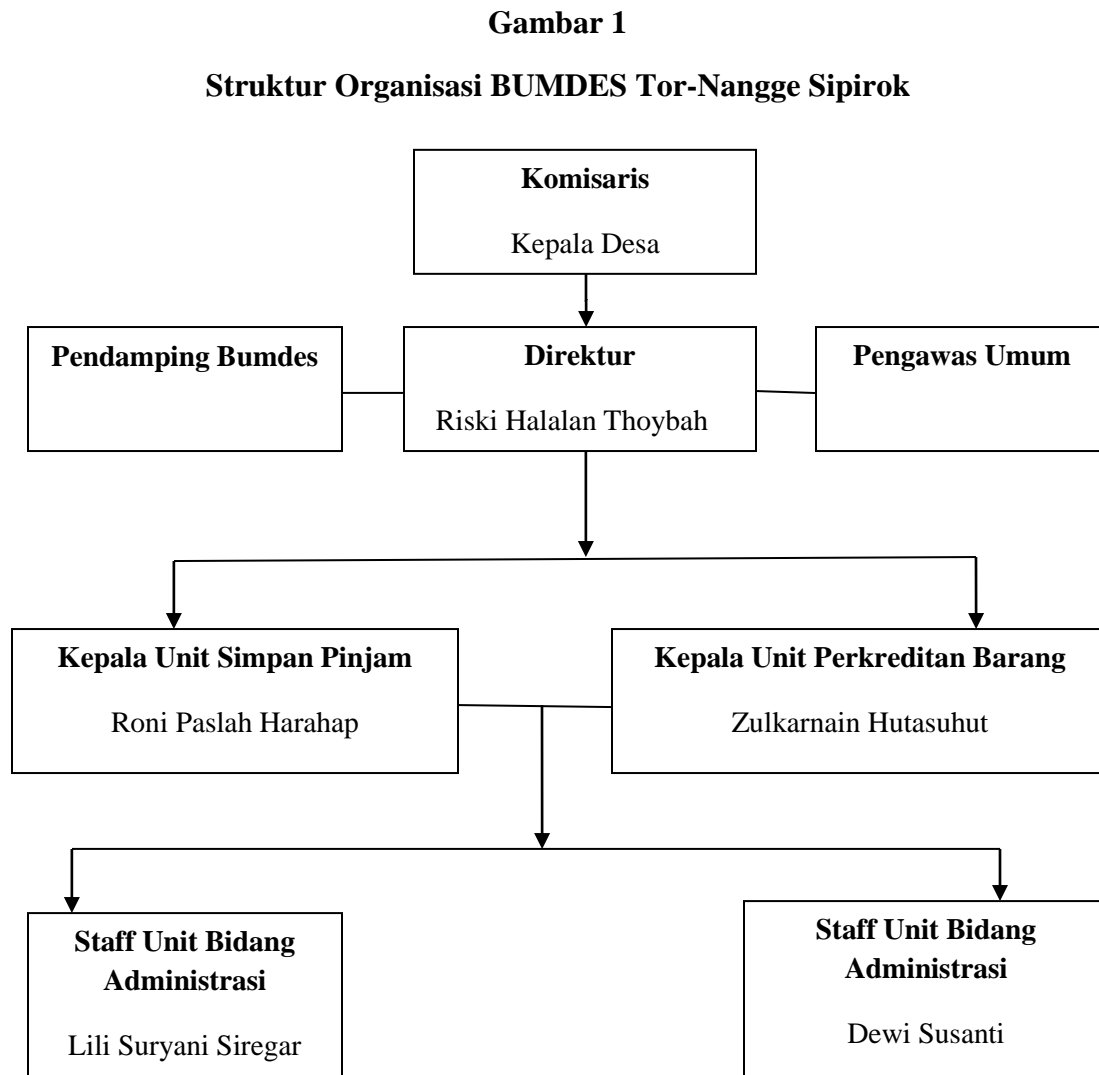
Mewujudkan kesejahteraan masyarakat desa-desa di kecamatan Sipirok melalui pembangunan usaha ekonomi dan pelayanan sosial.

b. Misi

1. Pengembangan usaha ekonomi melalui usaha simpan pinjam dan usaha sektor rill.
2. Meningkatkan jiwa berusaha masyarakat yang berpenghasilan rendah.
3. Mengembangkan jaringan kerjasama ekonomi dengan berbagai pihak.
4. Mengelola dana program yang masuk ke desa bersifat dana bergulir terutama dalam rangka pengentasan kemiskinan dan pengembangan usaha ekonomi perdesaan.
5. Mendorong usaha sektor informal untuk penyerapan tenaga kerja.
6. Memelihara dan meningkatkan kebiasaan gemar menabung di kalangan masyarakat.
7. Untuk mendorong kegiatan perekonomian masyarakat.
8. Mendorong masyarakat desa yang berpenghasilan rendah yang berkeinginan mengembangkan usahanya, menyesuaikan dengan potensi sumber daya yang ada.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi BUMDES Tor-Nangge Sipirok dapat dilihat pada gambar berikut:



Sumber : Dokumentasi BUMDES Tor-Nangge Sipirok

4. Tugas dan Tanggungjawab Karyawan

1. Tugas Kepala Unit Simpan adalah:
 - a. Mensosialisasikan ketentuan unit Usaha Simpan Pinjam kepada masyarakat.
 - b. Mengelola dana pada unit Usaha Simpan Pinjam berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.
 - c. Melaksanakan verifikasi akhir terhadap dokumen persyaratan.
 - d. Menyusun Rencana Kerja Tindak Lanjut (RKTL) bulanan dan tahunan.
 - e. Ikut serta melakukan pemberdayaan dana pembinaan terhadap pemanfaatan dana Usaha Simpan Pinjam.
 - f. Menyimpan agunan pemanfaatan unit Usaha Simpan Pinjam.
 - g. Menyiapkan laporan progres unit Usaha Simpan Pinjam dan laporan lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - h. Menandatangani dokumen-dokumen yang telah ditetapkan dalam ketentuan pada unit Usaha Simpan Pinjam.
2. Tugas Kepala Unit Perkreditan Barang
 - a. Melakukan pengendalian dan pembinaan bagi kegiatan-kegiatan unit usaha yang dipimpinnya serta mengkoordinasikannya keluar maupun kedalam untuk membangun relasi usaha yang baik.
 - b. Membangun jaringan kerja terhadap pihak-pihak terkait.
 - c. Mengatur efektifitas kinerja staff unit usaha.

- d. Melakukan pemeriksaan administrasi dan kelengkapan dokumen proposal dalam mengajukan proposal kegiatan.
 - e. Melakukan penilaian kelayakan usulan dengan melakukan kunjungan lapangan meliputi: cek fisik kelayakan usaha (tempat usaha), cek fisik kelayakan agunan.
 - f. Menandatangani dokumen-dokumen yang telah ditetapkan dalam ketentuan pada unit perkreditan barang.
3. Tugas Staff Unit Bidang Administrasi
- a. Melaksanakan kegiatan pengelolaan administrasi Unit Usaha Bumdes.
 - b. Melaksanakan strategi pengelolaan administrasi Unit Usaha Bumdes.
 - c. Melaksanakan pengelolaan surat menyurat Bumdes secara umum.
 - d. Pengelolaan data dan informasi Unit Usaha Bumdes.
4. Tugas Staff Unit Bidang Keuangan
- a. Melaksanakan kegiatan pengelolaan keuangan Unit Usaha Bumdes.
 - b. Melaksanakan strategi pengelolaan keuangan Unit Usaha Bumdes.
 - c. Menyusun pembukuan penerimaan dan pengeluaran keuangan Unit Usaha Bumdes.
 - d. Membayar gaji dan insentif pengelola unit usaha.
 - e. Pengelolaan belanja dan pengadaan barang/jasa Unit Usaha Bumdes.
 - f. Menyusun laporan pengelolaan keuangan Unit Usaha Bumdes.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

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

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

a. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Corrected Item Total Correlation	Nilai r_{tabel}	Interpretasi
0,646	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,361	Valid
0,713		Valid
0,646		Valid
0,543		Valid
0,722		Valid
0,430		Valid
0,596		Valid
0,454		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS. Versi 23

Dari tabel di atas 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. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Corrected Item Total Correlation	Nilai r_{tabel}	Interpretasi
0,574	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} 0,361	Valid
0,836		Valid
0,582		Valid
0,776		Valid
0,671		Valid
0,638		Valid
0,812		Valid
0,836		Valid
0,539		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS. Versi 23

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

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang.

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

a. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 3

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,699	8

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23.

Berdasarkan tabel *Reliability Statistic* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 ($0,699 > 0,60$).

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	9

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel *Reliability Statistic* tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ ($0,866 > 0,60$)

C. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis 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 5

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,715	7,526		1,557	,131
X	,583	,212	,461	2,746	,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS Versi. 23

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

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 11,715 + 0,583 \text{ Gaya Kepemimpinan}$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 11,715 menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan (X) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 11,715 persen.
- 2) Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (b) bernilai positif 0,583 menunjukkan jika gaya kepemimpinan meningkat 1 persen, maka kinerja karyawan meningkatkan sebesar 0,583 persen

2. Koefisien Determinasi (Uji *R Square*)

Uji *R Square* (R^2) pada intinya mengukur seberapa 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 6
Hasil Uji *R Square* (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,461 ^a	,212	,184	2,840

a. Predictors: (Constant), X

Sumber: Hasil Output SPSS Versi.23

Berdasarkan tabel *Model Summary* di atas diperoleh *R Square* sebesar 0,212. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja karyawan Bumdes Tor-Nangge Sipirok dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan sebesar 21%, dimana sisanya 79% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dalam uji ini masih rendah.

3. 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 7**Hasil Uji t****Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,715	7,526		1,557	,131
	X	,583	,212	,461	2,746	,010

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS Versi. 23

Dari hasil *output* di atas dapat dilihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan $t_{hitung} = 2,746$ sedangkan signifikan 5% dengan $df = n-k-1$ ($30-1-1=28$) diperoleh nilai $t_{tabel} = 2,048$. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,746 > 2,048$) dan tingkat signifikan yang diperoleh $0,010 < (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di BUMDES Tor-Nangge Sapiro.

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. Gaya kepemimpinan yang digunakan di BUMDES Tor-Nangge adalah gaya kepemimpinan *Laissez Faire* dan kepemimpinan yang paternalistik, dalam menjalankan kepemimpinan, seseorang yang menggunakan gaya ini lebih mengutamakan kepuasan para bawahan yang

sifatnya psikologis dan simbolis ketimbang kebutuhan yang bersifat kebendaan. Serta mencurahkan perhatian kepada pelaksana tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang ditujukan pada dua hal sekaligus, yaitu penyelesaian tugas dan terpeliharanya hubungan baik dengan bawahannya. 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 kinerja karyawan $= 11,715 + 0,583$ 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 dengan penelitian Mohd. Kurniawan tahun 2018 (Skripsi Universitas Indo Global Mandiri Palembang) dengan judul penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Percetakan Dimas

Kota Palembang dengan hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan

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 yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti yang masih sedikit.
2. Ada kemungkinan kebenaran data karena responden kurang bersungguh-sungguh dalam mengisi kuesioner atau tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya terjadi dalam mengisi kuesioner yang telah diberikan peneliti, sehingga peneliti kurang mendapatkan hasil yang memuaskan dan berdampak pada hasil yang kurang akurat.
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 BUMDES Tor-Nangge Sipirok. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,212 atau 21 persen. Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) hanya memberikan pengaruh sebesar 21% terhadap kinerja karyawan (Y). Pengambilan keputusan ini adalah dapat dilihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan t_{hitung} sama dengan 2,746 sedangkan signifikan 5% dengan diperoleh nilai t_{tabel} sama dengan 2,048. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,746 > 2,048$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,010 < (0,05)$. Jadi dapat di katakan bahwa dalam penelitian ini adalah H_a yaitu adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, itu artinya hasil dari penelitian ini diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis sementara yang dilakukan oleh peneliti.

B. Saran

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

1. Gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan dengan cara memberikan motivasi, memberikan insentif kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, memahami serta memberikan solusi pada setiap permasalahan yang dihadapi karyawan, dengan harapan BUMDES

Tor-Nangge Sipirok dapat melihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu penempatan gaya kepemimpinan yang baik dalam sebuah organisasi sangat berperan penting terhadap kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Sebaiknya pemimpin dapat menciptakan suasana bersahabat kepada para karyawan, yang dapat menjadikan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan. Pemimpin juga perlu berpartisipasi dalam komunikasi kepada karyawan, agar pemimpin dapat mengetahui apa keluhan dan keinginan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini semata-mata dilakukan oleh seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan dari organisasi.
3. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel yang akan diteliti, yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Seperti motivasi, disiplin, dan insentif. Selain itu, dapat juga menambah periode penelitian untuk memperoleh hasil yang baik sehingga BUMDES Tor-Nangge Sipirok lebih dikenal oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sin, Ahmad, Ibrahim. "Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Komtemporer." Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- . Ahmad, Ibrahim. "Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Komtemporer." Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006
- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT RSM Aneka Cipta, 2003.
- Badriah, Mila. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2005.
- Basri, Veitzal Rivai &. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Bungin, Burhan. "Metode Penelitian Kuantitatif," 70. Jakarta: Kencana, 2005.
- Dedy Mulyadi, Veitzal Rivai. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi," 2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.
- Dkk, Emron Edison. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE, 2003.
- Hasibuan, Abdul Nasser. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Marancar Udik Kabupaten Tapanuli Selatan," 2017.
- Kuncoro, Mudrajat. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2009.

- Nasution, Parulian. "Pedoman Pendirian Pengurus dan Penelolan Serta Pembubaran BUMDES," 2020.
- Nawawi, Andari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung, 1984.
- Prawirosentono, Suryadi. "Kebijakan Kinerja karyawan." Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 1999.
- Rangkuti, Ahmad Nizar. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media, 2004.
- Rosalina, Maudy. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan" 2020
- RI, Departemen Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Al Jumanatul Ali, Sambah Ali Muhidin, Maman Abdurrahman &. *Pemahaman Praktis Memahami Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2005.
- Setiadi. *Manajemen & Kepemimpinan dalam Keperawatan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2016.
- Shihab, M.Quraish. *Tafsir Al-Misbah*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- . *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur'an M. Quraish Shihab*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Siregar, Lili Suryani. Karyawan BUMDES Tor-Nangge Sipirok, 9 Maret 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.

Sulaksono, Hari. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2015.

Susanti, Dewi. *Data Karyawan BUMDES Tor-Nangge Sapirook*, 12 Maret 2020

Sutrisno, Edy. "Budaya Organisasi." Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011.

———. *Budaya Organisasi*. Jakarta: CV Pedoman Ilmu Jaya, 2011.

———. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011.

Suwiknyo, Dwi. *Komplikasi Tafsir Ayat-ayat Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Pustaka

Pelajar, 2010.

Titisari, Purnama. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Jakarta:

Mitra Wacana Media, 2014.

CURRICULUM VITAE
(Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : SITI ANNISA PANE
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, tanggal lahir : Sipirok, 01 Januari 1998
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Pasar Belakang, Kecamatan Sipirok, Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatra Utara
No. Hp : 0822-7236-2835

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2004-2010 : SD Negeri 7 Sipirok
Tahun 2010-2013 : SMP Negeri 1 Sipirok
Tahun 2013-2016 : SMA Negeri 1 Sipirok
Tahun 2016-2020 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan

PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,53
Karya Tulis Ilmiah : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok.

Nomor Responden	Nomor Item Pernyataan								Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Responden 1	4	4	4	4	4	3	4	4	31
Responden 2	5	4	5	4	4	4	4	4	34
Responden 3	5	5	5	5	5	2	4	5	36
Responden 4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Responden 5	4	4	4	3	4	3	4	4	30
Responden 6	5	4	5	4	4	4	5	5	36
Responden 7	4	5	4	5	5	5	4	5	37
Responden 8	5	4	5	4	4	4	4	5	35
Responden 9	5	4	5	4	4	4	4	4	34
Responden 10	5	4	5	5	4	4	4	5	35
Responden 11	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Responden 12	4	4	4	5	4	4	4	5	34
Responden 13	4	4	4	5	4	2	5	5	33
Responden 14	5	4	5	4	4	4	4	5	35
Responden 15	5	5	5	5	5	3	5	5	38
Responden 16	5	5	5	4	5	5	4	5	38
Responden 17	5	4	5	5	4	4	4	5	36
Responden 18	4	4	4	5	4	4	4	5	34
Responden 19	4	4	4	4	4	4	3	4	31
Responden 20	5	5	5	4	5	3	4	4	35
Responden 21	5	5	5	4	5	3	4	4	35
Responden 22	5	4	5	5	4	4	4	4	35
Responden 23	5	5	5	5	5	3	4	5	37
Responden 24	5	5	5	5	5	5	5	4	39
Responden 25	5	4	5	4	4	4	4	5	35
Responden 26	5	5	5	4	5	5	4	4	37
Responden 27	5	5	5	5	5	3	5	5	38
Responden 28	5	4	5	4	4	4	4	5	35
Responden 29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Responden 30	5	4	5	4	5	4	4	5	36

Nomor Responden	Nomor Item Pernyataan									Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Responden 1	4	3	3	3	3	4	3	3	4	30
Responden 2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
Responden 3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
Responden 4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Responden 5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	29
Responden 6	4	4	4	4	4	3	4	4	3	34
Responden 7	4	3	4	3	3	3	3	3	3	29
Responden 8	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29
Responden 9	5	3	4	3	3	4	3	3	4	32
Responden 10	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
Responden 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Responden 12	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34
Responden 13	4	4	4	4	4	3	3	4	3	33
Responden 14	3	4	3	4	4	3	4	4	3	32
Responden 15	3	4	3	4	3	3	4	4	3	31
Responden 16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
Responden 17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
Responden 18	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32
Responden 19	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
Responden 20	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32
Responden 21	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
Responden 22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Responden 23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Responden 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Responden 25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Responden 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Responden 27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
Responden 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Responden 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Responden 30	3	4	3	4	4	3	4	4	3	32

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si

Nidn : 2013018301

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok”

Yang disusun oleh:

Nama : Siti Annisa Pane

Nim : 16 402 00223

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-1)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidimpuan, September 2020
Validator

H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si
NIDN: 2013018301

LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA KARYAWAN (Y)

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Efektifitas dan efisiensi	1,2,3				
Otoritas dan tanggungjawab	4,5				
Disiplin	6,7				
Inisiatif	8,9				

Catatan:

.....

.....

.....

.....

.....

Padangsidimpuan, September 2020
Validator

H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si
NIDN: 2013018301

LEMBAR VALIDASI
ANGKET GAYA KEPEMIMPINAN (X)

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal		V	VR	TV
	(+)	(-)			
Kemampuan Strategis	1,2,3				
Kemampuan Interpersonal	4,5,6				
Kemampuan Teknis	7,8				

Catatan:

.....

.....

.....

.....

.....

Padangsidempuan, September 2020
Validator

H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si
NIDN: 2013018301

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/sdr/I Karyawan

Di Bumdes Tor-Nangge Sapirok

Dengan Hormat,

Dalam rangka melaksanakan penelitian program studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (IAIN) Padangsidimpuan tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sapirok”** diperlukan data-data dan informasi yang mendukung penelitian, maka dengan ini saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/sdr/I Karyawan Bumdes Tor-Nangge Sapirok untuk mengisi angket yang telah disediakan.

Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/sdr/I berikan dalam mengisi lembar pertanyaan tersebut saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Sapirok, 2020
Pemohon,

Siti Annisa Pane
Nim. 1640200223

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. JenisKelamin :
3. Usia :
4. Jabatan :
5. Lama bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda dengan cara memberi tanda check list (√) pada salah satu kolom berikut:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

	Pernyataan					S
	Keputusan Strategis					
1.	bin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun					
	rikan bonus atau insentif kepada karyawan yang memiliki kemampuan yang baik					
	ndes Tor-Nangge Sipirok menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
	Keputusan Interpersonal					
	uncul permasalahan pemimpin bersedia membantu dan memberikan jalan keluar					
	ia mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan					
	an social dengan karyawan tidak terjalin dengan baik					
	Keputusan Teknis					
	keputusan ada ditangan pemimpin					
	melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan-kegiatan perusahaan					

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Pernyataan					S
	Kecepatan dan efisiensi					
	melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.					

	saian tugas yang diberikan bisa selesai tepat waktu					
	untuk bekerja secara efektif dan efisien					
	s dan tanggungjawab					
	karyawan melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu dan sesuai dengan peraturan yang ada.					
	menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.					
	ikut serta dalam kegiatan-kegiatan lain seperti rapat dan apel yang berkaitan dengan pekerjaan					
	bekerja selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
	a melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.					
	mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					

Sipirok, , 2020

Responden



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

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 1,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 195 /In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/01/2020 23 Januari 2020
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

Yth. Bapak/Ibu;

1. Abdul Nasser Hasibuan : Pembimbing I
2. Ali Hardana : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Siti Annisa Pane
NIM : 1640200223
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



an Nasser Hasibuan
Bidang Akademik
Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.



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

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

Nomor : 1826 /In.14/G.1/G.4b/TL.00/09/2020
Hal : Mohon Izin Riset

08 September 2020

Yth; Bumdes Tor-Nangge Sipirok.

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

Nama : Siti Annisa Pane
NIM : 1640200223
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Bumdes Tor-Nangge Sipirok ".

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.



Asst. Dekan Bidang Akademik

Asser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan



BUMDES BERSAMA TORNANGGE
KECAMATAN SIPIROK
Jl. Merdeka No : __ Desa Simaninggir

Kode pos 22742

Sipirok, 02 Oktober 2020

Nomor : /BMDS-SP/X/2020
Lampiran : -
Perihal : -

Kepada Yth.

Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Jl. T. Rizal Nurdin Km 4.5 Sihitang

Menindak lanjuti Surat Saudar 1826/In.14/G.4b/TL.00/092020 tanggal 08 September 2020. Perihal izin Riset di Bumdes Tor-Nangge Sipirok, maka dengan ini kami menyetujui Mahasiswa/i saudara untuk melaksanakan Riset di Bumdes Tor-Nangge Sipirok dan segala peraturan yang berlaku di Bumdes Tor-Nangge Sipirok.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

BADAN KERJASAMA ANTAR DESA
DIREKTUR


RISKI HALALAN THOYBAH HARAHAP