



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT PADANGSIDIMPUAN TENGGARA**

SKRIPSI

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

Oleh :

DANIL SIREGAR

NIM : 16 402 00176

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2022**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
CAMAT PADANGSIDIMPUAN TENGGARA**
SKRIPSI

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

Oleh :

DANIL SIREGAR
NIM : 16 402 00176

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST., M.M
NIP. 19800605201101 1 008

PEMBIMBING II

Rini Hayati Lubis, M.P
NIP. 19870413 201903 2011

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2022**



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

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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Danil Siregar**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, 03 Februari 2022
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **Danil Siregar** yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang 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.

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

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, ST., M.M
NIP. 19800605201101 1 008

PEMBIMBING II

Rini Hayati Lubis, M.P
NIP. 19870413 201903 2011

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Danil Siregar
NIM : 16 402 00176
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara

Dengan ini menyatakan bahwa saya menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan 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 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 03 Februari 2022

Pembuat Pernyataan,



DANIL SIREGAR
NIM. 16 402 00176

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : DANIL SIREGAR
Nim : 16 402 00176
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 Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan
Pada tanggal : 03 Februari 2022
Yang menyatakan,



DANIL SIREGAR
NIM. 16 402 00176



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

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

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : DANIL SIREGAR
NIM : 16 402 00176
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-1
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan
Tenggara.

Ketua

Sekretaris

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

Sarmiana Batubara, M.A
NIP. 19860327 2019032 012

Anggota

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

Sarmiana Batubara, M.A
NIP. 19860327 2019032 012

Aliman Syahuri Zein, M. E.I
NIDN : 2028048201

Damri Batubara, M.A
NIDN : 2019108602

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 05 April 2022
Pukul : 08.30 WIB – 12.00 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/69,5 (C)
Index Prestasi Kumulatif : 3,41
Predikat : Sangat Memuaskan



**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
PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PADANGSIDIMPUAN
TENGGERA**

**NAMA : DANIL SIREGAR
NIM : 16 402 00176**

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, April 2022
Dekan,




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

ABSTRAK

Nama : DANIL SIREGAR

Nim : 16 402 00176

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara

Pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi pegawai karena pengaruh yang dimiliki oleh pimpinan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pada umumnya pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Namun, masih ada terdapat banyak kendala yang ditemui sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara secara parsial. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara.

Dalam prinsip dasar pelaksanaan penilaian kinerja setiap karyawan yang melakukan tugas kerjanya harus dinilai kualitas tampilannya, sejauh mana perilaku kerja tersebut telah sesuai dengan tujuan perusahaan, dan aspek mana yang perlu ditingkatkan agar kinerja perusahaan dapat dijamin keberhasilannya.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik angket, dan observasi dengan jumlah sampel 55 responden dengan teknik Sampel jenuh yaitu keseluruhan jumlah populasi yang ada yang menjadi obyek/subyek penelitian. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi sederhana, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji parsial (uji t) dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan $t_{hitung} (2,602) > t_{tabel} (2,0006)$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai Pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara.

Kata Kunci : Gaya, Kepemimpinan, Kinerja, Pegawai.

KATA PENGANTAR



Assamu'alaikum Wr.Wb

Syukur *alhamdulillah* peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahma serta hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Kemudian Shalawat dan salam kepada ruh Nabi besar Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan dan rahmat bagi seluruh alam.

Selama menyusun skripsi ini peneliti telah banyak mendapat bantuan dari berbagai sumber baik berupa moral maupun materi, karena itu dengan tanpa mengurangi rasa hormat serta rasa syukur atas semuanya itu dalam kesempatan ini tak lupa peneliti sampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag Rektor IAIN Padangsidempuan.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, S.E,M.Si Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. H. Armyn Hasibuan, M.Ag, Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Replita, M.Si, Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Ibu Delima Sari Lubis M.A sebagai Ketua Prodi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademik IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Muhammad Isa, ST., M.M sebagai Pembimbing I dan Ibu Rini Hayati Lubis, M.P sebagai Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarah, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen dan Pegawai IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Bapak Camat Padangsidempuan Tenggara yang telah memberikan izin penelitian untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara serta seluruh pegawai yang ikut serta mendukung dan terlibat dalam penelitian ini.
8. Teristimewa kepada keluarga tercinta yang paling berjasa dan paling peneliti sayangi dalam hidup ini. Terutama untuk Ayahanda Mara Tagor Siregar dan Ibunda Derlinan Harahap yang telah banyak berkorban serta memberikan dukungan moril ataupun dukungan materil demi kesuksesan peneliti dalam menyelesaikan studi mulai dari tingkat dasar sampai kuliah di IAIN

Padangsidimpuan, serta kepada abang (Handry Sulaiman Siregar), adik (Supriyan Siregar, Muhammad Royhan Siregar, Nursahada Siregar) yang juga selalu memberikan semangat dan dorongan, karena keluarga menjadi tempat teristimewa bagi peneliti. Semoga Allah SWT, selalu memberikan kesehatan dan keridhoan kepada mereka.

9. Para sahabat peneliti Habibul Rahman Ritonga, Ranzuh Siregar, NNB (Naposi Nauli Bulung) Desa Manunggang Julu serta seluruh teman angkatan 2016 mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu, menemani dan memberikan motivasi sampai dengan skripsi ini selesai.

Semoga segala amalan yang baik tersebut memperoleh balasan Rahmat dan Karunia dari Allah SWT. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padangsidimpuan, Februari 2022
Peneliti,

DANIL SIREGAR
NIM.16 402 0001176

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ya
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
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
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dammah</i>	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

TandadanHuruf	Nama	Gabungan	Nama
	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
...ا̇...ا̇...ا̇...ا̇	<i>fathah dan alifatauya</i>	ā	a dan garis atas
...ا̇...ا̇	<i>Kasrah danya</i>	ī	i dan garis di bawah
...ا̇...ا̇	<i>ḍommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

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

5. Kata Sandang

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

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

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. *Hamzah*

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

7. Penulisan Kata

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

8. Huruf Kapital

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

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

9. Tajwid

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

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

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	
SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	
BERITA ACARA UJIAN MUNAQASYAH	
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN	
ABSTAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Definisi Operasional Variabel	6
E. Rumusan Masalah	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	7
H. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kerangka Teori	10
1. Kinerja Pegawai	10
2. Gaya Kepemimpinan	18
3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	27
B. Penelitian Terdahulu	28
C. Kerangka Berpikir	31
D. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
B. Jenis Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	33
D. Teknik Pengumpulan Data	35
E. Teknik Analisis Data	37
1. Uji Validitas	37
2. Uji Reliabilitas	37
3. Uji Normalitas	37
4. Uji Linieritas	38
5. Uji Analisis Regresi Sederhana	38

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	39
7. Uji Parsial (Uji t)	39
BAB IV HASIL PENELITIAN	40
A. Gambaran Deskripsi Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara	40
B. Visi dan Misi Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara	40
C. Hasil Analisis Data Penelitian	50
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	51
3. Uji Normalitas	52
4. Uji Linieritas.	53
5. Uji Analisis Regresi Sederhana	53
6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55
7. Uji Parsial (Uji t)	56
D. Pembahasan Hasil Penelitian	57
E. Keterbatasan Hasil Penelitian	59
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel	6
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel III.1 Skor Penilaian Angket	36
Tabel III.2 Kisi-Kisi Angket	37
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	53
Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	54
Tabel IV.3 Hasil Uji Realibilitas	55
Tabel IV.4 Hasil Uji Normalitas	55
Tabel IV.5 Hasil Uji Linieritas	56
Tabel IV.6 Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	57
Tabel IV.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	58
Tabel IV.8 Hasil Uji Parsial (Uji t)	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting dasar dalam tiap kegiatan organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adanya sumber daya manusia yang baik meskipun didukung oleh sarana dan prasarana juga sumber dana yang berlebihan. Sehingga membuktikan sumber daya manusia merupakan dasar utama yang harus diperhatikan dengan semua kebutuhannya. Sebagai dasar utama, sumber daya manusia akan menentukan kemajuan dalam melaksanakan suatu organisasi.

Sumber daya manusia (pegawai) yang memiliki semangat tinggi, akan selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan kegiatan yang ada dalam organisasi tersebut. Perkembangan pada pegawai akan mempengaruhi perkembangan organisasi yang meningkat untuk mewujudkan dalam setiap aktifitasnya. Faktor yang terdapat dalam kinerja terdiri atas unsur kompetensi pekerjaan yaitu terkait dengan hakikat kerja dan persyaratan kemampuannya dan kompetensi berkaitan dengan perilaku kerja yang dilaksanakan oleh seseorang.

Kinerja pegawai merupakan perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas atau

bagi dirinya sendiri.¹ Pengendalian untuk mendapatkan kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kantor kecamatan Padangsidimpuan Tenggara salah satu instansi pemerintah yang bertugas membantu Walikota dalam menyusun kebijakan dan mengorganisasikan Dinas Daerah dalam rangka peningkatan Akuntabilitas kinerja Daerah.

Organisasi dengan teknik manajemen yang amanah dan professional akan menjadikan organisasi tersebut berhasil. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh pemimpin yang mengarahkannya. Kemajuan atau kegagalan yang dialami dalam pelaksanaan tugas merupakan tanggungjawab pemimpin. Dalam melaksanakan kegiatan, para pemimpin memiliki berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawai sehingga bersedia bersama-sama mencapai tujuan. Kepemimpinan didefinisikan sebagai membimbing, memberikan semangat dan motivasi kepada para individu dan tim untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian indikator yang positif bagi kepemimpinan salah satunya yaitu memantau kinerja secara terus – menerus dan memberikan umpan balik yang baik.²

Gaya kepemimpinan adalah teknik seorang pemimpin dalam proses pengarahan dan mengajak pegawainya supaya dapat mencapai sasaran instansi atau organisasi. Kepemimpinan harus bisa mengajak kelompok untuk meraih visi yang telah ditentukan. Dasar pengajakan ini bisa jadi formal, contohnya

¹ Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 83.

² Surya Dharma, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2013), hlm. 104.

dalam suatu organisasi yaitu jabatan manajerial. Karena letak manajemen mempunyai kekuasaan bahwa dinyatakan secara formal, seseorang dapat mencapai peran pemimpin hanya karena posisinya dalam organisasi tersebut.³

Akan tetapi, pemimpin itu tidak semua adalah manajer, dan sebaliknya, tidak semua manajer adalah pemimpin. Hanya karena suatu organisasi memberikan hak-hak formal tertentu kepada para manajernya, bukan jaminan bahwa mereka mampu memimpin dengan efektif. Kita temukan bahwa kepemimpinan non formal yaitu, kemampuan untuk mempengaruhi orang lain yang muncul dari luar struktur formal suatu organisasi sering kali sama pentingnya dengan atau malah lebih penting daripada pengaruh formal. Dengan perkataan lain, pemimpin bisa muncul dari dalam suatu kelompok dan dari pengangkatan serta penunjukan yang bersifat normal.

Agar efektifitas organisasi optimal maka diinginkan adanya kepemimpinan dan manajemen yang meyakinkan. Karena dunia ini semakin aktif, sehingga menginginkan pemimpin yang dapat menentukan visi masa depan dan mengarahkan semua karyawan organisasinya dengan suka rela untuk mencapai visi tersebut. Karena hal ini merupakan pemimpin yang memiliki keberanian untuk menentang status quo.

Cara membedakan pemimpin dan bukan pemimpin dilihat dari sifat dan kualitas pribadinya karena hal ini merupakan teori sifat kepemimpinan. Tingkatan paling awal dalam penelitian kepemimpinan yaitu menggambarkan

³ Stephen P. Robbins Dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi* (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 49.

dan membedakan pemimpin dari yang bukan pemimpin. Kepemimpinan itu digambarkan sebagai pribadi yang aktif, cerdas dan juga berani.⁴

Pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi pegawai karena pengaruh yang dimiliki oleh pimpinan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pada umumnya pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Peneliti melakukan penelitian di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara terdapat di Kelurahan Pijorkoling Padangsidempuan Tenggara. Adapun jumlah pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara adalah berjumlah 55 orang pegawai. Sebelumnya, peneliti sudah melakukan wawancara pada salah seorang pegawai Kantor Camat yang bernama Munir Harahap yang bertempat tinggal di Manunggang Julu. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan peneliti adapun jadwal masuk pegawai yaitu jam 08.00 pagi dan istirahat jam 12.00 siang-01.00 kemudian pulang nya jam 04:15, akan tetapi masih ada tampaknya terdapat banyak kendala seperti masih banyak pegawai yang terlambat menyelesaikan laporan yang ditugaskan kepadanya.⁵ Beberapa contoh kinerja yang buruk yang ditemui di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara. Antara lain: kesalahan data dalam laporan, kehilangan asrsip, laporan yang terlambat, proses penyelesaian surat-menyurat yang lambat dan pendataan inventaris kantor yang tidak baik.

⁴ Stephen P. Robbins Dan Timothy A. Judge, hlm. 49-50.

⁵ Munir Harahap, Karyawan Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara, Pukul 04 : 30 Hari Kamis.

Dimana masih terdapat kendala lainnya di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara diantaranya pegawai datang kerja terlambat, apalagi pada saat bulan ramadhan, terlambat masuk kerja dan istirahat lebih awal, pulang lebih awal dan tidak mengikuti kegiatan awal pagi, keefektifan dan mutu pegawai dalam melaksanakan tugas tidak sama kualitas yang dihasilkan juga tidak sama. Sehingga menyebabkan kinerja pegawai menurun.

Terkait dengan hal tersebut, maka perlu penerapan gaya kepemimpinan yang melihat situasi tersebut yang dalam hal ini disebut gaya kepemimpinan. Mengingat suatu kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut. Untuk kepemimpinan yang ada pada kantor Camat Padangsidempuan Tenggara. Adapun judul dari penelitian ini adalah : **”Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, adapun identifikasi masalah yaitu :

1. Terdapat beberapa pegawai yang lalai dan kurang bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan oleh pemimpin.
2. Terdapat beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai harapan pimpinan
3. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin

4. Banyak kegiatan pelaporan yang terlambat
5. Banyak ditemukan kesalahan data dalam laporan
6. Banyak pegawai yang tidak disiplin ketika pimpinan tidak berada di kantor

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah pada gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan sifat dari kegiatan yang memiliki jenis tertentu yang ditentukan peneliti untuk mempelajarinya dan ditarik kesimpulannya.⁶

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Teknik pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar visi yang telah ditetapkan tercapai dalam suatu organisasi. ⁷	a. Sifat b. Kebiasaan c. Tempramen d. Watak e. Kepribadian	Ordinal

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 38.

⁷ Veithzhal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 42.

Kinerja Pegawai (Y)	Perilaku yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja baik diperusahaan maupun dalam organisasi dengan segala potensi yang dimilikinya. ⁸	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Ordinal
----------------------------	--	---	---------

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara?

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan peneliti tentang materi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Padangsidempuan Tenggara, juga mengembangkan

⁸ Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, hlm. 83.

pemahaman peneliti dan sebagai bahan referensi melalui penelitian dan data.

2. Bagi Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara

Penelitian ini diharapkan memberi bahan masukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi tambahan penelitian berikutnya, memberikan sumbangsih pemikiran, dan wawasan yang akan meneliti hal yang sama dalam judul ini.

4. Bagi Para Pembaca

Penelitian ini diharapkan berguna untuk semua pembaca sebagai penambah ilmu dan penambah wawasan. Dalam penyelesaian tugasnya baik skripsi, makalah dan sebagainya.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk melaksanakan sebuah penelitian tentunya dari sebuah masalah yang akan dibahas. Maka untuk mempermudah penelitian ini agar sesuai dengan permasalahan yang ada, maka penelitian menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan : Pada pendahuluan yang didalamnya berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional,

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, beserta sistematika pembahasan. Secara umum, seluruh sub bahasan yang ada dalam pendahuluan membahas tentang hal yang melatarbelakangi suatu masalah untuk diteliti.

BAB II Landasan Teori : Bab yang berisi kerangka teori, penelitian terdahulu yang sudah lebih dulu melakukan penelitian, kerangka pikir, dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian : Bab yang terdiri dari lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data yaitu uji validitas, reliabilitas, normalitas, linieritas, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian : Bab yang terdiri dari gambaran deskripsi Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara, Visi Dan Misi, Struktur Organisasi Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara, hasil analisis data penelitian, pembahasan analisis data, dan keterbatasan hasil penelitian

BAB V Penutup : Bab yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, atau organisasi dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.⁹

Kinerja dinyatakan sebagai suatu perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas kerja ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Sebuah proses yang berkualitas pada umumnya didukung oleh masukan dan sistem pengelolaan yang berkualitas, serta memberikan hasil yang berkualitas pula. Sebaliknya, sebuah hasil kerja yang memuaskan bisa saja bukan diperoleh melalui proses dan masukan yang bagus. Adapun ayat yang menjelaskan tentang kinerja pegawai terdapat pada surah An-Nahl ayat 97 yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ
فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا
كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

⁹ Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 83.

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.¹⁰

b. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pada hakikatnya adalah pengetahuan yang memberikan penanda baik kualitatif maupun kuantitatif bahwa dalam sebuah perusahaan kinerja telah terjadi. Indikator kinerja sebagai penanda harus benar menyatakan apa yang telah, sedang, atau akan terjadi dalam perusahaan tersebut. Tanda yang dipancarkannya pun harus akurat, cepat, dan mengacu pada makna yang jelas agar tindakan perusahaan tidak keliru. sebuah perusahaan kinerja telah terjadi. Indikator kinerja sebagai penanda harus benar menyatakan apa yang telah, sedang, atau akan terjadi dalam perusahaan tersebut. Tanda yang dipancarkannya pun harus akurat, cepat, dan mengacu pada makna yang jelas agar tindakan perusahaan tidak keliru.

Seorang manajer dalam menjalankan kepemimpinannya memerlukan pengetahuan manajerial, yang dihasilkan atau yang dapat dibaca melalui indikator kinerja tersebut yang setiap saat menampilkan informasi tentang keberlangsungan perusahaan.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu :¹¹

¹⁰ *Departemen Agama RI* (Bandung: JABAL, 2010), hlm. 278.

¹¹ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 119.

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawainya.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja.

c. Prinsip Dasar Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Secara fungsional, penilaian kinerja pada dasarnya adalah sebuah alat manajemen. Ia adalah bagian dari sistem manajemen untuk fungsi perintah dan kontrol. Setiap karyawan yang melakukan tugas kerjanya harus dinilai kualitas tampilannya, sejauh mana perilaku kerja tersebut telah sesuai dengan tujuan perusahaan, dan aspek mana yang perlu ditingkatkan agar kinerja perusahaan dapat dijamin keberhasilannya.

Dennis M. Delay menyebutkan sejumlah unsur untuk menunjang keefektifan pelaksanaan penilaian kinerja yaitu :¹²

- 1) Lingkungan yang komunikatif dan jujur
- 2) Hormat terhadap karyawan
- 3) Fokus pada masa depan
- 4) Partisipasi karyawan
- 5) Umpan balik yang berkelanjutan
- 6) Dokumentasi

d. Manfaat penilaian kinerja

Proses penilaian kinerja bagi organisasi memiliki banyak manfaat. Manfaat dilakukannya penilaian kinerja bagi organisasi diantaranya yaitu :

a. Meningkatkan prestasi karyawan

Dari hasil kerja atau pekerjaan karyawan dapat diketahui masalah produktivitas mereka dalam bekerja. Dengan demikian karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan prestasi setelah mengetahui hasil atau umpan balik dari evaluasi tersebut.

b. Standar kompensasi yang layak

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui beberapa upah atau kompensasi yang layak yang harus diberikan pada karyawan. Hal ini penting karena evaluasi prestasi dapat membantu dalam pengambilan keputusan manajer.

¹² Mohammad Faisal Amir, *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*, hlm 218.

c. Penempatan karyawan

Pada periode tertentu, karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer atau demosi. Oleh karena itu, sebelum keputusan diambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi risiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

d. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan diperlukan atau tidak. Apabila hasil evaluasi menunjukkan banyak kekurangan maka sudah saatnya diperlukan program pelatihan dan pengembangan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan senior.

e. Jenjang karir

Dari hasil evaluasi prestasi manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah ditunjukkan karyawan baik melalui transfer posisi maupun promosi atau peningkatan jenjang posisi.

f. Penataan staf

Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sumber daya manusia dalam organisasi. Agar tidak terjadi penggemukan disatu bidang dan kekurangan staf dibidang lain maka penataan ini diperlukan.

g. Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat dibutuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program pelatihan dan pengembangan, jenjang karir dan komponen-komponen lain sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

h. Kesalahan desain pekerjaan

Adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak tepat atau kurang cocok pada karyawan. Untuk itu manajer perlu memikirkan bagaimana mengatasi permasalahan tersebut untuk meminimalkan terjadinya kesalahan kerja.

i. Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bias didapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

j. Tantangan eksternal

Penilaian prestasi juga tergantung dari factor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi finansial, kondisi kerja, keluarga, kesehatan karyawan dan sebagainya.

Dari penjelasan tersebut memperlihatkan gambaran jelas bahwa manfaat penilaian kinerja tidak saja berguna untuk internal organisasi namun juga untuk eksternal.¹³

e. Tujuan kinerja

Suatu organisasi agar selalu dapat menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional maka kita harus mampu memahami apa saja yang dapat menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja dalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan kinerja.

Michael Amastrong mengatakan yang di kutip dalam buyku Irham Fahmi bahwa beberapa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah sebagai berikut :¹⁴

1. Untuk mencapai peningkatan yang dapat digapai dalam kinerja suatu organisasi
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dan mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada melaksanakan suatu kinerja.
3. Mengembangkan suatu motivasi dan komitmen seorang karyawan.
4. Memberikan ukuran yang akurat dan objek dalam kaitannya dengan target dan standar yang sudah disepekati, kemudian setiap individu harus dapat menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang akan mereka laksanakan dalam melakukan berbagai penugasan.

¹³ Ni Kadek Suryani, *KINERJA Sumber Daya Manusia* (Denpasar: Nilacakra, 2020), hlm. 12-14.

¹⁴ Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja* (Singapura: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 176.

5. Dapat member kesempatan individu untuk dapat memberikan aspirasi dan perhatian mereka terhadap melaksanakan suatu pekerjaan.
6. Memperlihatkan pada setiap orang bahwa organisasi dapat menilai mereka setiap individu.¹⁵

Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :¹⁶

1. Dorongan

Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh factor internal dan eksternal.

2. Kemampuan

Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda.

3. Kebutuhan

Kebutuhan individu memengaruhi kinerja, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.

4. Harapan mengenai imbalan

Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapakan suatu imbalan atau gaji.

5. Imbalan internal

6. Eksternal

7. Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

¹⁵ Veithzal Rivai & Dedy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 2.

¹⁶ Tun Husenon, *Kinerja Pegawai* (Malang: Media Nusa Creative, 2016), hlm. 9.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya perilaku, tindakan, perbuatan, sikap yang baik, sopan serta kemampuan dalam melakukan perbuatan baik. Sedangkan gaya kepemimpinan merupakan teknik yang dimanfaatkan pemimpin dalam mengajak dan mengarahkan bawahannya supaya tujuan organisasi tersebut tercapai. Gaya kepemimpinan sering dilaksanakan oleh seorang pemimpin.¹⁷

Gaya kepemimpinan merupakan teknik yang dipilih dan difungsikan pemimpin dalam memengaruhi sikap, pikiran dan perasaan anggota organisasi bawahannya.¹⁸ Keyakinan bahwa gaya kepemimpinan tertentu akan selalu efektif apapun situasinya belum tentu benar.

Kepemimpinan tidak selalu penting, data dari beberapa studi secara bersama-sama menyimpulkan bahwa dalam kondisi apapun perilaku yang ditampilkan pemimpin menunjukkan tidak bermakna. Pribadi, pekerjaan tertentu dan variabel organisasi bertindak sebagai substitusi untuk kepemimpinan atau menetralkan pengaruh yang diberikan pemimpin bagi bawahannya. Bagi individu yang

¹⁷ Veithzhal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 42.

¹⁸ Safwani, Suryani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR (Studi Kasus : PT. BPR Syariah Adeco di Langsa" Vol 6, Nomor 1 (2020): hlm. 96.

berpengalaman, terlatih, bekerja secara profesional dan tidak terpengaruh oleh imbalan, kepemimpinan tidak ada artinya ia akan tetap bekerja ada atau tidak atasan yang mengawasi. Seperti yang disebutkan di atas bahwa dalam setiap kehidupan dan setiap kumpulan manusia atau kelompok pada dasarnya pasti ada salah satu diantara kita dijadikan sebagai pimpinan. Adapuun ayat yang menjelaskan tentang kepemimpinan antara lain:

a. Q.S. Shad ayat 26 :

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ
النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ
إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ
بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: Hai Daud, Sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, Maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.

Ayat ini memberikan penjelasan bahwa pemimpin yang sabar dalam melaksanakan perintah-perintah Allah dan menjauhi larangan-larangannya, membenarkan para Rasul-Nya dan mengikuti risalah yang diberikan kepada mereka, niscaya mereka menjadi pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk

kepada kebenaran dengan perintah kami, mengajak kepada kebaikan, memerintahkan kepada yang ma'ruf dan melarang kemunkaran.¹⁹

b. Q.S Al-Baqarah ayat 30 :

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

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

c. Q.S An-Nisa Ayat 58-59 :

﴿٥٨﴾ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا
حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ
نِعَمًا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٩﴾

¹⁹ Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh, *Tafsir Ibnu Katsir* (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2017), 295.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
 وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهٓ إِلَى
 اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ
 ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.²⁰

Adapun hubungan ayat ini dengan penelitian ini yaitu bahwa pemimpin yang sabar dalam melaksanakan tugasnya maka akan menjadi pemimpin yang memberi petunjuk kebenaran. Kepemimpinan dalam pengertian umum merupakan proses ketika seseorang memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran dan pandangan serta tindakan orang lain yang menjadi bawahannya.

b. Syarat-Syarat Pemimpin Menurut Syariat Islam

Menurut al-Mawardi, syarat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin adalah keadilan menurut persyaratan yang umum seperti mempunyai ilmu, mempunyai

²⁰ Departemen Agama RI, hlm. 87.

panca indera baik pendengaran, pengelihatn atau percakapan, sehat jasmani, mempunyai pikiran luas. Menurut imam Syafi'i syarat bagi pemimpin yaitu merdeka, laki-laki, mujtahid, sehat indera, keadilan dan dewasa.²¹

Ada beberapa kriteria pokok di dalam Al-Quran yang harus dimiliki pemimpin, yaitu:

1. beragama Islam

Agama merupakan sarana meningkatkan diri dengan Allah SWT sebagai pemilik alam semesta. Hanya dengan agama yang benar seseorang akan mampu mencapai kebahagiaan dunia akhirat.

2. Adil

Standar keadilan menurut para ahli fiqih adalah apabila seseorang telah melaksanakan kewajiban agamanya dan keutamaan agamanya, meninggalkan kemaksiatan, hal-hal hina dan semua yang menghilangkan kehormatan.

3. Amanah

Kata amanah artinya bisa dipercaya yang berasal dari bahasa arab. Setiap pemimpin harus bertanggungjawab atas usaha dan pekerjaan atau jabatan yang telah dipilihnya.²²

²¹ Muhammad Zaini, dkk, "Kriteria Pemimpin dalam Al-Qur'an dan Aplikasinya pada Masyarakat Kemukiman Lamgarot Aceh Besar" 6 (2021): hlm. 50.

²² Nurshadiqah Fiqria, "Kriteria Pemimpin Menurut Al-Quran dan Aplikasinya pada Masyarakat Kemukiman Lamgarot Kecamatan Ingin Jaya Aceh Besar," 2018, 31-32.

c. Teori-teori Kepemimpinan

Adapun teori-teori dalam kepemimpinan adalah :²³

1. Teori Sifat

Teori ini melihat sifat apa saja yang mengarah dan seharusnya ada pada seorang pemimpin, seperti :

- a. Intelegensia yaitu bisa menempatkan diri, mampu memutuskan, memiliki pengetahuan dan bijak dalam berbicara.
- b. Kepribadian yaitu individualisme, imajinatif, penyesuaian diri, kesigapan, percaya diri, integritas pribadi.
- c. Karakteristik fisik yaitu diantaranya keunggulan secara fisik diasosiasikan mempunyai kemungkinan pengetahuan kepemimpinan lebih.
- d. Kemampuan yaitu kemampuan memperoleh kerjasama, populer dan berpengaruh sosiabilitas, kemampuan berkomunikasi dengan banyak orang, mampu mengeluarkan pendapat dan berhati-hati dalam mengeluarkan pendapat.

2. Teori Pemimpin Karismatik

Dalam dua teori ini yaitu teori sifat, traid dan karismatik, keberhasilan kepemimpinan sebagian besar ditetapkan oleh sifat-sifat kepribadian tertentu seperti kecerdasan, kejujuran dan kreatifitas. Sebaliknya pemimpin dikatakan tidak efektif bila ia memiliki sifat-sifat yang sebaliknya.²⁴

²³ Amirullah, *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm 26.

²⁴ Amirullah, hlm 26.

3. Teori Perilaku

Teori ini mencari tahu bagaimana perilaku pemimpin efektifitasnya. Adapun teorinya yaitu sebagai berikut :²⁵

a. Studi kepemimpinan universitas Michigan

Studi ini mengidentifikasi perilaku kepemimpinan menjadi :

- 1) Pemimpin yang berpusat pada karyawan (pemimpin hanya mengawasi secara umum pekerjaan bawahannya, ia berusaha agar orang lain merasakan otonomi dan dukungan).
- 2) Pemimpin yang berpusat pada pekerjaan secara ketat pekerjaan bawahannya.

b. Studi kepemimpinan universitas Ohio

Perilaku pemimpin ada 2 dimensi yaitu :

- 1) Struktur inisiasi yang mengacu pada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja.
- 2) Konsiderasi yang mengacu pada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dengan anggota stafnya.

²⁵ Amirullah, hlm 27-28.

c. Kepemimpinan situasional Hersey-Blanchard

Teori ini mengatakan efektifitas kepemimpinan tergantung dari interaksi-interaksi gaya kepemimpinan dan situasi yang mendukung gaya kepemimpinan itu. ada 4 gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard yaitu :

- 1) Memberitahukan
- 2) Menjajakan
- 3) Mengikutsertakan
- 4) Mendelegasikan

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartini Kartono indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut :²⁶

1. Sifat

Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menetapkan keberhasilannya menjadi seorang pemimpin yang sukses, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin. Kemampuan pribadi yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai sifat, perilaku atau ciri-ciri di dalamnya.

2. Kebiasaan

Kebiasaan memegang peranan utama dalam gaya kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang mendeskripsikan semua perbuatan yang dilaksanakan sebagai pemimpin yang baik.

²⁶ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 34.

3. Tempramen

Tempramen adalah gaya perilaku seorang pemimpin dan cara khasnya dalam memberi tanggapan, dalam berinteraksi dengan orang lain. Beberapa pemimpin bertempramen aktif, sedangkan yang lainnya tenang. Gambaran ini membuktikan bahwa ada jenis tempramen.

4. Watak

Penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dilihat dari karakter seorang pemimpin yang lebih subjektif mengajak kepercayaan, daya tahan, keberanian dan keyakinan.

5. Kepribadian

Seorang pemimpin mempunyai kepribadian yang dapat menetapkan keberhasilannya.²⁷

d. Nilai-nilai Kepemimpinan

Menurut Brantas kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti dikatakan Guth dan Taguiri yaitu:

- a. Teoritik, yaitu nilai-nilai yang berkaitan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara materil.
- b. Ekonomis yaitu sudut pandang kehidupan yang penuh keindahan menikmati setiap kejadian untuk kepentingan sendiri
- c. Sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.

²⁷ Kartini Kartono, hlm 34-35.

- d. Politis, mengarah pada kedaulatan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
- e. Religius, selalu mengkaitkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang Pencipta.

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kekuatan kerja, keamanan, kualitas, kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias dalam mencapai tujuan. Peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan antusias.²⁸

Ketika hasil tugas pegawai sulit ditentukan, organisasi bisa mengevaluasi kompetensi pegawai tersebut yang berhubungan dengan tugas. Perilaku yang tepat untuk dievaluasi seorang manajer adalah gaya kepemimpinan. Organisasi yang baik harus berupaya menciptakan peraturan dan tata tertib yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai, karena tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan.²⁹

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dan pembanding dalam rangka penyusunan penelitian ini. Kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan menjelaskan

²⁸ Mas'ud Said, *Kepemimpinan (Pengembangan Organisasi Team Building Dan Perilaku Inovatif)* (Malang: UIN Maliki Press, 2010), hlm 283-284.

²⁹ Edy Sutrisno, *Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm 93.

posisi penelitian ini ditengah penelitian lainnya yang sejenis. Adapun penelitian terdahulu dari penelitian ini adalah:

Penelitian Terdahulu
Tabel II.1

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Aswadi Lubis, IAIN Padangsidempuan (Jurnal) 2016	Pengaruh Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Administrasi IAIN Padangsidempuan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai IAIN
2	Mohd. Kurniawan, MUI Global Mandiri Palembang (Jurnal) 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. Determinan Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa	Padangsidempuan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Tulus Pratama, Universitas Tadulako (Jurnal) 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengaruh yang positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai.

4	Maulana Aditiya Pratama, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim (Skripsi) 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT.Pegadaian (PERSERO))	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Safwani Suryani, IAIN Lhokseumawe (Jurnal) 2020	Determinan Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Adeco Langsa	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT, BPR Syariah Adeco Langsa.

Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan penelitian terdahulu oleh Aswadi Lubis dengan penelitian ini dapat dilihat pada variabel dependen dan independen yang digunakan. Variabel independen yang digunakan oleh Aswadi Lubis Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan dan variabel dependen kepuasan kerja pegawai administrasi, sedangkan dalam penelitian ini variabel independen gaya kepemimpinan dan variabel dependen kinerja pegawai. Persamaan penelitian, sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.
2. Perbedaan penelitian terdahulu oleh Mohd. Kurniawan DP dengan penelitian ini dapat dilihat dari lokasinya , di mana penelitian oleh

Mohd. Kurniawan DP berlokasi di kota Palembang sedangkan penelitian ini berlokasi di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara. Persamaan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan.

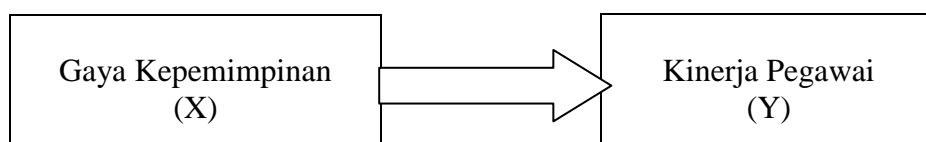
3. Perbedaan penelitian terdahulu oleh Tulus Pratama dengan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi Bapeda Kabupaten Morowali sedangkan dalam penelitian ini di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara. Persamaan penelitian, sama-sama menggunakan sampel dibawah 100.
4. Perbedaan penelitian terdahulu oleh Maulana Aditya Pratama dengan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi. Penelitian terdahulu oleh Maulana Aditya Pratama berlokasi di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Blimbing Jl. Borobudur No. 10 Malang sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di Kantor Camat padangsidempuan Tenggara. Persamaan penelitian, sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.
5. Perbedaan penelitian terdahulu oleh Safwani Suryani dengan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi dan jenis penelitian yang digunakan. Penelitian oleh Safwani Suryani dilakukan di Langsa sedangkan dalam penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara, dan penelitian safwani merupakan penelitian kualitatif sedangkan penelitian ini merupakan penelitian

kuantitatif. Adapun persamaanya sama-sama menggunakan variabel dependen.

C. Kerangka Pikir

Opini dalam merumuskan hipotesis merupakan definisi dari kerangka pikir, yang mana menjelaskan sementara gejala obyek permasalahan penelitian yang dikumpulkan dengan tinjauan pustaka dari hasil penelitian yang relevan. Untuk menguraikan hipotesis, sehingga dalam argumen kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan menggunakan pengetahuan ilmiah sebagai premis-premis dasarnya.³⁰

Gambar II.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan yang belum sempurna atau kesimpulan sementara. Sehingga penelitian ini harus disempurnakan dengan memakai kebenaran hipotesis dengan pembuktian menguji hipotesis dengan data dilapangan.

³⁰ Burhan Bungin, *Metododlogi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 113.

Berdasarkan uraian di atas, adapun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_a : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti memilih Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara sebagai lokasi penelitian. Alasan peneliti memilih Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara. Penelitian dilakukan mulai 10 Desember 2020 hingga Februari 2022.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah data berbentuk angka yang absolute/bisa digabungkan dan dibaca relatif lebih mudah.³¹ Pengumpulan data dilakukan dengan Instrumen penelitian, analisis data tujuannya untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditentukan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan semua dari objek penelitian yang berbentuk makhluk hidup, peristiwa, sikap hidup dan lainnya, sehingga objek-objek tersebut bisa dijadikan sebagai sumber data penelitian. Populasi merupakan sekelompok objek yang merupakan masalah tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian

³¹ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi* (Jakarta: PT. Refika Aditama, 2013), hlm. 21.

ini seluruh pegawai yang ada di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara dengan jumlah 55 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi yang dijadikan objek/subyek dalam penelitian. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi, jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.³² Sampel merupakan bagian dari jumlah tingkah laku yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100 orang, maka sampel yang dipakai dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi yang ada yang menjadi obyek/subyek penelitian. Sesuai yang dikatakan oleh Sugiyono bahwa jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri. dengan kata lain, penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 55 orang sesuai dengan jumlah populasi yang ada.

³² Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hlm 134.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data murni yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara individual. Pada umumnya data primer ini belum ada, sehingga seorang peneliti harus mengumpulkan sendiri data ini menurut kebutuhan yang peneliti butuhkan.³³

1. Angket

Angket merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan teknik memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner bisa berbentuk pertanyaan ataupun pernyataan terbuka atau tertutup yang dapat diberikan kepada responden dengan langsung atau tidak langsung.

Tabel III.1
Skor Penilaian Angket

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

³³ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, hlm. 21.

Tabel III.1
Kisi-Kisi Angket Gaya Kepemimpinan (X)

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Sifat	1,2,3,4			
Kebiasaan	5,6			
Tempramen	7,8			
Watak	9,10,11			
Kepribadian	12,13,14,15			

Kisi-Kisi Angket Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	No. Soal	V	VR	TV
Kualitas	1,2,3			
Kuantitas	4,5,6			
Ketepatan Waktu	7,8,9,10			
Efektivitas	11,12			
Kemandirian	13,14,15			

2. Observasi

Observasi adalah pencatatan dan pengalaman terpadu terhadap fenomena yang terlihat pada objek penelitian. Supaya pelaksanaan seorang observer efektif, yang harus diperhatikan observer adalah objek yang akan diobservasi, mengadakan pencatatan dan memahami tujuan dari penelitian.³⁴

³⁴ Beni Ahmad Saebani dan Yana Sutisna, *Metode Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2018), hlm. 160.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur.³⁵ Dikatakan valid apabila instrument tersebut bisa digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dalam penelitian ini. uji validitas dilakukan dengan SPSS 23, untuk memperoleh hasil yang terarah, dengan taraf signifikan 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kekonsistenan suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronboach Alpha* $> 0,60$.³⁶

3. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu melakukan penyelidikan apakah data yang sudah disatukan mengarah pada dugaan distribusi normal ataukah tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan pengujian aplikasi SPSS 23 dengan menggunakan *Kolmogrov Smirnov* pada taraf signifikan 0,05.

³⁵ Nur Asnawi dan Mayuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 169. Beni Ahmad Saebani dan Yana Sutisna, *Metode Penelitian*, hlm. 160.

³⁵ Nur Asnawi dan Mayuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, hlm. 169.

³⁶ Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Akuntansi*, hlm. 84.

Apabila Sig > 0,05, maka berdistribusi normal dan apabila Sig < 0,05, maka tidak berdistribusi normal.³⁷

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Umumnya uji ini digunakan sebagai syarat dalam analisis korelasi atau regresi linier.³⁸ Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

5. Analisis Regresi Sederhana

Regresi sederhana digunakan untuk perumusan masalah kedua yaitu dengan variabel gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) . Maka analisis yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel (X) dan variabel (Y) adalah dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

β = Koefisien

X = Gaya Kepemimpinan

³⁷ Sugiyono dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisler* (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 323.

³⁸ Agus Irianto, *Statistik Konsep Dasar Aplikasi dan Pengembangannya* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 272.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi prinsipnya mengukur seberapa mampu model menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan sebagian besar seluruh informasi yang dibutuhkan untuk menduga variasi variabel independen. Secara koefisien determinasi untuk data silang tempat relatif rendah karena adanya jenis yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan data runtun waktu biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi.³⁹

7. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat.⁴⁰ Dengan derajat kepercayaan sebesar 0,05.

H_0 : Terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

³⁹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 240-241.

⁴⁰ Jaka Sriyana, *Metode Regresi Data Panel* (Yogyakarta: Ekonisia, 2014), hlm. 56.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Deskripsi Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara

Kantor camat padangsidimpuan tenggara merupakan salah satu kecamatan/camat yang ada di Kota Padangsidimpuan, Provinsi Sumatera Utara. Terletak Jl. Jati Raya No. 1 Kelurahan, Pijorkoling, Padangsidimpuan Tenggara, Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara 22733. Luas wilayah kecamatan Padangsidimpuan Tenggara 37,70 km² dan 18 desa/kelurahan. Adapun jumlah pegawai PNS di kantor camat padangsidimpuan tenggara berjumlah 44 PNS, dan pegawai tenaga harian lepas (PHL) berjumlah 11 pegawai. Dan jumlah keseluruhan pegawai Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara 55 pegawai, laki-laki berjumlah 33 pegawai dan perempuan berjumlah 22 pegawai. Penduduk kecamatan Padangsidimpuan Tenggara Mayoritas muslim. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Salah satunya surat keterangan domisili, pengesahan surat keterangan miskin, perubahan penggunaan tanah dan lain-lain.

B. Visi Dan Misi Kantor Camat Padangsidimpuan Tenggara

a. Visi

Terwujudnya penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan kecamatan yang baik.

b. Misi

1. Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat, etos kerja, dan disiplin.
2. Meningkatkan kinerja pembangunan yang berbasis masyarakat untuk kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat.
3. Meningkatkan dan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan keragaman budaya.
4. meningkatkan ketentraman dan ketertiban umum
5. Melestarikan lingkungan yang bersih, sehat dan penuh harmoni.

Tugas Masing-masing Sturuktur organisasi Kantor Camat

Padangsidimpuan Tenggara :

1. Camat Padangsidimpuan Tenggara

a. Uraian Tugas

1. Mengkoordinasikan penyusunan anggaran dan kegiatan bidang pemerintahan di wilayah kecamatan.
2. Pelayanan penyelenggaraan pemerintah di kecamatan.
3. Penyelenggaraan pemerintahan umum dan keagrarian.
4. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan, pengendalian dan pengawasan pemerintahan desa.
5. Pembinaan ketertiban dan ketentraman wilayah.
6. Penyelenggaraan pelayanan dan pemberdayaan masyarakat.

7. Penandatanganan perizinan dan nonperizinan yang didelegasikan oleh walikota.
8. Pembinaan administrasi dan ketatausahaan serta penatausahaan keuangan dan rumah tangga.
9. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan pembangunan dan pengembangan partisipasi masyarakat.
10. Pelaksanaan koordinasi operasional unit pelaksanaan teknis dinas dan badan.
11. Pelaksanaan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.
12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas fungsinya.

2. Sekretaris Kecamatan Padangsidempuan Tenggara

a. Uraian Tugas

1. Penyusunan rencana dan program.
2. Pengelolaan administrasi kepegawaian.
3. Pengelolaan surat-menyurat, dokumentasi, rumah tangga, perlengkapan/peralatan kantor, kearsipan, perpustakaan keamanan dan lingkungan kantor camat.
4. Pelaksanaan pembinaan organisasi dan ketatalaksanaan.
5. Pengelolaan penatausahaan keuangan.
6. Pengelolaan penatausahaan administrasi pelayanan administrasi terpadu kecamatan (PATEN).
7. Pelaksanaan hubungan masyarakat dan keprotokolan

8. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kecamatan Padangsidempuan Tenggara

a. Uraian Tugas

1. Penyusunan rencana dan program di bidang umum dan kepegawaian.
2. Melaksanakan program dan kegiatan di bidang umum dan kepegawaian.
3. Melaksanakan pengelolaan surat-menyurat, dokumentasi, rumah tangga dan perlengkapan/peralatan kantor, kearsipan, perpustakaan serta keamanan di lingkungan kecamatan.
4. Memberikan pelayanan kehumasan, penerimaan dan keprotokolan.
5. Mengelola administrasi kepegawaian di lingkungan kecamatan yaitu mempersiapkan persyaratan administrasi untuk pengajuan pengikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan, gaji berkala, cuti, mutasi jabatan, kenaikan pangkat, hukuman disiplin.
6. Menyusun dan melaksanakan program tentang pengadaan pemeliharaan inventarisasi dan penghapusan barang/perlengkapan kecamatan.
7. Inventarisasi dan penghapusan barang/perlengkapan kecamatan.
8. Membuat laporan secara rutin dan berkala tentang kondisi, pemakaian dan pemanfaatan barang/perlengkapan kecamatan.
9. Melaksanakan pembinaan, pengawasan, dan penilaian, kinerja bawahan.
10. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh sekretaris sesuai dengan tugasnya.

4. Kepala Sub Bagian Umum Perencanaan dan Keuangan Kecamatan Padangsidempuan Tenggara

a. Uraian Tugas

1. Penyusunan rencana dan program di bidang perencanaan dan keuangan.
2. Menyiapkan bahan dan menyusun dokumen rencana strategik, rencana kerja perjanjian dan laporan kinerja kecamatan.
3. Melaksanakan pengelolaan keuangan yang meliputi penerimaan, penyimpanan, pembayaran, penatausahaan dan pertanggungjawaban uang untuk keperluan belanja daerah dalam rangka pelaksanaan APBD pada kecamatan.
4. Menghimpun dan menyusun rencana kerja anggaran unit kerja dalam rangka penyampaian rencana kerja anggaran kecamatan.
5. Menyiapkan dokumen, membuat dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban penerimaan dan pengeluaran keuangan kecamatan.
6. Memberikan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan.
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas dan fungsinya.

5. Pengadministrasi Umum

a. Uraian Tugas

1. Menerima, mencatat, dan menyortir surat masuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar memudahkan pencarian.
2. Memberi lembar pengantar pada surat untuk memudahkan pengendalian.

3. Pengelompokan surat atau dokumen menurut jenis dan sifat-nya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar memudahkan pendistribusian.
4. Mendokumentasikan surat sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tertib administrasi.
5. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban.
6. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan.

6. Pengelola Barang Milik Negara

a. Uraian Tugas

1. Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan milik negara sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
2. Memantau barang milik negara agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian rencana awal.
3. Mengendalikan program kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan.
4. Mencatat ketersediaan barang dalam rangka tertib administrasi.
5. Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan instansi lain.
6. Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya.

7. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan atasan baik secara tertulis maupun lisan.

7. Kepala Seksi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Kecamatan Padangsidempuan Tenggara

a. Uraian Tugas

1. Menyusun program dan rencana kerja seksi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat.
2. Menyiapkan bahan koordinasi dengan pihak swasta dalam pelaksanaan pemeliharaan prasarana dan fasilitas fasilitas pelayanan umum.
3. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan pemeliharaan sarana dan fasilitas pelayanan umum di kecamatan untuk disampaikan kepada walikota.
4. Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan di desa atau kelurahan dan kecamatan.
5. Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan unit kerja baik pemerintahan maupun unit kerja yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan.
6. Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja pemerintah maupun swasta.
7. Menyiapkan laporan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat di wilayah kerja kecamatan untuk disampaikan kepada walikota dengan

tembusan kepada SKPD yang membidangi urusan pemberdayaan masyarakat.

8. Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan.
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugasnya.

8. Kepala Seksi Pendapatan Kecamatan Padangsidempuan Tenggara

a. Uraian Tugas

1. Menyusun program dan rencana seksi pendapatan.
2. Melaksanakan pengutipan/penagihan kepada wajib Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan pendapatan daerah lainnya.
3. Menyusun rencana kegiatan intensifikasi, ekstensifikasi dan diversifikasi penagihan PBB, PAD dan pendapatan daerah lainnya.
4. Melaksanakan penyetoran pajak dan retribusi yang diterima/ditagih.
5. Melaksanakan, pengumpulan, pengolahan data dan pemutakhiran administrasi PBB dan PAD lainnya.
6. Melaksanakan pelayanan umum pada masyarakat.
7. Membuat dan menyusun daftar realisasi penerimaan pajak dan retribusi.
8. Memberikan penyuluhan terhadap wajib pajak dan retribusi.
9. Menyiapkan bahan perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan.
10. Menyiapkan bahan laporan pelaksanaan kegiatan pelayanan di bidang pendapatan kepada masyarakat di wilayah kecamatan untuk disampaikan kepada walikota.

11. Melaksanakan pembinaan, pengawasan dan penilaian kinerja bawahan.
12. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh camat sesuai dengan tugas fungsinya.

9. Pengadministrasi Kependudukan

a. Uraian Tugas

1. Mempelajari pedoman dan petunjuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui macam metode dan teknik dalam mengolah data pelayanan.
2. Mengumpulkan dan memeriksa data sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku sebagai bahan kegiatan berdasarkan data pelayanan.
3. Menganalisa data pelayanan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk menghasilkan kebenaran informasi dan volume kegiatan berdasarkan laporan yang masuk.
4. Menyusun rekapitulasi kegiatan berdasarkan data pelayanan yang masuk sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku untuk mengetahui volume dan jenis data pelayanan yang akan diolah.
5. Mencatat perkembangan dan permasalahan data pelayanan secara periodik sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk mengetahui langkah pemecahannya.
6. Mengolah dan menyajikan data pelayanan dalam bentuk yang telah ditetapkan sebagai bahan proses lebih lanjut.
7. Melaporkan pelaksanaan dan hasil kegiatan kepada atasan sebagai bahan evaluasi dan pertanggungjawaban.

8. Melaksanakan tugas kedinasan lain yang dioerintahkan oleh pimpinan baik tertulis maupun lisan.

10. Pengelola Pajak Daerah

a. Uraian Tugas

1. Menyusun program kerja, bahan dan alat perlengkapan mengenai pajak daerah sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar dalam pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.
2. Memantau pajak daerah agar dalam pelaksanaan terdapat kesesuaian dengan rencana awal.
3. Mengendalikan program kerja sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku agar tidak terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan.
4. Mengkoordinasikan dengan unit-unit terkait dan instansi lain dalam rangka pelaksanannya agar program dapat terlaksana secara terpadu untuk mencapai hasil yang optimal.
5. Mengevaluasi dan menyusun laporan secara berkala sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang yang berlaku sebagai bahan penyusunan program berikutnya.
6. Melaksanaan tugas kedinasan yang diperintahkan atasan baik secara tertulis maupun lisan.

C. Hasil Analisis data Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan 0,05. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). Berikut tabel yang menunjukkan nilai signifikan untuk masing-masing pernyataan, dengan derajat kebebasan (df) = 55-1=54 maka r_{tabel} adalah 0,2632.

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Nomor Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
G_Kepemimpinan1	0,279	Instrumen valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan n = 54 pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2632$	Valid
G_Kepemimpinan2	0,481		Valid
G_Kepemimpinan3	0,504		Valid
G_Kepemimpinan4	0,429		Valid
G_Kepemimpinan5	0,720		Valid
G_Kepemimpinan6	0,494		Valid
G_Kepemimpinan7	0,517		Valid
G_Kepemimpinan8	0,366		Valid
G_Kepemimpinan9	0,365		Valid
G_Kepemimpinan10	0,347		Valid
G_Kepemimpinan11	0,290		Valid
G_Kepemimpinan12	0,289		Valid
G_Kepemimpinan13	0,387		Valid
G_Kepemimpinan14	0,412		Valid
G_Kepemimpinan15	0,475		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan 1-15 untuk variabel gaya kepemimpinan adalah valid. Dimana r_{tabel} adalah 0,2632 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai r positif.

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Nomor Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
K_Pegawai1	0,432	Instrumen valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 55$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,2632$	Valid
K_Pegawai2	0,658		Valid
K_Pegawai3	0,449		Valid
K_Pegawai4	0,629		Valid
K_Pegawai5	0,589		Valid
K_Pegawai6	0,580		Valid
K_Pegawai7	0,651		Valid
K_Pegawai8	0,679		Valid
K_Pegawai9	0,467		Valid
K_Pegawai10	0,738		Valid
K_Pegawai11	0,582		Valid
K_Pegawai12	0,673		Valid
K_Pegawai13	0,371		Valid
K_Pegawai14	0,424		Valid
K_Pegawai15	0,509		Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pernyataan 1-15 untuk variabel kinerja pegawai adalah valid. Dimana r_{tabel} adalah 0,2632 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation* dan nilai r positif.

2. Uji Realibilitas

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach'Alpha* > 0.06 , maka nilai reliabel dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Kepercayaan	Keterangan
G_Kepemimpinan	0,660	0,60	Reliabel
K_Pegawai	0,834	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah 2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan (X) adalah $0,660 > 0,60$ sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan adalah reliabel. *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah $0,834 > 0,60$

Sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan untuk variabel kinerja pegawai adalah reliabel.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan pengujian SPSS 23 dengan menggunakan *Kolmogorov Simirnoov* dengan taraf signifikan 0,05. Gambar hasil uji normalitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV.4
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	4,67581245
	Most Extreme Differences	
	Absolute	0,081
	Positive	0,081
	Negative	-0,057
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah 2021)

Dari hasil output diatas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas untuk nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar

dari nilai signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

4. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui 2 variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dilakukan dengan cara melihat nilai signifikan pada *linearity*, jika nilai signifikan *linearity* $> 0,05$, maka terdapat hubungan yang linier antara variabel X (gaya kepemimpinan) dan variabel Y (kinerja karyawan). Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.4
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
K_Pegawai * G_Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	326,977	16	20,436	0,773	0,704
		Linearity	150,768	1	150,77	5,704	0,022
		Deviation from Linearity	176,209	15	11,747	0,444	0,953
	Within Groups		1004,41	38	26,432		
Total			1331,38	54			

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah 2021)

Dari output diatas, hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada *linearity* sebesar 0,953. Jadi, dapat disimpulkan nilai Sig $> 0,05$ ($0,953 > 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai adalah linier.

5. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat

yaitu kinerja pegawai di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara. Adapun hubungan keduanya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.5
Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,091	11,046		3,086	0,003
	G_Kepemimpinan	0,439	0,169	0,337	2,602	0,012

a. Dependent Variable: K_Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah 2021)

Dari hasil output diatas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficients* bagian kolom B maka persamaan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah :

$$KP = 34,091 + 0,439 GK$$

Keterangan:

KP: Kinerja Pegawai

GK: Gaya Kepemimpinan

α_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien

e: Error

Penjelasan dari regresi tersebut dapat dijelaskan dengan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) 34,091 artinya apabila tingkat gaya kepemimpinan nilainya adalah 0, maka variabel kinerja pegawai nilainya 34,091.

- b. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,439 menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan ditingkatkan lebih baik sebesar 1 (satuan) maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sejumlah 0,439. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana kecocokan atau ketepatan garis yang berbentuk dalam mewakili seluruh data atau variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik apabila koefisiensi determinasi sama dengan 1 atau mendekati 1. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,337 ^a	,113	,097	4,720	2,289

a. Predictors: (Constant), G_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: K_Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah 2021)

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,113 menunjukkan bahwa 11,3% variabel gaya kepemimpinan dapat menjelaskan kinerja pegawai, sedangkan 88,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

7. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Maka digunakan tingkat signifikan 0,05. Dalam uji ini diharapkan sesuai dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,091	11,046		3,086	0,003
	G_Kepemimpinan	0,439	0,169	0,337	2,602	0,012

a. Dependent Variable: K_Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS 23(data diolah 2021)

Dari output diatas maka nilai t_{hitung} sebesar 2,602 untuk mencari t_{tabel} tersebut diuji pada taraf signifikan 0,05 atau $5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-2-1$ atau $55-2-1 = 52$. Dengan penguji 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,006.

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji t) diatas dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar 2,602 dan t_{tabel} sebesar 2,006 maka H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Pembahasan Analisis Data

Penelitian ini berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara dengan jumlah sampel 55 responden.

Hasil uji validitas untuk 30 pernyataan dari (Y) variabel independen (X) variabel dependen diketahui memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} dengan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan $(df) = 55-1 = 54$ adalah 0,263 sedangkan r_{hitung} dapat dilihat pada hasil *Corrected Item Correlation* dan nilai r positif pada 30 pernyataan 30 angket dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji regresi yang dilakukan pada penelitian ini diketahui bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara yaitu hasil uji parsial menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara

Menurut Amirullah pemimpin berpusat pada karyawan dan pemimpin mengawasi secara umum pekerjaan bawahannya. Struktur inisiasi yang mengacu pada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya sendiri dengan anggota kelompok kerja. Konsiderasi yang mengacu pada perilaku yang menunjukkan persahabatan, kepercayaan timbal balik rasa hormat dan kehangatan dalam hubungan antara pemimpin dan anggota stafnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Tulus Pratama yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)

Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.. Penelitian Tulus Pratama menyatakan bahwa terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sedangkan judul yang dilakukan oleh peneliti adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara.

Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan dalam buku Dasmadi yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai. Di dalam buku tersebut dijelaskan oleh Teguh Sulistiyani menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Dengan budaya organisasi terjadi hubungan timbal balik dari masing-masing orang dalam organisasi baik berupa perintah saran, pendapat maupun kritik. Budaya organisasi dalam organisasi menunjukkan keharmonisan hubungan antara atasan dengan bawahan dan orang-orang pada tingkat yang setara. Jaringan budaya organisasi dalam organisasi yang baik sedikit banyak akan meningkatkan kinerja melalui suasana kerja yang kondusif. Budaya organisasi yang baik akan memberikan dampak bagi peningkatan kinerja.⁴¹

Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan pada bab II bahwa kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.

⁴¹ Dasmadi, *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Motivasi Pegawai* (Klaten: Lakeisha, 2021), hlm. 2.

F. Keterbatasan Hasil Penelitian

Untuk memperoleh hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat tidak mudah karena berbagai keterbatasan. Karena hasil yang diperoleh harus benar-benar objektif dan sistematis. Seluruh rangkaian kegiatan dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam metode penelitian.

Adapun keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian penyusunan skripsi ini yaitu keterbatasan peneliti dalam membuat angket penelitian yang dapat mengukur variabel-variabel penelitian yang baik, kemudian dalam menyebar angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga memperoleh validitas.

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

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara". Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (uji t) di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,602 untuk mencari t_{tabel} tersebut diuji pada taraf signifikan 0,05 atau 5% : 2 = 2,5% (uji 2 sisi dengan derajat kebebasan $df = n-2-1$ atau $55-2-1 = 52$). hasil diperoleh t_{tabel} sebesar 2,006 maka H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian adalah :

1. Untuk lembaga sebagai tempat penelitian, peneliti menyarankan kepada Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara supaya lebih tegas dalam mengawasi pegawainya dan menerapkan sanksi bagi pegawai yang melanggar peraturan. Selain itu perlu juga adanya perhatian terhadap kondisi kerja pegawai dengan menjaga suasana kerja yang kondusif , kebersihan dan kerapian ruangan. Dan para pegawai diharapkan agar lebih disiplin dalam bekerja sehingga hasil kerjanya lebih efektif dan efisien.
2. Untuk penelitian selanjutnya yang tertarik pada judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara agar lebih menggali Pengaruh Gaya

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai selain dari pembahasan yang sudah dimuat dalam penelitian ini, misalnya dengan meneliti variabel – variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah bin Muhammad Alu Syaikh. *Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2017.
- Agus Irianto. *Statistik Konsep Dasar Aplikasi Dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Amirullah. *Kepemimpinan & Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Beni Ahmad Saebani dan Yana Sutisna. *Metode Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia, 2018.
- Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2005.
- Danang Sunyoto. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Jakarta: PT. Refika Aditama, 2013.
- Dasmadi. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Motivasi Pegawai*. Klaten: Lakeisha, 2021.
- Departemen Agama RI. Bandung: JABAL, 2010.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranada Media Group, 2014.
- . *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009.
- Hari Sulaksono. *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manuisis*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Irham Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Singapura: Mitra Wacana Media, 2016.
- Jaka Sriyana. *Metode Regresi Data Panel*. Yogyakarta: Ekonisia, 2014.

- Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Mas'ud Said. *Kepemimpinan (Pengembangan Organisasi Team Building Dan Perilaku Inovatif)*. Malang: UIN Maliki Press, 2010.
- Mohammad Faisal Amir. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015.
- Mudrajad Kuncoro. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga, 2009.
- Muhammad Zaini, dkk. 'Kriteria Pemimpin dalam Al-Qur'an dan Aplikasinya pada Masyarakat Kemukiman Lamgarot Aceh Besar' 6 (2021).
- Munir Harahap. Kantor Camat Padangsidempuan tenggara. Karyawan, Pukul 04 : 30 Hari Kamis.
- Ni Kadek Suryani. *KINERJA Sumber Daya Manusia*. Denpasar: Nilacakra, 2020.
- Nur Asnawi dan Mayuri. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press, 2011.
- Nurshadiqah Fiqria. 'Kriteria Pemimpin Menurut Al-Quran Dan Aplikasinya Pada Masyarakat Kemukiman Lamgarot Kecamatan Ingin Jaya Aceh Besar', 2018.
- Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004.
- Safwani, Suryani. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR (Studi Kasus: PT. BPR Syariah Adeco di Langsa" Vol 6, Nomor 1 (2020).
- Stephen P. Robbins Dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Sugiyono dan Agus Susanto. *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisler*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.

- Surya Dharma. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- T. Hani Handoko. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2012.
- Tun Husenon. *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative, 2016.
- V. Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.
- Veithzal Rivai & Dedy Mulyadi. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Veithzal Rivai. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

LAMPIRAN 1

SURAT VALIDATOR

Menerangkan bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Isa, ST., M.M

NIP : 19800605201101 1 008

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara.

yang disusun oleh:

Nama : Danil Siregar

NIM : 16 402 00176

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.

Padangsidempuan, Oktober 2021

Muhammad Isa, ST., M.M

NIP: 198000605201101 1 008

LAMPIRAN 2

KATA PENGANTAR KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr. Responden

di

Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara

Dengan Hormat

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Jawaban bapak/ibu tidak akan mempunyai dampak negatif terhadap jabatan atau pekerjaan bapak/ibu saat ini. Karena tujuan pengajuan kuesioner ini hanya untuk pengumpulan data guna keberhasilan dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Padangsidempuan Tenggara.**

Demikian, kepada bapak/ibu yang telah bersedia mengisi lembar angket tersebut, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya, Peneliti

Danil Siregar

Nim. 16 402 00176

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan Terakhir : a. SD b. SMP c. SMA d. S1
5. Pekerjaan : a. PNS B. Non PNS

B. Petunjuk pengisian kuesioner

1. Berikan *checklist* (√) pada setiap jawaban anda.
2. Setiap pertanyaan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:

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

C. Daftar Pernyataan kuesioner :

1. Gaya Kepemimpinan

Pernyataan yang berkaitan dengan indikator gaya kepemimpinan						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan selalu bersikap ramah terhadap karyawan					
2.	Pimpinan saya tegas dalam memberikan arahan kepada pegawai					
3.	Pimpinan selalu menjaga hubungan baik dengan karyawan					
4.	Pimpinan bersikap adil terhadap karyawan					
5.	Pimpinan selalu menghargai keputusan karyawan					
6.	Pimpinan selalu menerima saran yang diberikan karyawan					
7.	Pimpinan kantor kami tenang dalam menyelesaikan setiap permasalahan					
8.	Pimpinan bijak dalam menanggapi keluhan pegawai					
9.	Pimpinan percaya dengan kemampuan					

	karyawannya					
10.	Atasan konsisten dalam menetapkan peraturan					
11.	Pimpinan mampu menjadi contoh yang baik bagi karyawan					
12.	Pimpinan selalu mengawasi kerja karyawan					
13.	Pimpinan selalu memberikan arahan terlebih dahulu sebelum karyawan mulai bekerja					
14.	Pimpinan selalu menegur karyawan jika ada kesalahan					
15.	Pimpinan selalu memotivasi pegawai.					

2. Kinerja Pegawai

Pernyataan yang berkaitan dengan indikator kinerja pegawai						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya teliti mengerjakan tugas					
2.	Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik					
3.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang ditetapkan					
4.	Saya selalu menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan tuntas					
5.	Saya selalu memenuhi target kerja yang ditetapkan					
6.	Beban kerja saya sesuai dengan aturan					
7.	Saya selalu tepat waktu masuk kerja					
8.	Saya pulang tepat waktu					
9.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya berusaha selalu hadir di kantor					
11.	Saya mampu menjaga hubungan baik dengan karyawan					
12.	Saya selalu menggunakan komputer dengan efisien					
13.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan atas inisiatif sendiri					
14.	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan mandiri					

15.	Saya bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan					
-----	--	--	--	--	--	--

Padangsidempuan, Oktober 2021

Responden,

()

LEMBAR VALIDASI
KUESIONER GAYA KEPEMIMPINAN

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah 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
Sifat	1,2,3,4			
Kebiasaan	5,6			
Tempramen	7,8			
Watak	9,10,11			
Kepribadian	12,13,14,15			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidimpuan, Oktober 2021

Validator,

Muhammad Isa, ST., M.M

NIP : 198000605201101 1 008

LEMBAR VALIDASI
KUESIONER KINERJA PEGAWAI

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Bapak/Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah 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
Kualitas	1,2,3			
Kuantitas	4,5,6			
Ketepatan Waktu	7,8,9,10			
Efektivitas	11,12			
Kemandirian	13,14,15			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan, Oktober 2021

Validator,

Muhammad Isa, ST., M.M

NIP : 198000605201101 1 008

LAMPIRAN 3

Skor Jawaban Angket Responden Variabel Gaya Kepemimpinan

Responden	No Soal															Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	63
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	59
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	65
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	72
10	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
12	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	65
13	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	65
14	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	67
15	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	65
16	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	5	5	5	64
17	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
18	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	4	67
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	70
20	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	70
21	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	67
22	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	68
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	63
24	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	69
25	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	67
26	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	69
27	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	68
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	65
29	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	66
30	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	67
31	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	67
32	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	66
33	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	67
34	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	65
35	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	61
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	66
37	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	64
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	71
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	72
40	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	62

41	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	4	3	62
42	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	64
43	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	69
44	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	5	5	5	63
45	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	4	64
46	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	66
47	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	5	3	4	63
48	4	5	4	5	3	3	1	4	5	4	5	5	4	3	3	58
49	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	63
50	5	5	5	5	4	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	64
51	5	4	5	5	3	4	4	5	2	4	4	5	5	2	4	61
52	4	5	4	4	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	66
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	62
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	71
55	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	63

LAMPIRAN 3

Skor Jawaban Angket Responden Variabel Kinerja Pegawai

Responden																Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	69
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	68
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	57
6	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	55
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
10	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
12	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	68
13	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	62
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
15	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	67
16	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	3	2	4	59
18	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	70
19	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	68
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	2	5	64
21	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	62
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63
24	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	62
25	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	65
26	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	65
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	57
28	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	70
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	58
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	57
32	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	65
33	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	61
34	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	2	2	56
35	4	4	4	5	2	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	59
36	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	55
37	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5	2	63
38	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	58
39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	68
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	62

42	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	61
43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
45	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	67
46	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	57
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	59
48	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	63
49	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	5	65
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	57
51	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	64
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	60
54	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	63
55	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	56

	Sig. (2-tailed)	,851	,695	,656	,268	,043	,230	,694	,695		,334	,030	,845	,443	,495	,913	,006
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kepemimpinan10	Pearson Correlation	,129	,122	,134	,120	,146	,136	,124	,146	,133	1	,146	,129	,141	,137	,156	,347**
	Sig. (2-tailed)	,348	,375	,331	,384	,287	,321	,368	,286	,334		,287	,348	,304	,317	,256	,009
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kepemimpinan11	Pearson Correlation	-,001	,035	-,040	,258	,128	-,019	-,034	,050	,294*	,146	1	,537**	-,190	-,082	-,034	,290*
	Sig. (2-tailed)	,994	,798	,771	,057	,352	,889	,804	,717	,030	,287		,000	,165	,553	,804	,031
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kepemimpinan12	Pearson Correlation	,198	,305*	,090	,121	-,039	,103	-,094	-,073	,027	,129	,537**	1	,027	-,105	-,042	,289*
	Sig. (2-tailed)	,148	,023	,513	,377	,777	,456	,494	,598	,845	,348	,000		,845	,448	,762	,032
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kepemimpinan13	Pearson Correlation	-,092	,322*	,167	,163	,159	,166	,149	,082	,106	,141	-,190	,027	1	,122	,127	,387**
	Sig. (2-tailed)	,506	,016	,223	,235	,247	,226	,278	,554	,443	,304	,165	,845		,375	,354	,003

	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kepemimpinan14	Pearson Correlation	,002	,171	,125	-,031	,390**	,069	,131	-,051	,094	,137	-,082	-,105	,122	1	,480**	,412**
	Sig. (2-tailed)	,989	,212	,364	,821	,003	,616	,340	,712	,495	,317	,553	,448	,375		,000	,002
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Kepemimpinan15	Pearson Correlation	,063	,119	,229	-,063	,214	,116	,261	,158	,015	,156	-,034	-,042	,127	,480**	1	,475**
	Sig. (2-tailed)	,650	,386	,092	,648	,116	,398	,055	,250	,913	,256	,804	,762	,354	,000		,000
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Jumlah	Pearson Correlation	,279*	,481**	,504**	,429**	,720**	,494**	,517**	,366**	,365**	,347**	,290*	,289*	,387**	,412**	,475**	1
	Sig. (2-tailed)	,039	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,006	,006	,009	,031	,032	,003	,002	,000	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

K_Pegawai11	Pearson Correlation	,379**	0,244	,294*	,316*	0,155	0,161	0,24	0,2	,551**	,614**	1	,293*	0,126	0,14	,387**	,582**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,073	0,029	0,019	0,259	0,24	0,078	0,144	0	0	0,03	0,359	0,308	0,004	0	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
K_Pegawai12	Pearson Correlation	0,196	,528**	,413**	,361**	0,229	0,223	,393**	,327*	0,254	,527**	,293*	1	0,174	,335*	0,172	,673**
	Sig. (2-tailed)	0,151	0	0,002	0,007	0,093	0,102	0,003	0,015	0,061	0	0,03	0,203	0,012	0,209	0	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
K_Pegawai13	Pearson Correlation	-0,06	0,141	-0,08	-0,03	,331*	0,085	0,154	0,189	0,084	0,134	0,126	0,174	1	,508**	-0,03	,371**
	Sig. (2-tailed)	0,664	0,305	0,588	0,855	0,014	0,537	0,262	0,166	0,542	0,328	0,359	0,203	0	0,853	0,005	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
K_Pegawai14	Pearson Correlation	-0,03	0,151	0,015	0,106	0,096	0,124	0,047	0,195	0,034	0,203	0,14	,335*	,508**	1	0,132	,424**
	Sig. (2-tailed)	0,814	0,271	0,912	0,441	0,485	0,366	0,734	0,155	0,805	0,136	0,308	0,012	0	0,337	0,001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
K_Pegawai15	Pearson Correlation	0,195	,429**	0,244	,484**	0,237	,367**	0,058	,338*	0,084	,303*	,387**	0,172	-0,03	0,132	1	,509**
	Sig. (2-tailed)	0,153	0,001	0,073	0	0,081	0,006	0,674	0,012	0,54	0,024	0,004	0,209	0,853	0,337	0	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Jumlah	Pearson Correlation	,432**	,658**	,449**	,629**	,589**	,580**	,651**	,679**	,467**	,738**	,582**	,673**	,371**	,424**	,509**	1

Sig. (2-tailed)	0,001	0	0,001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,005	0,001	0	
N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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

Output SPSS Versi 23 Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	15

Output SPSS Versi 23 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	15

LAMPIRAN 5

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375

LAMPIRAN 6

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam

LAMPIRAN 7

Dokumentasi

Penyebaran Angket



Keterangan : Menyebarkan angket kepada bapak Aswir Nasution, ST



Keterangan : Menyebarkan angket kepada Ibu Rita Ariai Jambak



Keterangan : Menyebarkan angket kepada ibu Nurjannah



Keterangan : Menyebarkan angket kepada ibu Nurhayana Harahap



Keterangan : Menyebarkan angket kepada ibu Elfrija Harahap



PEMERINTAH KOTA PADANG SIDEMPUAN
KECAMATAN PADANG SIDEMPUAN TENGGARA
Jln. Mahoni Raya No. 1 Telp. (0634) 28016
PIJORKOLING

Kode Pos. 22733

Nomor : 070 / 075 / 2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Penelitian

Padang sidempuan, 03 Februari 2022
Kepada Yth,
Dekan Institut Agama Islam Negeri
Kota Padang sidempuan
di-

Tempat

Menindaklanjuti surat Institut Agama Islam Negeri Padang Sidempuan nomor : 2309/in.14/G.4c/TL.00/10/2021 tanggal 06 Oktober 2021 perihal mohon izin riset bersama ini kami beritahukan kepada Bapak bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : DANIL SIREGAR
NIM : 1640200176
Program studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Telah melaksanakan Penelitian dari tanggal 10 Desember s/d 03 Februari 2022 di Kantor Camat Padang Sidempuan Tenggara dengan judul "Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Padang Sidempuan Tenggara".

Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

CAMAT PADANG SIDEMPUAN TENGGARA



AMRI TAUFIQ HABIBUAN, S.Sos
Pembina
NIP. 197211021998031003