



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
KECAMATAN HUTA BARGOT
KABUPATEN MANDAILING
NATAL**

SKRIPSI

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

Oleh

**NURUL MAWADDAH
NIM. 18 402 00238**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT
KECAMATAN HUTA BARGOT
KABUPATEN MANDAILING
NATAL
SKRIPSI**

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

**Oleh
NURUL MAWADDAH
NIM. 18 402 00238**

PEMBIMBING I

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

PEMBIMBING II

**M. Yarham, M.H
NIP. 19921009 202012 1 003**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY
PADANGSIDIMPUAN**

2023



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYEKH ALI HASAN
AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

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

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. **Nurul Mawaddah**
Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidimpuan, April 2023
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN SYAHADA Padangsidimpuan
Di-
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikumWr.Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **Nurul Mawaddah** yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargot Kabupaten Mandailing**" 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 UIN SYAHADA Padangsidimpuan.

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

Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikumWr. Wb.

PEMBIMBING I

Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 198006052011011003

PEMBIMBING II

M. Yarham, M.H.
NIP. 199210092020121003

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Mawaddah
NIM : 18 402 00238
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargot Kabupaten Mandailing Natal

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 11 April 2023

Saya yang Menyatakan,




Nurul Mawaddah
NIM . 18 402 00238

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai aktivitas akademik UIN SYAHADA Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Mawaddah
NIM : 18 402 00238
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN SYAHADA Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exslusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargout Kabupaten Mandailing**" Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini UIN SYAHADA Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 11 April 2023

Saya yang menyatakan,




Nurul Mawaddah
NIM. 18 402 00238



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

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

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

NAMA : Nurul Mawaddah
NIM : 18 402 00238
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargot Kabupaten Mandailing Natal

Ketua

Sekretaris

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 198405122014032002

Rini Hayati Lubis, M.P.
NIP. 198704132019032011

Anggota

Delima Sari Lubis, M.A.
NIP. 198405122014032002

Rini Hayati Lubis, M.P.
NIP. 198704132019032011

M. Yarham, M.H
NIP. 199210092020121003

Ananda Anugrah Nasution, M.Si
NIP. 199110172020121008

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Selasa/ 23 Mei 2023
Pukul : 14.00 WIB s/d Selesai
Hasil/Nilai : Lulus/ 75,5 (B)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SYEKH ALI HASAN AHMAD ADDARY PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telepon. (0634) 22080 Faxmile. (0634) 24022

PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KECAMATAN HUTA BARGOT KABUPATEN MANDAILING NATAL**

NAMA : **NURUL MAWADDAH**
NIM : **18 402 00238**

Telah dapat diterima untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 30 Juni 2023



[Handwritten Signature]
Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si. &
NIP. 19780818 200901 1 015

ABSTRAK

Nama : Nurul Mawaddah

Nim : 1840200238

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargot Kabupaten Mandailing Natal

Menyangkut kepemimpinan yang ada di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargot, Camat selaku pimpinan masih kurang tegas terhadap kinerja para pegawai yang menyebabkan kantor camat tidak beroperasi dengan normal sebagaimana semestinya. Sehingga pegawai tidak terlalu peduli dengan pekerjaannya, yang mengakibatkan hilangnya kedisiplinan. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat kecamatan Huta Bargot.

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

Jenis penelitian yang di lakukan adalah jenis kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket. Teknis analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi (uji R^2) uji signifikansi persial (uji t) dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($6,190 > 2,002$), signifikan ($0,000 < 0,05$), dan koefisien sebesar 349. Hasil uji R sebesar 0,402.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpin, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah, peneliti ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Ccamat Kecamatan Huta Bargot Kabupaten Mandailing Natal”**. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani kepribadiannya dan yang senantiasa dinantikan syafaatnya di hari akhir.

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

1. Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Rektor UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, serta Bapak Dr. Erawadi, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Ibu Dr, Rukiah, SE., Msi. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan Ibu Dra. Replita, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan dan Ibu Rini Hayati Lubis, M.P., selaku Sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
4. Ibu Windari, S.E., M.A. Selaku Dosen Pembimbing Akademik peneliti yang selalu member motivasi, dukungan dan ilmu pengetahuan yang ikhlas kepada peneliti.
5. Bapak Muhammad Isa., M.M. selaku pembimbing I peneliti ucapkan banyak terima kasih, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah Bapak berikan.
6. Bapak M. Yarham, M.H. Selaku pembimbing II peneliti ucapkan banyak terima kasih, yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk yang sangat berharga bagi peneliti

dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas setiap kebaikan yang telah Ibu berikan.

7. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak serta Ibu dosen UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan.
9. Teristimewa kepada keluarga tercinta Ayahanda saya M. Solih dan Ibunda tercinta Siti Aminah yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya. Kedua beliau merupakan semangat peneliti hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Ucapan terimakasih peneliti sampaikan juga kepada Ade zul fikar, zul haimi dan zul fahmi, abang peneliti yang turut menyemangati peneliti dalam mengerjakan skripsi ini, dan kepada saudara-saudari serta keluarga lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang turut mendoakan selama proses perkuliahan dan penulisan skripsi ini.

11. Sahabat-Sahabat Peneliti Yaitu Kak Yuliana Putri , Yuliza Hanim, Winda Syafitri, Siti Kholilah, Nurmalia, Yusro, Bebi Fatma, Yuli Khofifah, Nur Adilah, Khoirotul Uswah, Yusnita, Khofifah. Yang Selalu Membantu, Memberikan Dukungan Serta Semangat Kepada Peneliti Dalam Menyelesaikan Skripsi ini.
12. Teman-teman MB2 angkatan 2018 yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti selama proses perkuliahan dan penyusunan penulisan skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

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

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Padangsidempuan, maret 2023
Peneliti,

NURUL MAWADDAH
NIM. 18 402 00238

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

A. Konsonan




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

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak di lambangkan	Tidak di lambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	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 dan ye
ص	šad	š	Es (dengan titik dibawah)
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	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	..’..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye



B. Vokal

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




1. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

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

2. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

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

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

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	I dan garis di bawah
	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

C. Ta Marbutah

Transliterasi untuk Ta Marbutah ada dua:

1. *Ta Marbutah* hidup yaitu *Ta Marbutah* yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

2. *Ta Marbutah* mati yaitu *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).

D. Syaddah (Tasydid)

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

E. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu : ﻻ . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

1. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.
2. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah* adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

F. Hamzah

Dinyatakan didepan 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.

G. Penulisan Kata

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

H. 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 harkat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

I. Tajwid

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

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

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Defenisi Operasional Variabel	6
E. Rumusan Masalah.....	7
F. Tujuan Penelitian.....	8
G. Kegunaan Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kerangka Teori	10
1. Kinerja pegawai	10
a. Pengertian kinerja	10
b. Upaya peningkatan kinerja.....	11
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	13
d. Pengembangan pegawai	15
2. Gaya kepemimpinan	17
a. Pengertian gaya kepemimpinan	17
b. Fungsi kepemimpinan	23
c. Ciri- ciri kepemimpinan	25
d. Gaya kepemimpinan dalam Islam	27
e. Teori kepemimpinan	27
f. Aspek- aspek gaya kepemimpinan	29
g. Indikator- indokator gaya kepemimpinan.....	30
h. Hambatan dalam kepemimpinan	32
i. Kekuasaan dan wewenanag	32
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Dan Waktu Penelitian	38
B. Jenis Penelitian	38
C. Populasi Dan Sampel	38

1. Populasi	38
2. Sampel	38
D. Sumber Data	39
1. Data Primer	39
2. Data Sekunder	40
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	41
1. Uji Statistik Deskriptif	41
2. Uji Validitas	41
3. Uji Reliabilitas	42
4. Uji Normalitas	42
5. Uji Linearitas	42
6. Uji Hipotesis	43
a. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	43
b. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)	43
7. Analisis Regresi Linear Sederhana	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
1. Sejarah berdirinya Kantor Camat Huta Barget	45
2. Visi Dan Misi	45
B. Hasil Penelitian	46
1. Analisis deskriptif	46
2. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
C. Hasil Analisis Data	51
1. Uji Normalitas	51
2. Uji linearitas	52
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
4. Uji t Parsial	54
5. Regresi linear sederhana	55
D. Pembahasan Hasil Penelitian	56
E. Keterbatasan Penelitian	58
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel I.1	Defenisi Operasional Variabel	7
Tabel II.1	Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel III.1	Kisi – Kisi Angket	41
Tabel III.2	Indikator angket	41
Tabel IV.1	Krakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	48
Tabel IV.2	Krakteristik responden berdasarkan usia.....	48
Tabel IV.3	Krakteristik Responden berdasarkan status sosial.....	49
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	50
Tabel IV.5	Hasil Uji Validitas kinerja pegawai	50
Tabel IV.6	Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	51
Tabel IV.7	Hasil Uji Reliabiitas kinerja pegawai	52
Tabel IV.8	Hasil Uji Normalitas.....	52
Tabel IV.9	Hasil Uji Linearitas.....	53
Tabel IV.10	Hasil Uji koefisien determinasi (R ²).....	54
Tabel IV.11	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	55
Tabel IV.12	Hasil Uji Analisis Regresi Linear sederhana.....	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar IV.1 Struktur Organisasi.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kerangka kerja daripada setiap bentuk kerjasama manusia untuk mencapai tujuan bersama. Fenomena kepemimpinan sebagai kunci utama berjalannya organisasi di negara Indonesia telah memberikan gambaran kepada kita bagaimana kepemimpinan memiliki pengaruh sangat besar terhadap kehidupan berpolitik dan bernegara. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu menyikapi perkembangan zaman ini. Oleh karena itu keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari kinerja yang dicapainya, juga dapat dilihat dari kepemimpinannya dalam memimpin suatu organisasi.

Sebuah organisasi akan senantiasa mengalami pasang surut dalam kehidupannya ada organisasi yang berkembang dengan pesat dalam era perubahan namun banyak pula organisasi yang tidak dapat berkembang atau tidak sempat berkembang sama sekali dan bahkan mati. Dari berbagai pengalaman dan teori organisasi dipahami ada banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi diantaranya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi termasuk birokrasi menjadi sangat penting karena tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur, kacau balau. Perlunya kepemimpinan apabila suatu organisasi ingin sukses, terlebih lagi pegawai-pegawai yang baik, selalu ingin bagaimana mereka dapat

memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk membangkitkan gairah para pegawai memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan birokrasi.¹

Aktivitas kepemimpinan organisasi/ perusahaan pada umumnya sekalipun telah melalui perancangan dan persiapan yang meliputi penataan struktur dan proses manajemen selalu ada kalanya justru dalam memperbaiki kinerja organisasi/perusahaan konflik diciptakan oleh pemimpin. Untuk itu perlu ditangani secara serius bagaimana membuat sebuah konflik agar tidak menghambat performance kepemimpinan bahkan tujuan organisasi/perusahaan. Konflik pada kenyataannya memang ada yang bersifat positif dan harus diperhatikan meliputi ketidaksesuaian, pertentangan, perselisihan, perbedaan, ketidakcocokan, persaingan.²

Hal ini terjadi tidak hanya di lingkungan organisasi, bahkan juga pemimpin suatu wilayah bahkan negara. Setiap ada pemilihan kepala daerah memang banyak calon yang mengajukan diri, namun masyarakat tidak tahu dan bahkan tidak peduli siapa yang akan dipilihnya. Apabila dikaitkan dengan lingkungan yang ada, maka dalam kepemimpinan saat ini sangat diperlukan kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan dengan perubahan. Kepemimpinan dan penyesuaian terhadap perubahan yang ada merupakan tantangan terbesar masa kini bagi seorang pemimpin.

Peranan seorang pemimpin dalam hubungan antar manusia sangat

¹ Prabu Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja rodakaryaOffset, 2011), hlm. 1.

² Prabu Anwar Mangkunegara, hlm. 2.

terkait dengan gaya kepemimpinan yang ditampilkannya Seorang pemimpin diharapkan dapat menampilkan gaya kepemimpinan dalam segala situasi tergantung kondisi dan situasi serta kepada bawahan yang mana. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpinnya.

Dalam penelitian lain kepemimpinan efektif dikaitkan dengan kekuasaan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan dapat dikatakan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja pegawainya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan memegang kunci utama dalam tercapainya lingkungan kerja yang baik. Dalam rangka peningkatan motivasi karyawan yang dilakukan oleh pimpinan akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud.³

Kepemimpinan yang efektif dapat membantu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin yang

³ Hari sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Deepublish), hlm. 103-104

efektif harus tanggap dalam setiap masalah yang timbul. Seorang pemimpin juga mampu menganalisa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dengan tepat.

Pemimpin yang efektif juga mampu mempengaruhi karyawan dan bawahannya untuk mempunyai optimisme yang besar, rasa percaya diri, dan loyalitas yang tinggi terhadap tanggung jawab dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi perusahaan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin dalam organisasi atau perusahaan berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya, agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dan cara bertingkah laku seorang pemimpin sudah tentu akan mempengaruhi situasi dan kondisi serta motivasi pegawainya untuk bekerja. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi para pegawainya melakukan tindakan sesuai dengan tujuan organisasi. Perilaku gaya kepemimpinan seseorang misalnya, dalam hal cara memberi perintah, cara pemimpin tersebut memberi tugas atau pekerjaan, cara berkomunikasi dengan pegawainya, cara membuat keputusan dan sebagainya.

Pemimpin yang tegas, melakukan pengarahan dan pengawasan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Semakin baik gaya kepemimpinan seorang

pemimpin, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut di karenakan pegawai merasa di perhatikan oleh pimpinannya, sehingga hal tersebut akan mengakibatkan kinerja pegawai akan semakin meningkat.⁴

Berdasarkan suvei awal yang dilakukan peneliti di peroleh informasi bahwa kinerja di kantor camat kecamatan Huta Bargot belum maksimal seperti yang diharapkan. Hal ini terlihat dari adanya laporan yang terlambat perlu diperbaiki.

Indikator lainnya yang menunjukkan rendah kinerja pegawai di kantor camat Huta Bargot adalah lamanya waktu penyelesaian surat menyurat yang di butuhkan masyarakat dimana surat tersebut seharusnya selesai dalam satu hari kerja, namun kenyataannya membutuhkan waktu 2-3 hari kerja. Berdasarkan data-data tersebut di atas maka perlu di teliti lebih lanjut tentang faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Hal ini sangat penting mengingat fungsi kantor camat sebagai tempat pelayanan kebutuhan masyarakat dalam kaitannya dengan adminitrasi pemerintahan sangat vital peranannya. Kinerja baik pegawai kantor camat ini sangat dibutuhkan untuk mensukses kan program pemerintah dalam rangka pembangunan nasional, khusus nya di tingkat kecamatan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor kepemimpinan.

Kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargot Kabupaten Mandailing Natal masih kurang peduli terhadap pekerjaannya yang

⁴ Sudarwan Damin, Motivasi Kepemimpinan dan Epektifitas Kelompok, (Jakarta:PT RinekaCipta,2012) ., hlm. 154.

mengakibatkan masyarakat banyak yang mengeluh tentang pelayanannya. Contohnya mau mengurus kartu keluarga dan mengurus akte kelahiran pegawai kurang merespon masyarakat.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Huta Bargot Kecamatan Huta Bargot Kabupaten Mandailing Natal”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Pegawai yang masih kurang baik pelayanannya
2. Perilaku pemimpin memiliki dampak terhadap kinerja pegawai

C. Batasan Masalah

Untuk lebih fokus dan fokus pada masalah yang sedang di selidiki, peneliti perlu mengidentifikasi masalah tersebut. Sehingga topik yang diteliti fokus dan tidak meluas. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Huta Bargot?

E. Definisi Operasional

Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya (X) adalah Gaya Kepemimpinan dan variabel yang dipengaruhi ataupun variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai

Tabel I.1
Definisi Operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja pegawai (Y)	pekerjaan individu ataupun kelompok pada suatu organisasi yang sesuai dengan kekuasaan dan tanggung jawab masing-masing yang saling berusaha keras demi meraih tujuan utama perusahaan dengan tidak melanggar hukum, etis ataupun moral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. kemandirian 	Ordinal
Gaya kepemimpinan (X)	suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. kemampuan mengambil keputusan 2. kemampuan motivasi 3. kemampuan komunikasi 4. kemampuan komunikasi 5. tanggung jawab 6. kemampuan mengendalikan emosional 	Ordinal

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Huta bargot.

G. Kegunaan Penelitian

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak pimpinan kecamatan dalam meningkatkan dan memperbaiki kualitaskepeminpinannya.
2. Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan kemampuan sesuai disiplin ilmu terutama menyangkut kinerja pegawai di kecamatan.
3. Dengan penelitian ini peneliti dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dan praktek dilapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi peneliti

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika dalam penelitian ini, peneliti membagi membagi pembahasan menjadi lima bab. Dalam tiap- tiap bab tersebut terdiri dari beberapa sub bagian. Sistematika dalam penelitian ini adalah:

BAB I Pendahuluan Membahas latar belakang masalah, indentifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, kegunaan penelitian dan kegunaan penelitian, bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

BAB II Landasan Teori menjelaskan tentang tentang kerangka teori terdiri dari gaya kepemimpinan , gaya kepemimpinan dilanjutkan dengan

penelitian terdahulu, kerangka fikir dan hipotesis

BAB III Metode Penelitian Membahas tentang waktu dan tempat penelitian, serta jenis penelitian dan analisis/subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan merupakan bab yang berisi tentang analisis dan pembahasan hasil penelitian berupa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dikantor camat kecamatan Huta bargot.

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisien kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sedangkan efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.⁵

Pengertian kinerja dalam kamus Bahasa Indonesia, dikatakan

⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 176.

bahwa kinerja memiliki arti:sesuatu yang dicapai prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Selain itu, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mutu kinerja meliputi: ketepatan waktu, keterampilan, ketelitian, dan kerapihan. Kuantitas kerja merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas-tugas reguler, tetapi juga tugas-tugas ekstra atau mendesak. Ketangguhan meliputi: kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, ketaatan pada peraturan yang ditetapkan.

b. Upaya Peningkatan Kinerja

Terdapat beberapa upaya untuk peningkatan kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1) Diskriminasi

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

2) Pengharapan

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya

dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

3) Pengembangan

Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggungjawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

4) Komunikasi

Para manajer bertanggungjawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.⁶

⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 185-186.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai.⁷

2) Wewenang dan Tanggungjawab

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

⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan dan Keselarasan Al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati,

3) Disiplin

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

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

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi.

Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan

mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Oleh karena itu, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

d. Pengembangan Pegawai

Menurut Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Kepegawaian Daerah, pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah dipercayakan kepadanya dan telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan Negara atau disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai adalah pelaksana undang-undang oleh sebab itu pegawai wajib berusaha untuk menaati segala peraturan perundang-undangan.

Menurut Musanef mengemukakan bahwa pegawai adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh pimpinan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan yang menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah dipersiapkan.

Pada prinsipnya pemberian tugas kedinasan merupakan kepercayaan dari atas yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, oleh setiap Pegawai Negeri yang telah dipercayakan kepadanya dengan penuh

pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Menurut Sugiono mengemukakan bahwa pengertian pegawai dalam kriteria adalah sebagai berikut :⁸

- 1) Menjadi anggota suatu kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa.
- 2) Berada dalam suatu system kerja yang sifatnya lugas/pamrih.
- 3) Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja.
- 4) Berkedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melalui proses penerimaan dan menghadapi saat pemberhentian (Pemutusan Hubungan Kerja)

Pegawai sebagai pelaku dari setiap unit organisasi sangat menentukan terhadap keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Untuk kemampuan dan keterampilan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dihadapinya sangat diperlukan adanya pegawai yang mampu bekerja dan akan menunjukkan hasil-hasil kerjanya yang baik dan menyelesaikan satu pekerjaan yang diberikan kepadanya dan untuk mempermudah atau mempercepat kegiatan didalam organisasi tersebut.

e. Tujuan Kinerja

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

⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&C* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 64.

perlu dipahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. Seorang karyawan pada saat diterapkannya konsep manajemen kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja. Michael Armstrong mengatakan yang dikutip dalam buku Irham Fahmi bahwa beberapa tujuan spesifik manajemen kinerja adalah untuk:

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

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah “kemampuan mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi”. Kepemimpinan secara luas meliputi dalam menentukan untuk mencapai tujuan, dan mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut pendapat lain kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam Islam merupakan sunnatullah yang telah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Hadits. Banyak sekali istilah yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an antara lain: Amir, khalifah, imamah, ra'in dan lain sebagainya, hal ini berarti Al-Qur'an telah memberikan pedoman kepada umat manusia dalam menjalankan segala tindakan kepemimpinannya tidak terlepas pada hukum Syariat Islam jika manusia melaksanakannya maka akan mendapatkan rahmat, kebahagiaan, dan kesuksesan dalam memimpin di dunia maupun di akhirat. Kepemimpinan dalam Islam terangkai dalam Al- Quran surat Al- Anbiya 73 Allah SWT berfirman:

وَجَعَلْنَاهُمْ أِمَّةً يَّهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ
وَإِيتَاءَ الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ ۝ ٧٣

Artinya : Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah. (AlAnbiya': 73)

Kepemimpinan adalah usaha seseorang untuk mengubah perilaku pihak lain, apalagi anggota- anggota tersebut secara nyata nampak berubah kearah yang baik maka kepemimpinannya dinyatakan berhasil.⁹

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu, kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci karena kepemimpinan seorang manajer berperan sebagai penyelaras dalam proses kerja sama antara manusia dalam organisasinya.¹⁰

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan juga sebagai pengaruh perseorangan dalam situasi tertentu secara langsung melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan-tujuan umum dan khusus. Hal yang sama dapat dikemukakan bahwa *leadership* adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan kelompok yang terorganisir dalam usaha-usaha menentukan tujuan dan mencapainya.

Gaya kepemimpinan mempunyai dua kata yaitu gaya dan

⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya* (Bandung: Al Jumanatul Ali, 2004), hlm 34.

¹⁰ Wirawan, *Kepemimpinan* (Jakarta: PT RAJAGRAFINDO persada, 2013), hlm. 156.

kepemimpinan. Gaya adalah kekuatan, kesanggupan berbuat, kuat, sikap, ragam (cara, rupa, bentuk dan sebagainya), cara melakukan gerakan, tingkah laku. Dari kata itu muncullah gaya yang dimaksud adalah ragam cara serta kekuatan seseorang dalam mempengaruhi seseorang yang lain.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan. Selanjutnya dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan yang akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.¹¹

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

¹¹ T. Hani Hondoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty, 2008), hlm. 48.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Hal ini antara lain dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan yang otokratis. Seorang pemimpin yang otokratis ialah pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri sebagai berikut: Menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi yakni mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata-mata, tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat, terlalu tergantung kepada kekuasaan formalnya, dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan bersifat menghukum.
- 2) Gaya kepemimpinan yang paternalistik. Kepemimpinan yang paternalistik ialah menjalankan fungsi-fungsi pada umumnya bertindak dengan dasar pemikiran bahwa apabila kebutuhan fisik para bawahan tersebut sudah terpenuhi, para bawahan itu akan mencurahkan perhatian kepada pelaksanaan tugas yang menjadi

tanggungjawabnya. Orientasi kepemimpinan dengan gaya ini memang ditujukan pada dua hal sekaligus, yaitu penyelesaian tugas dan terpeliharanya hubungan baik dengan bawahan.

- 3) Gaya kepemimpinan yang karismatik
Kepemimpinan karismatik ialah gaya kepemimpinan yang belum berhasil menjelaskan mengapa seorang dipandang sebagai pemimpin yang karismatik, sedangkan yang lain tidak. Artinya, belum dapat menjelaskan secara ilmiah faktor-faktor apa saja yang menjadikan seseorang menjadi karismatik. Pemahaman yang lebih mendalam tentang kepemimpinan yang karismatik menunjukkan bahwa sepanjang persepsi yang dimilikinya tentang keseimbangan antara pelaksanaan tugas dan pemeliharaan hubungan dengan bawahan.
- 4) Gaya kepemimpinan yang Laissez Faire
Kepemimpinan yang Laissez Faire terlihat dari gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang yang menggunakan gaya ini lebih mengutamakan kepuasan para bawahan yang sifatnya psikologis dan simbolis ketimbang kebutuhan yang bersifat kebendaan, karena ia merasa bahwa pemuasan kebutuhan yang bentuknya kebendaan itu adalah urusan masing-masing orang.
- 5) Gaya kepemimpinan yang demokratis
Kepemimpinan yang demokratis ialah gaya kepemimpinan yang dipandang paling ideal. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan para bawahan, gaya

manajerial yang demokratik biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara formal dan informal meskipun tidak mudah mewujudkan keseimbangan tersebut dalam praktek.

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi seorang pemimpin beserta teknik kepemimpinannya berbeda menurut situasi dimana sang pemimpin melakukan kegiatannya. Kelompok-kelompok yang satu sama lain berbeda macamnya, berbeda besarnya, berbeda sifat pemilihannya serta berbeda fungsi dan tujuannya menghendaki cara kepemimpinan yang berbeda pula. Fungsi kepemimpinan yaitu:

1) Pemimpin sebagai eksekutif

Sering kali disebut sebagai administrator atau manajer. Fungsinya adalah menerjemahkan kebijaksanaan menjadi suatu kegiatan, dia memimpin dan mengawasi tindakan orang-orang yang menjadi bawahannya dan membuat keputusan-keputusan yang kemudian memerintahkannya untuk dilaksanakan. Kepemimpinan ini banyak ditemukan didalam masyarakat dan biasanya bersifat pemerintahan, mulai dari pusat sampai ke daerah-daerah memerlukan fungsi tersebut.

2) Pemimpin sebagai penengah

Dalam masyarakat modern, tanggung jawab keadilan terletak di tangan pemimpin dengan keahliannya yang khas dan ditunjuk

secara khusus, ini dikenal dengan pengadilan dan bidang lainnya, umpamanya dalam bidang olahraga, terdapat wasit yang mempunyai tugas sebagai wasit.

3) Pemimpin sebagai penganjur

Sebagai propagandis, sebagai juru bicara atau sebagai pengarah opini merupakan orang-orang penting dalam masyarakat. Mereka bergerak dalam bidang komunikasi dan publistik yang menguasai ilmu komunikasi. Penganjur adalah sejenis pemimpin yang memberi inspirasi kepada orang lain. Seringkali ia merupakan orang yang pandai bergaul dan fasih berbicara.

4) Pemimpin sebagai ahli

Pemimpin sebagai ahli dapat dianalogikan sebagai instruktur atau seorang juru penerang, berada dalam posisi khusus dalam hubungannya dengan unit sosial dimana dia bekerja. Kepemimpinannya hanya berdasarkan fakta dan hanya pada bidang dimana terdapat fakta. Termasuk dalam kategori ini adalah guru, petugas social, dosen, dokter, ahli hukum, dan sebagainya yang mencapai dan memelihara pengaruhnya karena mereka mempunyai pengetahuan untuk diberikan kepada orang lain.

5) Pemimpin diskusi

Tipe pemimpin yang seperti ini dapat dijumpai dalam lingkungan kepemimpinan yang demokratis dimana komunikasi memegang peranan yang sangat penting. Seseorang yang secara

lengkap memenuhi kriteria kepemimpinan demokratis ialah orang yang menerima peranannya sebagai pemimpin diskusi.

c. Ciri-ciri Kepemimpinan

Banyak ciri-ciri pemimpin dan kepemimpinan yang ditampilkan oleh para pakar yang meliputi ciri-ciri fisik, ciri-ciri intelektual, dan ciri-ciri kepribadian. Dr. W.A. Gerungan telah menyetengahkan ciri-ciri yang dimiliki oleh kebanyakan pemimpin yang baik dan dijadikan perhatian para penilai ketika sedang melaksanakan penyaringan terhadap calon-calon pemimpin dalam latihan-latihan kader kepemimpinan, penjelasannya sebagai berikut;

1) Persepsi Sosial

Persepsi sosial dapat diartikan sebagai kecakapan dalam melihat dan memahami perasaan, sikap dan kebutuhan anggota-anggota kelompok. Kecakapan ini sangat dibutuhkan untuk memenuhi tugas kepemimpinan. Persepsi sosial ini terutama diperlukan oleh seorang pemimpin untuk dapat melaksanakan tugasnya dalam memberikan pandangan dan patokan yang menyeluruh dari keadaan didalam dan diluar kelompok.¹²

2) Kemampuan berpikir Abstrak

Kemampuan berpikir abstrak dapat menjadikan indikasi bahwa seseorang mempunyai kecerdasan yang tinggi. Kemampuan abstrak yang sebenarnya merupakan salah satu segi dari struktur

¹² Hendra Riofita, *Sistem Ekonomi Islam* (Pekanbaru: PT sutra berita perkasa, 2017), hlm. 23.

intelegensi, khusus dibutuhkan oleh seorang pemimpin untuk dapat menafsirkan kecenderungan-kecenderungan kegiatan di dalam kelompok dan keadaan umum diluar kelompok dalam hubungannya dengan tujuan kelompok, Ini berarti bahwa ketajaman persepsi dan kemampuan menganalisis didampingi oleh kemampuan abstrak dan mengintegrasikan fakta-fakta interaksi sosial didalam dan diluar kelompok. Kemampuan tersebut memerlukan taraf intelegensia yang tinggi pada seorang pemimpin yang harus diarahkan oleh persepsi sosial yang telah diterangkan diatas.

3) Keseimbangan Emosional

Merupakan faktor paling penting dalam kepemimpinan. Jelasnya, pada diri seorang pemimpin harus terdapat kematangan emosional yang berdasarkan kesadaran yang mendalam akan kebutuhan- kebutuhan, keinginan-keinginan, cita-cita, dan alam perasaan, serta pengintegrasian kesemuanya itu kedalam suatu kepribadian yang harmonis.

Dan itu bukanlah suatu kepribadian harmoni yang beku dan statis, melainkan suatu harmoni dalam ketegangan-ketegangan emosional, suatu keseimbangan yang dinamis, yang dapat bergerak kemana-mana, tetapi mempunyai dasar yang matang dan stabil. Kematangan emosional ini diperlukan oleh seorang pemimpin untuk dapat turut merasakan keinginan dan cita-cita anggota

kelompok dalam rangka melaksanakan tugas kepemimpinan dengan sukses.¹³

d. Gaya Kepemimpinan Dalam Islam

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku dasar dari seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawainya nya, gaya kepemimpinan yang paling ideal adalah gaya kepemimpinan yang bertumpu pada tauladan bukan pada perkataan dan perintah. Dalam islam seorang pemimpin haruslah memenuhi persyaratan, yaitu:¹⁴

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

e. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan dapat dibedakan menjadi tiga macam yaitu:

¹³ M. Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 35.

¹⁴ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 137.

1) Teori Sifat

Teori yang berusaha untuk mengidentifikasi karakteristik khas (fisik, mental, kepribadian) yang dikaitkan dengan keberhasilan kepemimpinan. Teori ini menekankan kepada atribut-atribut pribadi dari para pemimpin. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa beberapa orang merupakan pemimpin alamiah dan dianugrahi beberapa ciri yang tidak dimiliki orang lain seperti energi yang tiada habis-habisnya, intuisi yang mendalam, pandangan masa depan yang luar biasa dan kekuatan persuasif yang tidak tertahankan. Teori ini menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi disebabkan karena memiliki kemampuan-kemampuan luar biasa dari seorang pemimpin.¹⁵

2) Teori Kepribadian Perilaku

Teori kepribadian perilaku mengeksplorasi pemikiran bahwa bagaimana perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinan seseorang.

3) Teori Kepemimpinan Situasional

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

¹⁵ Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), hlm. 2.

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

Menurut Tohardi yang dikutip di dalam buku Edy Sutrisno, gaya bersikap atau bertindak akan tampak, yaitu:¹⁶

- 1) Cara memberi perintah
- 2) Cara memberikan tugas
- 3) Cara berkomunikasi
- 4) Cara membuat keputusan
- 5) Cara mendorong semangat bawahan
- 6) Cara memberikan bimbingan
- 7) Cara menegakkan disiplin
- 8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan
- 9) Cara meminta laporan dari bawahan
- 10) Cara memimpin rapat
- 11) Cara menegur kesalahan bawahan

f. Aspek-aspek Gaya Kepemimpinan

Aspek gaya kepemimpinan menurut Syamsul Arifin adalah sebagai berikut:

¹⁶ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2005), hlm. 67.

- 1) Mempunyai kecerdasan yang cukup tinggi untuk dapat memikirkan dan mencari cara-cara pemecahan setiap persoalan yang mengandung kelengkapan dan syarat-syarat yang memungkinkan untuk dilaksanakan.
- 2) Mempunyai emosi yang stabil, tidak mudah diombang-ambingkan oleh perubahan suasana yang senantiasa berganti-ganti dan dapat memisahkan antara mana yang permasalahan pribadi, permasalahan rumah tangga, dan permasalahan organisasi.
- 3) Mempunyai kepandaian dalam menghadapi manusia dan membuat bawahan merasa betah, senang dan puas dengan pekerjaan.
- 4) Mempunyai keahlian untuk mengorganisasikan dan menggerakkan bawahan secara bijaksana dalam mewujudkan tujuan organisasi serta mengetahui dengan tepat kapan dan kepada siapa tanggung jawab dan wewenang akan di delegasikan.
- 5) Mempunyai keterampilan manajemen untuk menghadapi persoalan masyarakat yang semakin maju.¹⁷

g. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang di hadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

¹⁷ Wirawan, *Kepemimpinan*.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa di artikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawaban dan menanggung akibatnya

6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

h. Hambatan Dalam Kepemimpinan

1) Faktor Internal

Kurangnya motivasi dari pemimpin itu sendiri, emosi yang tidak stabil, tidak percaya diri, takut dalam mengambil resiko, terbatasnyakecakapan pemimpin.

2) Faktor Eksternal

Tidak adanya dukungan dari orang terdekat, tidak adanya dukungandari bawahan, terlalu banyak tekanan.

i. Kekuasaan dan Wewenang

Untuk dapat mengusahakan orang lain bekerja sama dengan dirinya maka pemimpin dapat menggunakan kewibawaan tertentu atau wewenang formal tertentu. Kekuasaan merupakan suatu bagian dari

sendi kehidupan organisasi. Mr. Cleland mengatakan kekuasaan merupakan salah satu kebutuhan hidup manusia. Mereka memanipulasi kekuasaan untuk mencapai tujuan dan memperkuat kedudukan mereka. Dalam teori *otoritas formal*, dikatakan bahwa kewenangan adalah suatu kekuasaan atau hak pimpinan untuk bertindak dan memerintah orang lain atau bawahan.¹⁸

B. Penelitian terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, beberapa penelitian dengan topik yang sama telah dilakukan. Penelitian sebelumnya dari penelitian ini adalah:

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Tahun dan jenis penelitian	Judul penelitian	Hasil penelitian
1.	Cahyo Adinugroho ¹⁹	2015 Skripsi universitas Negeri Yogyakarta	Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata DIY	Hasil dari penelitian ini adalah ada yang pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kinerja karyawan.
2.	Wisnu Saputra ²⁰	2017 jurnal UNKRIS, Jatiwangin Jakarta timur	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin dan motivasi kerja pegawai PPSU	Secara simultan, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan pengaruh sebesar 53%, dan

¹⁸ Sadili Samsuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), hlm. 287.

¹⁹ Cahyo Adinugroho pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata DIY “ skripsi 2015 Universitas Negeri Yogyakarta”

²⁰ Wisnu Saputra, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur,” Jurnal, 2017.

			kelurahan duren sawit Jakarta Timur	sisanya sebesar 47% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Demikian pula secara parsial, kepemimpinan mengarahkan dan kepemimpinan dukungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepemimpinan yang diteliti melalui dimensi mengarahkan dan dimensi dukungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif.
3.	Maudy Rosalina ²¹	Jurnal STIE Muhammadiyah Jakarta	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.
4.	Intan permata sari ²²	Skripsi 2021 IAIN Batu Sangkar	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja kariawan pada cv. tani subur nagari	Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian juga

²¹ Maudy Rosalina, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal STIE Muhammadiyah Jakarta..

²² Intan Permata Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kariawan Pada Cv. Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum," Sripsi, 2021.

			cubadak kecamatan lima kaum	menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tani Subur Nagari Cubadak, Kecamatan Lima Kaum.
5.	Rohma nurlia ²³	Skripsi 2017 UIN Raden Intan Lampung	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Al-ijarah indonesia finance lampung	Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Al-Ijarah Indonesia Finance Lampung.
6.	Agus jamaludin ²⁴	2017 Jurnal Universitas indraprasta PGRI	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho indah citra garment jakarta	Hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho indah citra garment Jakarta

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian tersebut adalah:

1. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Cahyo Adi Nugroho yaitu terletak pada variabel bebasnya (X) dan tempat penelitiannya. Pada penelitian Cahyo Adi Nugroho menggunakan dua variabel bebas (X), dan

²³ Rohma Nurlia, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kariawan Pada Pt AL- Ijarah Indonesia Pinance Lampung," 2018.

²⁴ Agus Jamaluddin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kariawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta," 2017.

menggunakan regresi berganda, sedangkan penelitian ini hanya satu variabel dan menggunakan analisis regresi sederhana

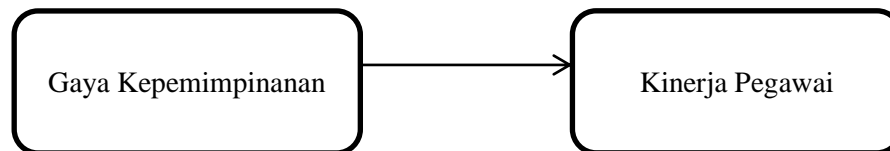
2. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wisnu Syafutra yaitu terletak pada variabel bebasnya (X) dan tempat penelitiannya. Pada penelitian Wisnu Syafutra menggunakan dua variabel bebas (X), dan menggunakan regresi berganda, sedangkan penelitian ini hanya satu variabel dan menggunakan analisis regresi sederhana
3. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Maudy Rosalina yaitu terletak pada variabel (Y) tempat penelitiannya. Persamaannya terletak pada variabel gaya kepemimpinan (X).
4. Perbedaan penelitian ini dengan Indah Permata Sari yaitu terletak pada tempat penelitiannya. Persamaannya terletak pada variabel gaya kepemimpinan (X).
5. Perbedaan penelitian ini dengan Rohmanurlia yaitu terletak pada tempat penelitiannya. Persamaannya terletak pada variabel gaya kepemimpinan (X).
6. Perbedaan penelitian ini dengan Agus Jamaluddin yaitu terletak pada tempat penelitiannya. Persamaannya terletak pada variabel gaya kepemimpinan (X).

C. Kerangka Pikir

Kepemimpinan diduga sebagai faktor utama yang ikut memengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena pemimpin merupakan sumber penggerak utama, semakin

baik kepemimpinan akan semakin baik kinerja pegawai dan juga sebaliknya

Gambar II.1



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Maka hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Huta Barget

Ha : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargot Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara. Penelitian di laksanakan mulai 26 November 2022 sampai tanggal 10 April 2023.

B. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, kuantitatif asosiatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya.²⁵

C. Populasi dan sampel

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Hutabargot sejumlah 59 pegawai. Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek- objek atau subjek-subjek yang mempunyai ukuran dan karakteristik tertentu dan ditentukan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan.

2. Sampel

penentuan jumlah sampel penelitian ini *non probability sampling* dengan alasan dikarenakan peneliti mengambil sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi

²⁵ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Cita Pustaka Media, 2004), hlm. 16-17.

sampel

D. Sumber data

Sumber data penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu data primer dan data skunder.

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya melalui wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Segingga mereka dapat dijadikan saksi. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui pegawai di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargout .

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di proses oleh pihak tertentu sehingga data tersebut sudah tersedia saat kita memerlukan. Untuk penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, buku, jurnal penelitian dan artikel yang masih berkaitan dengan materi yang sedang peneliti lakukan.

E. Teknik pengumpulan data

Instrument penelitian ini adalah angket (kuesioner) dan wawancara. Angket merupakan salah satu tehnik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden.²⁶ Kemudian wawancara digunakan sebagai tehnik pengumpulan

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: PT. RSM Aneka Cipta, 2003),

data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin tahu hal-hal dari responden lebih mendalam. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh penelitiang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti.²⁷ Jadi, untuk memperoleh data secara langsung peneliti membagikan kuesioner berupa angket kepada pegawai di kantor camat Huta Bargot Adapun indikator angketnya adalah sebagai berikut:

Tabel III.1

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

Tabel III.2

No	Variabel	Indikator	No.soal	Jumlah
1	Gaya kepemimpinan	a. kemampuan mengambil keputusan	1,2,3 4,5,6	3 3
		b. kemampuan motivasi	7,8,9	3

hlm. 94.

²⁷ Burhan Bugin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2001), hlm. 135.

		c. kemampuan komunikasi	10,11 12,13,14	2 3
		d. kemampuan mengendalikan bawahan	15,16,17	3
		e.tanggung jawab		
		f. kemampuan mengendalikan emosional		
2	Kinerja pegawai	a. kualitas	1,2,3	3
		b. kuantitas	4,5	2
		c. ketepatan waktu	6,7 8	2 1
		d. efektivitas	9,10	2
		e. kemandirian		
	Jumlah			27

F. Teknik Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah berkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang belaku dan generalisasi. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang statistik data seperti mean, max dan min`

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah validitas item yang dimaksud untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner apakah sudah tepat dalam mengukur apa yang diukur,. Item yang valid ditunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara item

terhadap skor total item. Yaitu dengan melakukan uji signifikan koefisien kolerasi pada taraf signifikan 0,05 artinya suatu item dianggap valid jika berkolerasi signifikan terhadap skor total item.

3. Uji realibilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran sekali saja, untuk mengukur realibilitas dengan *melihat cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel pat dikatakan reliabel jika diberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk variabel tersebut tidak reliable.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel terikat berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas juga digunakan untuk mengetahui apakah residual yang dihasilkan dari rekresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk melakukan uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *kolmogrof smirnov*.²⁸

5. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau rekresi linear.

²⁸ M Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana Perananda Media Group, 2005), hlm. 99.

Pengujian pada SPSS versi 25 dengan menggunakan *test for linearity*.

6. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara berdasarkan rumusan masalah yang ada. Bersifat sementara karena hipotesis diambil berdasarkan teori dan belum dibuktikan melalui penelitian. Dari hasil hipotesis selanjutnya dilakukan penelitian untuk mengetahui kebenaran atas hipotesis yang telah ada.

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana ketepatan atau kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data. Koefisien determinasi (R^2) menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua variabel yaitu regresi Y terhadap X ini ingin diketahui bahwa seberapa besarnya persentase sumbangan X terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama.²⁹

2) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel terikat. dalam uji t adalah sebagai berikut:

- a) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Uji Signifikan Simultan (Uji f)

Uji signifikan secara simultan dilakukan dengan menggunakan analisis

²⁹ Syofian Siregar, *Metdologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 1.

varian. Analisis varian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel dependen secara bersama-sama terhadap hipotesa sebagai berikut:

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

7. Analisis Regresi linear sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Model persamaan regresi linear sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = gaya kepemimpinan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Kantor Camat Huta Bargot

Kantor Camat Huta Bargot dulunya menyatu dengan panyabungon utara karena pertambahan penduduk di Huta Bargot semakin meningkat bapak amru daulay yang menjabat sebagai bupati pada saat itu mengusulkan untuk memekarkan Huta Bargot menjadi satu kecamatan pada tanggal 27 maret 2007 dan yang terdiri dari 11 desa yang dipimpin oleh Adek ghosali sebagai camat pertama. pembangunan yang dibangun pada saat itu adalah jembatan batang gadis yang dulunya menggunakan perahu/getek, dan pembangunan selanjutnya SMA N 1 Huta Bargot ,SMP N 1 Huta Bargot dan Puskesmas Huta Bargot. Kemudian pada tahun 2006 bapak Adek ghosali selaku camat pada saat itu memutuskan untuk memekarkan menjadi 14 desa dan desa yang di mekarkan adalah desa Saba padang yang dulunya satu kepala desa dengan Huta Bargot Setia. Dan desa Tanaingan juga dimekarkan yang dulunya satu kepala desa dengan Pasar Huta Bargot.

2. Visi Dan Misi

1. Visi bersama mewujudkan desa-desa di kecamatan Huta Bargot melalui pembangunan usaha ekonomi dan pelayanan sosial.

2. Misi

- a. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan profesional
- b. Mewujudkan masyarakat yang berkualitas, religius dan berbudaya
- c. Meningkatkan daya saing perekonomian daerah berbasis kerakyatan, potensi unggulan lokal dan industri

B. Hasil penelitian

Penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargot.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden. Adapun pembahasan mengenai analisis deskriptif data disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia dan status sosial. Deskriptif karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

b. Jenis Kelamin

Deskriptif responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada tabel berikut ini;

Tabel IV. 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	persentase (%)
laki-laki	21	36%
Perempuan	38	64%
Jumlah	59	100%

Sumber : data primer 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang (36%) dan responden kelamin perempuan sebanyak 38 orang (64%)

3. Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Tabel.IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	persentase(%)
20-25 tahun	12	20%
26- 30 tahun	21	36%
31-35 tahun	4	7%
36-40 tahun	9	15%
41-45 tahun	5	8%
46-50 tahun	8	14%
Jumlah	59	100%

Sumber :data primer 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan usia kurang dari 20-25 tahun 12 orang (20%) responden dengan usia 26-30 tahun 21 orang (36%) dan responden usia 31-35 tahun 4 orang (7%) responden usia 36-40 tahun 9 orang (15%) dan responden 41-45 tahun 5 orang (8%) dan responden 46-50 tahun 8 orang (14%)

4. Status Sosial

Deskriptif karakteristik responden berdasarkan status sosial disajikan pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Sosial

status sosial	Frekuensi	persentase (%)
Kawin	45	76%
belum kawin	14	24%
Jumlah	59	100%

Sumber: data primer 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan status sosial kawin sebanyak 45 orang (76%) dan responden status sosial belum kawin 14 orang (24%).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data yang ada valid atau tidak. Sebuah data dikatakan valid apabila mampu mengukur yang ingin diukur oleh data tersebut. Validitas ditentukan dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} maka instrumen dikatakan valid, sebaliknya kalau r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka instrumen dapat dinyatakan tidak valid, sebaliknya kalau r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} maka instrumen dikatakan tidak valid. r_{tabel} dicari pada signifikan 0,05 dengan uji $df=n-2=59-2=57$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2564 kinerja pegawai.

Tabel IV. 4
Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,584	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk df=n-2=59- 2=57 dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r _{tabel} sebesar 0,2564	Valid
X1.2	0,715		Valid
X1.3	0,547		Valid
X1.4	0,718		Valid
X1.5	0,822		Valid
X1.6	0,580		Valid
X1.7	0,372		Valid
X1.8	0,588		Valid
X1.9	0,598		Valid
X1.10	0,665		Valid
X1.11	0,726		Valid
X1.12	0,807		Valid
X1.13	0,597		Valid
X1.14	0,584		Valid
X1.15	0,529		Valid
X1.16	0,718		Valid
X1.17	0,753		Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25.

Berdasarkan tabel I diperoleh seluruh item pertanyaan untuk variabel loyalitas nasabah dinyatakan valid. dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga item pernyataan 1-17 dinyatakan valid. berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,2564. Sedangkan uji validitas kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 5
Hasil uji validitas kinerja pegawai

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,707	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $df=n-2=59-2=57$ dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2564	Valid
Y.2	0,676		Valid
Y.3	0,528		Valid
Y.4	0,602		Valid
Y.5	0,579		Valid
Y.6	0,371		Valid
Y.7	0,620		Valid
Y.8	0,663		Valid
Y.9	0,505		Valid
Y.10	0,596		Valid

: Sumber: Hasil Output SPSS Versi 25.

Berdasarkan tabel II diperoleh seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja pegawai dinyatakan valid. dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga item pernyataan 1-10 dinyatakan valid. berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} adalah 0,2564

b. Uji Reliabilitas

Adapun yang akan di uji pada uji reliabilitas yaitu variabel gaya kepemimpinan, kinerja pegawai. Jika nilai cronbach's $\alpha > 0,60$ maka pernyataan- pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. Berikut ini hasil uji reliabilitas dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	17

Berdasarkan tabel Reliability Statistic tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) adalah reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ ($0,903 > 0,60$).

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	10

Berdasarkan tabel Reliability Statistic tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ ($0,765 > 0,60$)

C. Hasil Analisis Data

Seluruh angket gaya kepemimpinan, kinerja pegawai dinyatakan valid dan reliabel, sehingga langkah selanjutnya data akan di analisis sebagai berikut

1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode yaitu dengan melihat one-sampel kolmogorov-smirnov

Tabel IV. 7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21852635
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.051
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber:ouput spss25 2022

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai signifikan lebih besar dari (0,200>0,05) maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi pada pengujian ini. bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Linearitas

Hasil uji linearitas yang telah diolah dapat di lihat pada tabel dibawah ini:**Tabel IV. 8**

Hasil Uji Linearitas							
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Gaya Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	657.912	24	27.413	2.687	.004
		Linearity	403.929	1	403.929	39.597	.000
		Deviation from Linearity	253.984	23	11.043	1.083	.409
	Within Groups		346.833	34	10.201		
	Total		1004.746	58			

Sumber:output spss25 2022

Berdasarkan tabel IV. 8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan pada linearity sebesar 0,000 nilai signifikan pada deviation from linearity sebesar 0,409 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dengan variabel kinerja pegawai terdapat hubungan linear.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel gaya kepemimpinan. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel independen penelitian memberikan hasil semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel gaya kepemimpinan.

Tabel IV.9

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.392	3.247
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: output data spss 25 2022

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel di atas diketahui nilai uji koefisien determinasi (*Rsquare*) untuk menganalisis partisipasi dependen terhadap independen sebesar 0,402 atau 40,2% hal ini berarti 40,2% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh varianbel gaya

kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 59,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

4. Uji t Parsial

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh ecaru persial variabel terhadap variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan p-value (sig-t) dengan taraf signifikan 0,05 jika nilai p- value lebih kecil dari 0,05 maka variabel betpengaruh signifikan , dan sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka variabel tidaj berpengaruh signifikan. Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka hipotesisi ditolak. Nilai t_{tabel} didapat dengan rumus:

$$t_{tabel} = (a/2; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 59-1-1)$$

$$=(0,025 ; 57) = 2,002$$

Keterangan :

a: alpha

n:jumlah sampel

k: jumlah variabel X

Tabel IV.10

Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.900	3.998		4.477	.000
Gaya Kepemimpinan	.349	.056	.634	6.190	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: output spss 25 2022

Berdasarkan hasil dari coefficients di atas dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 maka variabel berpengaruh signifikan. Nilai t_{hitung} sebesar 6,190 lebih besar dari 2,002 maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan dan dapat diterima.

5. Regresi Linear Sederhana

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan regresi sederhana dimana akan di uji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji linear sederhana dalam penelitian ini dapat di lihat dari tabel di bawah ini:

Tabel IV.11

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.900	3.998		4.477	.000
Gaya Kepemimpinan	.349	.056	.634	6.190	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber:outputspss 252022

Nilai constant (a) sebesar 17,900 sedangkan nilai koefisien gaya kepemimpinan 0,349 sehingga persamaan regresi linear sederhananya dapat tertulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,900 + 0,349 \text{ gaya kepemimpinan}$$

Hasil persamaan dari model analisis regresi sederhana diatas maka dapat dijelaskan melalui pernyataan sebagai berikut:

1. konstanta sebesar 17,900 artinya bahwa nilai konstanta variabel gaya kepemimpinan sebesar 17,900
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,349 artinya setiap kenaikan 1% gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,349% Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisa yang telah dilakukan dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai terjadi karena keterlibatan gaya kepemimpinan secara partisipasi dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor camat kecamatan Huta Bargot. Dengan adanya keterlibatan tersebut akan menghilangkan pikiran para pegawai kantor camat bahwa pemimpin adalah kendala besar untuk

meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi dari pegawai lain juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pemikiran, bahwa pegawai dapat saling memotivasi untuk satu sama lain.

Hasil pengujian ini konstanten dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Ika Widiastuti pada tahun 2017 menyatakan bahwa Kepemimpinan yang diteliti melalui dimensi mengarahkan dan dimensi dukungan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat kuat dan mempunyai arah hubungan yang positif.

Wisnu Syafutra pada tahun 2017 menyatakan Hasil penelitian menunjukkan variabel disiplin dan motivasi secara signifikan memediasi hubungan langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap disiplin, gaya kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi, Saifullah pada tahun 2012 menyatakan Hasil dari penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang didapat lebih besar dari nilai yang ditentukan (validitas 0,3 dan reliabilitas 0,6) maka dapat dikatakan data yang valid dan instrumennya reliabel.

Dapat dilihat dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh kinerja karyawan = $17,900 + 0,349$ gaya kepemimpinan, maka dengan demikian

diketahui bahwa parameter koefisien regresi untuk variabel kinerja karyawan adalah positif terhadap gaya kepemimpinan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel kinerja karyawan, maka gaya kepemimpinan akan mengalami kenaikan.

E. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaan ini terdapat beberapa keterbatasan yang dihadapi peneliti selama melaksanakan penelitian dalam penyusunan skripsi ini, yaitu keterbatasan dalam mengambil variabel yang digunakan dalam penelitian. Meskipun demikian, peneliti tetap berusaha agar keterbatasan yang di hadapi tidak mengurangi hasil penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Huta Bargot. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu berdasarkan nilai *R Square* sebesar 0,402 atau 40,2% . Hal ini menjelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) hanya memberikan pengaruh sebesar 21% terhadap kinerja karyawan (Y). Pengambilan keputusan ini adalah dapat dilihat bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan t_{hitung} sama dengan 6,190 sedangkan signifikan 5% dengan diperoleh nilai t_{tabel} sama dengan 2,002. Ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,190 > 2,002$) dan tingkat signifikansi yang diperoleh $0,000 < (0,05)$.

Jadi dapat di katakan bahwa dalam penelitian ini adalah H_a yaitu adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, itu artinya hasil dari penelitian ini diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis sementara yang dilakukan oleh

peneliti.

B. Saran

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

1. Kepada Camat

- a. Camat memberikan dukungan penuh kepada para pegawai agar pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.
- b. Agar dapat memiliki sikap yang terbuka kepada pegawai dan selalu bersosialisasi guna menghindari pemikiran yang negatif terhadap Camat.
- c. Camat berusaha memberikan arahan yang baik kepada bawahan dalam mehasil ningkatkan kinerjanya

2. Kepada Pegawai

- a. Hendaknya pegawai lebih menekankan lagi kedisiplinan dengan datang dan pulang sesuai waktu yang telah ditentukan
- . b. Pegawai harus lebih memperhatikan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas, kewajiban, dan menjalankan rasa tanggung jawab dalam setiap pekerjaan.
- c. Pegawai harus memperhatikan hasil kinerja yang baik guna untuk meningkatkan mutu pekerjaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya agar menambah variabel yang akan diteliti, yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Seperti motivasi, disiplin, dan insentif. Selain itu, dapat juga menambah periode penelitian untuk memperoleh hasil yang baik sehingga kantor camat kecamatan huta bargot lebih dikenal oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Jamaluddin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kariawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta," 2017.
- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2006.
- Ahmad Nizar Rangkuti. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Cita Pustaka Media, 2004.
- Burhan Bugin. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2001.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan terjemahannya*. Bandung: Al Jumanatul Ali, 2004.
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2005.
- Hendra Riofita. *Sistem Ekonomi Islam*. Pekanbaru: PT sutra berita perkasa, 2017.
- Ika Widiastuti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung," Jurnal, 2017.
- Intan Permata Sari. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kariawan Pada Cv. Tani Subur Nagari Cubadak Kecamatan Lima Kaum," Sripsi, 2021.
- Irham Fahmi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- M Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Perananda Media Group, 2005.
- M. Quraish Shihab. *Tafsir Al-Mishbah :Pesan, Kesan dan keselarasan Al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- M. Thoha. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Pandji Anoraga. *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Prabu Anwar Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*,. Bandung: PT Remaja rodakaryaOffset, 2011.
- Rohma Nurlia. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kariawan Pada Pt AL- Ijarah Indonesia Pinance Lampung," 2018.
- Sadili Samsudddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka

Setia, 2005.

Saifullah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kariawanpada Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kabupaten Bengkalis," Jurnal, 2012.

Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&C*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. RSM Aneka Cipta, 2003.

Syofian Siregar. *Metdologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2013.

T. Hani Hondoko,. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty, 2008.

Wirawan. *Kepemimpinan*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDO persada, 2013.

Wisnu Saputra. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kinerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur," Jurnal, 2017.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama Lengkap : Nurul mawaddah
2. Tempat/Tanggal Lahir : Sabapadang/20 Agustus 2000
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Anak ke : 4 dari 4 Bersaudara
6. Alamat : Sabapadang, Kec. Hutabargot, Kab. Mandailing Natal
7. Kewarganegaraan : Indonesia
8. No. Telepon/HP : 083848597257
9. Email : mawaddah200800@gmail.com

II. PENDIDIKAN

1. SD Negeri 123 (2006-2012)
2. Pesantren Musthafawiyah (2012-2015)
3. Pesantren Musthafawiyah (2015-2018)
4. UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan (2018-2022)

III. IDENTITAS ORANG TUA

1. Nama Ayah : M. Solih
2. Pekerjaan Ayah : PNS
3. Nama Ibu : Siti Aminah
4. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
5. Alamat : Sabapadang, Kec. Huta Bargot, Kab. Mandailing Natal

IV. PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3.35

Judul Skripsi : “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Huta Bargot

Kabupaten Mandailing Natal

V. MOTTO HIDUP

“ kebanyakan kegagalan berasal takut gagal ”

20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
22	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	79
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	72
24	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
25	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	59
26	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	70
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
29	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	67
30	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	73
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69
3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	4	76
33	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	68
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
35	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	72
36	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	74
37	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
38	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	3	5	4	4	2	59
39	4	5	5	5	3	4	4	2	4	4	5	3	1	4	5	5	3	66
40	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
41	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	80
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
43	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	3	5	4	74

44	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5	4	3	3	5	5	4	3	70
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
46	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	76
47	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	75
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
49	5	4	4	4	2	3	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	2	64
50	4	5	5	5	3	1	4	4	5	5	5	3	1	4	5	5	3	67
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
52	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	60
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
54	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	63
55	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	3	67
56	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	72
57	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	3	74
58	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	62
59	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	1	71

20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
22	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	43
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	4	1	4	4	4	5	4	4	3	38
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
30	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
31	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	38
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
35	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
36	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	46
37	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	43
38	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
39	5	4	5	2	5	5	5	4	5	2	42
40	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
41	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
42	4	2	4	3	4	5	4	4	5	4	39
43	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	44

44	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
45	5	5	4	4	4	2	5	5	5	2	41
46	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
47	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
48	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	44
49	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40
50	5	4	4	4	4	3	5	4	5	2	40
51	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
54	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
55	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
56	5	5	3	3	3	4	5	5	5	5	43
57	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	44
58	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
59	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48

Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,584	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk df=n-2=59- 2=57 dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2564	Valid
X1.2	0,715		Valid
X1.3	0,547		Valid
X1.4	0,718		Valid
X1.5	0,822		Valid
X1.6	0,580		Valid
X1.7	0,372		Valid
X1.8	0,588		Valid
X1.9	0,598		Valid
X1.10	0,665		Valid
X1.11	0,726		Valid
X1.12	0,807		Valid
X1.13	0,597		Valid
X1.14	0,584		Valid
X1.15	0,529		Valid
X1.16	0,718		Valid
X1.17	0,753		Valid

Hasil Uji Validitas Item Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,707	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk df=n-2=59- 2=57 dengan taraf signifikan 5% sehingga diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2564	Valid
Y.2	0,676		Valid
Y.3	0,528		Valid
Y.4	0,602		Valid
Y.5	0,579		Valid
Y.6	0,371		Valid
Y.7	0,620		Valid
Y.8	0,663		Valid
Y.9	0,505		Valid
Y.10	0,596		Valid

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	<i>Keterangan</i>
Gaya Kepemimpinan	0,903	17	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,765	10	Reliabel

Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.903	17

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.765	10

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	59	50	85	70.47	7.557
Kinerja Pegawai	59	30	50	42.51	4.162
Valid N (listwise)	59				

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21852635
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.051
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Linearitas ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai *	Between	(Combined)	657.912	24	27.413	2.687	.004
Gaya Kepemimpinan	Groups	Linearity	403.929	1	403.929	39.597	.000
		Deviation from Linearity	253.984	23	11.043	1.083	.409
		Within Groups	346.833	34	10.201		
Total			1004.746	58			

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.392	3.247

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji t Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.900	3.998		4.477	.000
	Gaya Kepemimpinan	.349	.056	.634	6.190	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.900	3.998		4.477	.000

Gaya Kepemimpinan	.349	.056	.634	6.190	.000
-------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai





