



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SUMPUR KUDUS  
KABUPATEN SIJUNJUNG**

**SKRIPSI**

*Ditulis Sebagai Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Jurusan Ekonomi Syari'ah/Manajemen Syari'ah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Batusangkar*

Oleh:  
**KELCI APRIANI**  
**1630403054**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH/ MANAJEMEN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BATUSANGKAR  
2022 M/ 1443 H**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Pembimbing Skripsi atas nama **Kelci Apriani**, NIM : **1630403054** dengan judul :  
**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
KANTOR CAMAT KECAMATAN SUMPUR KUDUS KABUPATEN SIJUNJUNG”**  
memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan dan dapat disetujui  
untuk dilanjutkan ke sidang *Munaqasyah*.

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana  
mestinya.

**Ketua Jurusan Ekonomi Syariah**

  
**Gampito, S.P., M.Si**  
NIP. 19670219 200501 1 005

Batusangkar, 14 Desember 2021

**Pembimbing**

  
**Dr. H. Rizal, M.Ag. CRP**  
NIP. 19731007 200212 1 001

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**  
**Institut Agama Islam Negeri (IAIN)**

  
**Dr. H. Rizal, M.Ag. CRP**  
NIP. 19731007 200212 1 001

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kelci Apriani  
NIM : 1630403054  
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjung Boonai Am/ 26 April 1997  
Jurusan : Ekonomi Syariah/ Manajemen Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung**" adalah benar hasil karya sendiri, bukan plagiat kecuali yang dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah saya plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Batusangkar, 6 Januari 2022



Kelci Apriani  
1630403054

**PEMERIKSAAN TUGAS PENDAHULUAN**

Sebagai salah satu mata kuliah di jurusan, 2024 - 2024/2024 dengan judul "Persepsi Anda Mengenai Kualitas Fasilitas Edukasi Pertanian Pada Kawasan Ekowisata Nongko Sudojo Kabupaten Jember" untuk keperluan tugas Mata Kuliah Agribisnis Pertanian (MATA KULIAH) dan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian akhir semester (UAS) mata kuliah tersebut. Adapun data yang tertera pada tabel di bawah ini adalah sebagai berikut:

No.	Nama Pengajar	Nama Pengajar	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. H. Rizki, M.Ag., CHP NIP. 19711007 200212 1001	Kemas Nahang		10/11/22
2.	Dr. H. Nurkholikah, M. Ag NIP. 19611011 1972021001	Sugesti		...
3.	Hilda Ningsih, S.P., M.A., CHP NIP. 19620317 2010022000	Sugesti		03/11/2022

Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)  
Batangrejo

  
Dr. H. Rizki, M.Ag., CHP  
NIP. 19711007 200212 1001

## BIODATA



### DATA PRIBADI

Nama : Kelci Apriani  
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjung Bonai Aur/ 26 April 1997  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : jorong aur seriau, nagari tanjung bonai aur selatan,  
kecamatan sumpur kudus, kabupaten sijunjung  
Email : Kelciapriani@gmail.com  
Nama Orang Tua : Bpk. Alam Syahir dan ibu. Erdawati  
Jumlah Bersaudara : 5  
Anak ke : 5 (Lima)  
Riwayat Pendidikan : 1. TK Harapan Bangsa  
2. SDN 11 Tanjung Bonai Aur  
3. MTSN 6 Sijunjung  
4. SMAN 8 Sijunjung  
5. IAIN Batusangkar  
Moto Hidup : “Belajar dari kegagalan adalah hal yang bijak”

## LEMBAR PERSEMBAHAN



*Allah menganugrahkan Al Hikmah (Kefahaman yang dalam tentang Al Qur'an dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendaki Nya. Dan barang siapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak, dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah).*

*(Al- Baqarah: 269)*

*Dan jika kamu menghitung nikmat Allah, tidaklah dapat kamu menghinggakannya. Sesungguhnya manusia itu sangat zalim dan sangat mengingkari (nikmat Allah)*

*(QS. Ibrahim: 34)*

*Alhamdulillahirrabilamin*

*Sebuah langkah usai sudah, satu cita telah tercapai  
Kubersujud dihadapanmu, engkau berikan  
Kesempatan sampai pada saat awal perjuanganku,  
Segala puji bagimu ya Allah..*

*Namun..*

*Itu bukan akhir dari perjalanan melainkan awal dari satu perjuangan*

*Hari takan indah tanpa mentari dan rembulan, begitu juga hidup takkan indah tanpa tujuan, harapan serta tantangan.*

*Meski terasa berat, namun manisnya hidup justru akan terasa, apabila semuanya dilalui dengan baik meski harus memerlukan banyak pengorbanan.*

*Ku persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup terimakasih yang tak terhingga untuk Ayahanda (Alam Syahir) dan ibunda (Erdawati), malaikat penyemangat yang menjadi alasanku untuk tetap berjuang dan bertahan walaupun berada dalam kesulitan. Terimakasih ayahanda dan ibundaku untuk kerja keras serta dukungan yang telah engkau limpahkan untuk ku baik dari segi material dan*

*moril, sehingga aku mampu mewujudkan semua keinginan kita.*

*Terimakasih juga buat uda dan uni (Romé Candra, Kefyusnita, Rita susanti, dan Selpi Oktariana Perdana ) yang sudah menjadi kakak terhebat dalam hidupku, terimakasih atas semangat yang kalian berikan kepadaku untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.*

*Terimakasih aku ucapkan untuk bapak dan Ibu Dosen IAIN Batusangkar atas segala ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan, semoga itu bisa menjadi ladang amal untuk Bapak dan Ibu dosen. Untuk pembimbingku Bapak Dr. H. Rizal., M. Ag.,CRP yang telah sabar membimbingku dari awal proposal hingga pada titik sekarang telah menyelesaikan skripsi ini dengan baik. semoga segala kebaikan Bapak dibalas oleh Allah SWT. Dan juga kepada Bapak Dr. H. Syukri Iska, M. Ag dan Ibu Ifelda Nengsih, SE. I., MA selaku penguji skripsi ananda, dan telah membantu ananda untuk menyempurnakan skripsi ini.*

*Teruntuk teman-teman seperjuanganku Manasya 16B terimakasih atas dukungan sehingga aku bisa menyelesaikan studiku yang rumit ini. Terus lanjutkan perjuangan kita hingga tercapainya cita-cita.*

*Terimakasih sahabat- sahabatku, geng kawen palsu Karlina Lestari S.E dan Oppy Riani kalian telah memberikan warna di hidupku dan juga kalian yang menemaniku selama perkuliahan ini semoga silaturahmi kita tetap terjaga ya. Teruntuk Oktaviani S.E, Puja Zahara S.E, M.Tri Rahmat Fajri S.E, Majid Arrasyid S.E terimakasih kalian telah jadi penghibur di saat aku lagi drop dan kalian rela menemaniku sampai malam walaupun Cuma video call miss you so much gaes. Teruntuk Ashri Ramadhani S.E terimakasih sudah banyak membantu aku dalam penyelesaian skripsi ini, yang mau dan rela aku repotkan dan tidak pernah mengeluh bantuin aku, semoga persahabatan kita ini till jannah yaaa.*

*Skripsi ini kupersembahkan untuk teman-teman kos ku yaitu welhidayati S.E, Nuri Putri S.H, Andini, Uswatun Hasanah, Annisa Zakhia S.E, Ghita Ramadayanti S.E, Ratna Mayuli, Novita Syaputri, Siti Marhatus Sholehah S.Pd, yang telah banyak membantu dari semua hal kehidupan tempat berkeluh kesah dan tempat bercerita semua cerita randomku.*

*Untuk yang selalu mengeluh akan skripsi, terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukan sebuah kejahatan dan bukan sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kepintaran seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Baik itu selesai tepat waktu maupun tidak tepat waktu. Percayalah, ada sesuatu yang ada di dalam dirimu dan kamu belum membangunkannya. Semangat untuk para pejuang sarjana, yakinlah kamu bisa membanggakan orang-orang yang kamu sayangi.*

*Melalui karya kecil ini mewakili terimakasih ku pada kalian semua, semoga dengan support dan semangat yang tiada henti kalian dibalas oleh Allah SWT dengan pahala. Aamiin....*

*-Kelci Apriani S.E-*

## KATA PENGANTAR



*Alhamdulillah*, Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan petunjuk-Nya untuk memilih jalan yang penuh dengan tebaran berkah, karunia, ilmu serta hikmah. Shalawat beserta salam senantiasa terlimpahkan kepada junjungan yang kita cintai Nabi Muhammad SAW sebagai sumber ilmu dan inspirator kita semua, karena dengan jasa beliau sampai saat ini kita masih dapat menikmati indahnya Islam, nikmatnya Iman dan ajaran perdamaian yang dibawa oleh Islam. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Jurusan S1 Manajemen Syariah untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi. Adapun judul pada skripsi ini adalah ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung”***

Penulisan skripsi ini tidak akan terlaksana dengan baik tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Penulis mengucapkan terima kasih terutama kepada kedua orang tua (Bapak Alam Syahir dan Ibu Erdawati) yang selalu memberi do'a dan motivasi baik secara moril maupun materil. Semoga bantuan yang telah diberikan menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT dan memperoleh pahala yang berlipat ganda. Aamiin

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan, motivasi, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, tidak lupa penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Marjoni Imamora, M.Sc selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.
2. Bapak Dr. H. Rizal, M. Ag., CRP selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar, dan sebagai pembimbing penulis yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun skripsi ini dari awal hingga selesai
3. Bapak Gampito, SE., M. Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah.

4. Bapak Dr. Nofrivul, S.E, MM selaku Penasehat Akademik yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi kepada penulis selama mengikuti pendidikan dan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Dr. H. Rizal, M. Ag., CRP yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun skripsi ini dari awal hingga selesai.
6. Kepala perpustakaan IAIN Batusangkar yang telah menyediakan fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepala dan seluruh karyawan Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi dan bantuan kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
8. Seluruh dosen dan staf administrasi IAIN Batusangkar yang menaruh perhatian dan bantuan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Seluruh teman-teman Jurusan Ekonomi Syariah/Manajemen Syariah 16B yang selalu menjadi penyemangat dan tim sukses yang selalu mendukung dan memberikan motivasi dari awal kuliah sampai menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis mengharapkan kritikan dan masukan dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis sajikan karya tulis dalam bentuk skripsi dengan harapan bisa bermanfaat bagi kita semua serta dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.

Batusangkar, 14 Desember 2021

Penulis



**Kelci Apriani**  
**NIM. 1630403054**

## ABSTRAK

Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung”** yang disusun oleh KELCI APRIANI dengan NIM 1630403054, Jurusan Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah penerapan gaya kepemimpinan oleh Kepala Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus yang masih belum sesuai dengan harapan dari karyawan atau pegawai, sehingga masih terdapat karyawan yang kurang peduli dengan tugas yang dibebankan dan masih terdapat pula karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu *field research* dengan metode kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini yakni karyawan Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung yang berjumlah 26 karyawan, dengan metode sampel yakni metode *total sampling* dengan melakukan uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, uji persamaan regresi linear sederhana dan uji t. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 26 orang responden di Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung dengan menggunakan skala *likert* dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan program SPSS versi 22.00 *for windows*.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini berdasarkan uji t yang dilakukan adalah  $1.640 < 2.060$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	7
G. Defenisi Operasional.....	7
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	<b>9</b>
A. Landasan Teori.....	9
1. Konsep Manajemen .....	9
2. Kepemimpinan.....	15
3. Kinerja.....	34
4. Karyawan .....	42
B. Penelitian yang Relevan.....	50
C. Kerangka Berpikir.....	51
D. Hipotesis .....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>53</b>
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	53
C. Populasi dan Sampel .....	54
D. Pengembangan Instrumen .....	54
E. Teknik Pengumpulan Data.....	56
F. Teknik Analisis Data.....	56

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>
A. Gambaran Umum Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus .....	60
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	67
1. Uji Validitas .....	68
2. Uji Reliabilitas .....	69
3. Uji Asumsi Klasik.....	71
4. Uji Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	74
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76
6. Uji Hipotesis dengan Uji t.....	76
<b>BAB V.....</b>	<b>78</b>
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	78
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1: Kehadiran Karyawan di Kantor Camat Sumpur Kudus Tahun 2020.....	3
Tabel 1.2: Bentuk Kinerja Pegawai Kantor Camat Sumpur Kudus.....	4
Tabel 3.1: Waktu Penelitian.....	52
Tabel 3.2: Skor Penilaian Skala <i>Likert</i> .....	53
Tabel 4.1: Hasil Uji Validitas Variabel X.....	66
Tabel 4.2: Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	67
Tabel 4.3: Hasil Uji Reliabilitas Variabel X.....	68
Tabel 4.4: Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	69
Tabel 4.5: Hasil Uji Normalitas.....	70
Tabel 4.6: Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.7: Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Sederhana.....	73
Tabel 4.8: Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 4.9: Hasil Uji Hipotesis dengan Uji t.....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1: Kerangka Berpikir .....	51
Gambar 4.1: Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Sumpur Kudus Tahun 2021 .....	65
Gambar 4.2: Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	71

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam dunia kerja permintaan akan sumber daya manusia yang tampil sangat diperlukan baik itu dunia kerja yang bersifat islami ataupun non islami. Dimana permintaan keterampilan kerja tidak berkembang sejajar dengan perubahan di dalam ketenagakerjaan, sehingga yang terjadi sebagian besar tenaga kerja di segala tingkat pekerjaan di tuntun untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

Setiap organisasi ataupun perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung, dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin atau anggota adalah factor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana pekerja, maka dari itu program pemanusiawian pekerjaan merupakan kemajuan akhir yang fundamental dalam usaha memperbaiki keadaan pekerja/ manusia dalam dunia kerja dengan sasaran ideal untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja lebih tinggi yang diharapkan dalam membantu meningkatkan produktifitas dan kepuasan kerja.

Kinerja yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan melalui pemimpin yang cakap dalam memimpin sebuah perkantoran atau instansi.

Menurut pendapat Swastha dan Sukotjo (2020) definisi atau pengertian perusahaan adalah suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Sedangkan menurut Simamora (2003:45) kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Dan batasan terkait dengan konsep kinerja organisasi public setidaknya berkaitan erat dengan efisien, efektifitas, keadilan dan daya tanggap. Hal ini berarti bahwa *performance* adalah sebuah tindakan yang dapat dilihat, diamati serta dimungkinkan untuk mencapai hal-hal yang diharapkan (tujuan). Kinerja juga dapat dikatakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya pernyataan bahwa penggantian pemimpin seringkali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu factor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Sedangkan pengertian kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Pimpinan dalam sebuah perkantoran harus memahami setiap tindakan para pegawainya. Seorang menejer personalia, misalnya harus memahami jalan pikiran atau tindakan seorang pegawai melalui

pengamatan atas sikap atau konflik yang terjadi. Menejer lainnya dapat pula mengamati aspek perangai seseorang, seperti kebiasaan bersaing, iri hati, atas hasil orang lain, oleh sebab itu setiap menejer atau pemimpin harus memahami berbagai pendekatan untuk memahami kepribadiannya dan bawahannya.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan gaya pemimpin dalam memimpin para karyawan kurang baik dalam pola komunikasi terhadap bawahan atau pegawainya. Masih banyak karyawan di kantor tersebut yang belum melakukan suatu pekerjaan dengan baik misalnya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan pemimpin, kemudian kehadiran karyawan yang tidak menentu. (Wawancara, Lidia Afrita Nora S.Pd, tanggal 20 November 2020)

Kantor Camat Sumpur Kudus memiliki 26 orang pegawai baik itu ASN maupun Non ASN. Pada tahun 2020 Kantor Camat Sumpur Kudus menerapkan sistem *Work From Home* (WFH) karena adanya pandemi Covid-19, mengenai absensi dengan penerapan sistem WFH tersebut masih terdapat karyawan Non ASN yang mengabaikan absensi sehingga angka tanpa keterangan pada absen meningkat. (Wawancara, Lidia Afrita Nora S.Pd, tanggal 03 Mei 2021)

Berikut data kehadiran karyawan di Kantor Camat Sumpur Kudus Tahun 2020:

**Table 1.1: Kehadiran Karyawan di Kantor Camat Sumpur Kudus Tahun 2020**

NO	BULAN	KEHADIRAN					
		H	I	S	DL	C	TK
1	Januari	441	7	1	3		
2	Februari	433	13	19	14		
3	Maret	514	1	1	8	1	20
4	April	249	3				176
5	Mei	336	3	2			107
6	Juni	437			6		96
7	Juli	459	2				156
8	Agustus	642		2	99		
9	September	331	4		14	4	
10	Oktober	546	1	1	3	13	32

**Sumber:** *Arsip absensi Kantor Camat Sumpur Kudus Tahun 2020*

Tingkat kehadiran karyawan Kantor Camat Sumpur Kudus mulai dari Januari-Oktober terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dalam jumlah yang cukup tinggi. Salah satu penyebab dari tingkat kehadiran yang tanpa keterangan adalah terdapat rasa kurang percaya diri pimpinan. (Wawancara, Lidia Afrita Nora S.Pd, tanggal 20 November 2020).

Adapun bentuk kinerja pegawai dari Kantor Camat Sumpur Kudus adalah:

**Table 1.2: Bentuk Kinerja Pegawai Kantor Camat Sumpur Kudus Tahun 2019-2020**

No.	Bentuk Kinerja	2019		2020	
		Pencapaian	Keterangan	Pencapaian	Keterangan
1	Program pelayanan administrasi publick	85%	Tercapai	80%	Tercapai
2	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	75%	Tercapai	60%	Tercapai
3	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	75%	Tercapai	75%	Tercapai
4	Program peningkatan pengembangan system laporan capaian kinerja dan keuangan	80%	Tercapai	75%	Tercapai
5	Program pembinaan dan pengelolaan keuangan desa	70%	Tercapai	45%	Kurang Tercapai
6	Program peningkatan pertisipasi masyarakat dalam membangun desa	75%	Tercapai	30%	Kurang Tercapai

**Sumber:** *Laporan Pertanggungjawaban Kantor Camat Sumpur Kudus Tahun 2019-2020*

Dari data bentuk kinerja Kantor Camat Sumpur Kudus di atas terdapat dua program yang kurang tercapai. Berdasarkan hasil wawancara, hal tersebut disebabkan karena sistem *Work From Home* (WFH) pada masa pandemi Covid-19. Penerapan sistem WFH berdampak pada sistem komunikasi antar pegawai dan pimpinan pada Kantor Camat Sumpur Kudus. (Wawancara, Lidia Afrita Nora S.Pd, tanggal 20 Mei 2020)

Dari paparan di atas dalam penerapan gaya kepemimpinan oleh Kepala Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus masih belum sesuai dengan harapan dari karyawan atau pegawai, sehingga masih terdapat karyawan yang kurang peduli dengan tugas yang dibebankan dan masih terdapat pula karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan. Dengan adanya ketidaksearahan yang penulis temukan dilapangan antara pemimpin Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus dengan karyawannya, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan atau pegawainya.
2. Kurangnya rasa percaya diri pimpinan dalam menjalankan tugas.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung.

## **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor camat kecamatan sumpur kudus kabupaten sijunjung.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkantoran

Penelitian ini dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan bagi kantor camat sumpur kudus untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik serta dapat membagi pengalaman yang mungkin bisa di implementasikan oleh instansi lain.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian atau referensi bagi program studi ekonomi syariah/ konsentrasi manajemen syariah.

3. Bagi penelitian lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah

diperoleh dalam bidang manajemen khususnya jurusan ekonomi syariah/ konsentrasi manajemen syariah.

#### **G. Defenisi Operasional**

Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi sesuai standar yang telah ditentukan oleh masing-masing organisasi. (Siagian, 2018:2)

Gaya kepemimpinan adalah sikap atau tingkah laku yang ditampilkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung. (Setiawan, 2019:71)

Gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu penerapan gaya kepemimpinan Kepala Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus terhadap karyawan Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus, sehingga dari penerapan tersebut dilihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja dari karyawan Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Konsep Manajemen

###### a. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa latin dari kata “*manus*” yang artinya “*tangan*” dan *agere* berarti melakukan. Kata-kata ini digabung menjadi kata kerja *manager* bermakna menangani sesuatu, mengatur, membuat sesuatu menjadi seperti yang diinginkan dengan mendayagunakan seluruh sumber daya yang ada. Kata *managere* di terjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja infinitifnya adalah *to manage* dengan kata bendanya *management* dan *manager* untuk orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya manajemen diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Kata *to manage* ini mempunyai banyak arti di antaranya sebagai mengelola, *to direct* (mengarahkan), *to serve* (melayani), *to conduct* (membantu), *to look after* (memelihara).

Manajemen menurut parkar (dalam Stoner & Preeman,2000) ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang (*the of getting things done trough people*). Pengertian atau definisi manajemen telah banyak dikemukakan para ahli sesuai dengan pendapat dan pendekatannya masing-masing. Para ahli tersebut seperti Barnard (1938), Terry (1960), Gray (1982), Manullang (1983), Gitosudarmo (1984), Sukiswa (1986), Siregar & Sumadhi (1997), Hitt,et al (1989), Fattah (1996), Matteson & Ivancevich (1996), Handoko (2003), Gibson (2003), Dressler (2003), dan Casio (2003). Pandangan para ahli ini tidak satupun yang memuaskan, walaupun demikian, esensi manajemen dapat dipandang baik sebagai proses (fungsi) maupun sebagai tugas (*task*). Manajemen dalam arti

sempit bisa juga diartikan sebagai penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan supaya dapat menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dalam hubungan satu sama lainnya. Data dan informasi yang dimaksud adalah berhubungan dengan aktivitas organisasi baik untuk kepentingan internal maupun eksternal. Dalam arti sempit manajemen lebih tepat disebut dengan tatausaha (*clerical work* atau *office work*).

Tatausaha merupakan suatu pekerjaan mengendalikan informasi dengan kegiatan mencatat segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi sebagai bahan keterangan bagi pimpinan. Ketatausahaan mempunyai serangkaian kegiatan yang terdiri atas penerimaan, pencatatan, pengklasifikasian, pengolahan, penyimpanan, pengetikan, penggandaan, dan pengiriman informasi dan data secara tertulis yang diperukan oleh organisasi. Tempat penyelenggaraan operasional kegiatan-kegiatan ketatausahaan ini berlangsung di kantor yang merupakan unit kerja yang terdiri atas ruangan, personil, peralatan, dan pengelolaan informasi.

Secara teoritis, setiap ahli memberikan pandangan yang berbeda tentang batasan manajemen, karna itu tidak mudah untuk memberi arti universal yang adapat diterima semua orang. Namun demikian dari pemikiran-pemikiran ahli tentang definisi manajemen kebanyakan menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses mendayagunakan orang dan sumber lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Berikut ini merupakan definisi manajemen dari beberapa ahli sebagai berikut:

Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1971:4), Manajemen sebagai suatu proses dimana usaha individu dan kelompok dikoordinasikan untuk mencapai tujuan bersama.

Oei Liong Lee, Manajemen adalah ilmu merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, serta mengevaluasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan bersama.

Stoner dan Freeman (1992), Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.

Robbins dan Coulter (1996:6), Manajemen adalah suatu proses untuk membuat aktifitas terselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain.

American Society of Mechanical Engineers, Manajemen merupakan ilmu dan seni mengorganisasi dan memimpin usaha manusia, menerapkan pengawasan dan pengendalian tenaga serta memanfaatkan bahan alam bagi kebutuhan manusia.

Engkoswara dan Ann Komariah (2010:87), Manajemen merupakan suatu proses yang kontinu yang bermuatan kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan baik secara perorangan maupun bersama orang lain atau melalui orang lain dalam mengkoordinasi dan menggunakan segala sumber untuk mencapai tujuan organisasi secara produktif, efektif, dan efisien.

Husaini Usman (2011) mengemukakan bahwa manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut Hamalik dalam Din Wahyudin (2014:18) beberapa rumusan manajemen adalah : 1) manajemen adalah proses sosial yang merupakan proses kerjasama antara dua orang atau lebih secara

formal; 2) manajemen dilaksanakan oleh sumber-sumber, yakni sumber manusia, sumber material, sumber biaya, dan sumber informasi; 3) manajemen dilaksanakan dengan metode kerja tertentu yang efisien dan efektif, dari segi tenaga, dana, waktu, dan sebagainya; 4) manajemen mengacu pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Selanjutnya menurut Siagan dalam Atmodiwirio (2005:5) yang dikutip oleh Dinn Wahyudin (2014:18) manajemen adalah kemampuan atau keterampilan seseorang untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain.

Istilah manajemen dalam berbagai literature di jelaskan bahwa dalam implementasi erat hubungannya dengan kegiatan kerjasama yang dilakukan manusia atau sekelompok orang sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Kerjasama ini didasarkan atas struktur yang disusun untuk mendayagunakan berbagai sumberdaya secara efektif dan efisien. Dari definisi ini terlihat ada beberapa karakteristik untuk dinamakan sebagai manajemen, yaitu:

- 1) Sekelompok orang ; artinya kegiatan manajemen hanya mungkin terjadi jika dilakukan oleh lebih dari satu orang.
- 2) Kerjasama; artinya kegiatan manajemen hanya mungkin terjadi jika dua orang atau lebih bekerjasama.
- 3) Pembagian tugas; artinya kegiatan manajemen bukan sekedar kegiatan kerjasama, tetapi kerjasama tersebut harus didasarkan pada pembagian kerja yang jelas.
- 4) Kegiatan yang runtut dalam suatu proses; artinya kegiatan manajemen berlangsung dalam tahapan-tahapan tertentu secara berkesinambungan.
- 5) Tujuan; artinya suatu yang diinginkan untuk dicapai melalui kegiatan kerjasama (Asmendri:2012).

#### **d. Fungsi-Fungsi Manajemen**

Pekerjaan yang dilakukan oleh para menejer pada saat mereka mengelola perusahaan dapat dikelompokkan kedalam kelompok-kelompok tugas yang memiliki tujuan yang disebut sebagai fungsi manajemen. Koontz (koontz dan Weihrich, 1993) berpendapat bahwa fungsi manajemen dikelompokkan ke dalam 5 fungsi. Kelima fungsi tersebut dilaksanakan secara simultan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan.

- 1) **Planning** (perencanaan), yaitu suatu proses mengembangkan tujuan-tujuan perusahaan serta memilih serangkaian tindakan (strategi) untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Perencanaan mencakup (a) menetapkan tujuan (b) mengembangkan berbagai premis mengenai lingkungan perusahaan dimana tujuan-tujuan perusahaan hendak dicapai (c) memilih arah tindakan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (d) merumuskan berbagai aktifitas yang diperlukan untuk menerjemahkan rencana menjadi aksi (e) melakukan perencanaan ulang untuk mengoreksi berbagai kekurangan dalam perencanaan terdahulu. Fungsi perencanaan akan memberikan arah kepada perusahaan dengan menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tanpa adanya tujuan yang jelas yang dirumuskan dalam kegiatan perencanaan, perusahaan tidak akan memiliki hasil akhir yang jelas untuk dicapai selama kurun waktu tertentu. Selain itu ketiadaan tujuan akan menyulitkan perusahaan untuk melakukan proses evaluasi (bagian dari fungsi pengendalian) yang merupakan perbandingan antara rencana (dinyatakan dalam tujuan) dengan realisasi pencapaian sesungguhnya. Dalam hal ini berlaku peribahasa (kegagalan dalam membuat rencana merupakan sebuah rencana menuju kegagalan).

- 2) **Organizing** (pengorganisasian), pengorganisasian adalah suatu proses dimana karyawan dan pekerjaannya saling dihubungkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengorganisasian mencakup pembagian kerja diantara kelompok dan individu serta pengkoordinasian aktifitas individu dan kelompok. Pengorganisasian mencakup juga penetapan kewenangan manajerial. Selain mengorganisasi sumber daya manusia, pengorganisasian juga mengorganisasi penggunaan berbagai sumber daya non manusia seperti uang, material, peralatan mesin, dan sebagainya, untuk mencapai tujuan perusahaan. Roda organisasi akan berjalan dengan baik apabila perusahaan melakukan perekrutan sumber daya manusia sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Oleh sebab itu, menjamin pemenuhan kebutuhan staf yang memenuhi persyaratan menejer melakukan fungsi manajemen yang ketiga.
- 3) **Staffing** (pengisian staf), yaitu suatu proses untuk memastikan bahwa karyawan yang kompeten dapat dipilih, dikembangkan dan diberi imbalan untuk mencappai tujuan perusahaan. Penyusunan staf serta manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup pula menciptakan iklim kerja yang memuaskan karyawan. Sumber daya manusia yang telah diorganisasi tersebut selanjutnya perlu diarahkan aktifitasnya agar menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan.
- 4) **Leading**(memimpin), yaitu suatu proses memotivasi individu atau kelompok dalam suatu aktifitas hubungan kerja agar mereka dapat bekerja dengan suka rela dan harmonis dalam pencapaian tujuan perusahaan. Akhirnya manajemen perusahaan harus senantiasa memastikan bahwa pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh sumber daya

manusia dan penggunaan sumber daya organisasi sudah sesuai dengan rencana yang telah dibuat.

- 5) Controlling(pengendalian), yaitu merupakan suatu proses untuk memastikan adanya kinerja yang efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengendalian mencakup (a) menetapkan bagian, tujuan, dan standar, (b) membandingkan kinerja sesungguhnya (yang diukur) dengan tujuan standar yang telah ditetapkan (c) mendorong keberhasilan dan mengoreksi berbagai kelemahan. (Ismail Sholihin,2009:5)

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Nama substitusi dari kepemimpinan (leadership) ini adalah pelaksanaan (actuating), menginisiatipan (initiating), pengarahan (directing), pembimbingan (guiding), memerintah (komanning), dan pemberian inspirasi (inspiring), tapi yang paling populer adalah kata leadership (kepemimpinan). (Siswandi, 2011:125 )

### **b. Hakikat Kepemimpinan**

Kepemimpina sangat erat kaitannya dengan kekuasaan dan tanpa adanya kekuasaan maka tidak mungkin seseorang menjadi pemimpin, memimpin artinya mempengaruhi atau meyakinkan orang lain agar mau bekerja seperti yang dikehendaki sesuai dengan aturan atau standar kinerja organisasi. Menurut Max Weber seorang pemimpin harus mempunyai kekuasaan dan kekuasaan merupakan kemampuan untuk memberikan perintah kepada orang lain agar perintah

tersebut dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan.  
(Siswandi, 2011:125 )

**c. Peran Manajer Didalam Kepemimpinan**

Didalam organisasi, para menejer akan memainkan banyak peran yang berbeda-beda. Henry Mintzberg mengajukan 3 peran menejer di dalam organisasi, yaitu :

- 1) Peran antar pribadi (interpersonal roles), peran antar pribadi mengacu kepada hubungan antar menejer dan lainnya, baik dalam organisasi maupun diluar organisasi. Dalam konstalasi ini, menejer memainkan 3 peran yang berbeda, yaitu (a) peran figurai, yaitu menejer bertindak sebagai simbol organisasi, dikarenakan menejer mempunyai posisi formal maka menejer sering merancang untuk mempromosikan kepentingan organisasi. (b) sebagai pemimpin maka menejer sangat berkepentingan untuk mendorong karyawan atau bawahan untuk bekerja secara produktif, efektif, dan efisien. (c) peran perantara atau penghubung, menejjer seringkali terlibat dalam menyelesaikan berbagai persoalan atau berbagai konflik yang terjadi diantara orang-orang atau anak buahnya.
- 2) Peran berkaitan dengan informasi (informationall roles), didalam peran informasional, menejer merupakan titik sentral bagi lalu lintas hubungan kerja sama antara bagian antar bawahan yang berbeda di dalam lingkupnya. Untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, maka menejer mutlak harus melakukan komunikasi yaitu mengirim dan menerima berita, pesan atau informasi. Menejer akan dilibatkan kedalam 3 hal, yaitu (a) memantau, secara konstan (terus menerus) menejer akan senantiasa untuk memperoleh berita, pesan atau informasi di dalam dan di luar organisasi yang dianggap relevan. (b)

menyebarkan, informasi yang telah diperoleh untuk selanjutnya disebarkan keseluruh bagian atau keseluruhan organisasi terutama bagian yang dianggap paling relevan. (c) sebagai juru bicara, peran terakhir dari peran informasional adalah peran sebagai juru bicara.

- 3) Peran keputusan (decisional roles), manajer seringkali dihadapkan kepada pengambilan keputusan. Di dalam peran keputusan, manajer memainkan 4 peran yaitu (a) peran wirausaha, sebagai seorang wirausaha maka manajer harus berani mengambil resiko terhadap apa yang telah diputuskan. (b) peran penanganan gangguan, maka manajer harus dapat menyelesaikan setiap terjadi permasalahan atau konflik. (c) sebagai pengalokasi sumber daya, maka manajer diharapkan dapat bertindak adil, jujur, rasional, efektif dan efisien di dalam mengalokasikan sumber daya yang ada di dalam organisasi. (d) peran sebagai juru runding, maka manajer harus bisa melakukan berbagai perundingan baik didalam organisasi maupun diluar organisasi. (Siswandi, 2011: 126)

#### **d. Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Seorang pemimpin berperilaku tidak sama antara pemimpin yang satu dengan lainnya dikarenakan adanya berbagai factor berbeda yang sangat mempengaruhinya. Berbagai factor yang mempengaruhi sikap dan perilaku pemimpin meliputi:

- 1) Sistem nilai yang berlaku dan diyakini. Setiap individu mulai dari kecil sampai dewasa ditanamkan berbagai nilai oleh orang tua, keluarga, guru, dan lingkungan sekitar, dan berbagai nilai dapat bersifat holistic dan non holistic. Nilai holistic dan non holistic akan membentuk keyakinan spesifik bagi para pemimpin organisasi dan keyakinan spesifik ini juga akan

membentuk perilaku spesifik yang akan tercermin pada gaya kepemimpinannya.

- 2) Kemampuan kognisi. Kemampuan kognisi meliputi kecerdasan dan kecekatan di dalam memahami dan menghayati sesuatu.
- 3) Latar belakang pendidikan. Setiap orang mempunyai latar belakang pendidikan yang dilaluinya. Tahapan pendidikan yang dilalui oleh seseorang akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Oleh karena itu, dalam mengkaji gaya kepemimpinan maka sebaiknya perlu diperhatikan pula latar belakangnya.
- 4) Derajat ketergantungan. Umumnya manajer atau pemimpin organisasi apalagi organisasi bisnis bukanlah pemilik organisasi atau orang yang paling menentukan mati hidupnya organisasi. Ketergantungan pemimpin akan sangat berpengaruh kepada gaya kepemimpinan seseorang di dalam organisasi. Semakin tergantung seseorang kepada organisasinya maka akan semakin hati-hati orang tersebut di dalam mengelola organisasi.
- 5) Kebutuhan. Kebutuhan seseorang akan menentukan pola tindakan yang akan dilakukannya sehingga jika dikaitkan dengan kepemimpinan maka gaya kepemimpinan seseorang sangat dipengaruhi oleh kebutuhan yang ada pada dirinya.
- 6) Dorongan. Dorongan yang ada pada diri seseorang akan mempengaruhi perilaku seseorang. Dorongan yang semakin kuat akan berpengaruh kepada gaya dan kinerja seorang pemimpin.
- 7) Kepribadian. Kepribadian berkaitan dengan pembawaan lahir yang dibentuk oleh lingkungan yang kuat sehingga berpengaruh kepada kepribadian seseorang.
- 8) Pengaruh bawahan. Karakteristik bawahan akan memberikan pengaruh kepada gaya kepemimpinan seseorang. Bawahan

yang sering membandel dan memberontak serta patuh akan diperlakukan berbeda oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang efektif umumnya akan bertindak berdasarkan pertimbangan situasional.

- 9) Sifat dan jenis tugas (pekerjaan). Sifat dan jenis tugas (pekerjaan) akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang. Pemimpin yang sering berhadapan dengan tugas (pekerjaan) yang banyak dan sulit umumnya akan bertindak proaktif dan cekatan.
- 10) Dukungan manajemen. Manajemen yang menerapkan sistem penghargaan yang baik akan mempengaruhi kinerja bawahan dan pimpinan. Pimpinan organisasi akan mematuhi secara ketat peraturan organisasi hanya jika iklim manajerial organisasi sejalan dengan gaya situasi lingkungan yang relevan dan kondusif.
- 11) Budaya organisasi. Setiap organisasi mempunyai budaya (kebiasaan) yang tak tertulis tetapi diakui dan dirasakan keberadaannya di dalam organisasi. Budaya organisasi dibentuk pertama kali dari para pendiri organisasi, pendiri organisasi inilah yang membangun budaya organisasi yang bagaimana yang akan diberlakukan. Budaya organisasi yang sehat akan memunculkan pemimpin yang terbuka, cekatan, responsif terhadap lingkungan serta berkinerja tinggi sedangkan budaya organisasi yang kurang sehat dapat membuat gaya kepemimpinan sebaliknya.

**e. Cara Menjadi Pemimpin Yang Efektif dan Efisien**

Manajer atau pemimpin organisasi harus menanamkan nilai-nilai universal dan rasional ke dalam organisasi, meliputi kesadaran akan barang dan jasa (produk) berkualitas, kejujuran, selalu berpikir rasional, tidak merugikan orang lain, disiplin, percaya diri dan upaya untuk maju, memperhatikan keinginan

dan selera pelanggan atau berkembang lebih baik. Oleh karena itu seorang manajer seharusnya: (1) mempunyai kemampuan menggunakan kekuasaann secara efektif dan efisien dan dengan cara yang dapat dipertanggungjawabkan. (2) mempunyai kemampuan untuk menilai pekerja dalam perspektif yang luas dan ke depan sehingga akan dapat diketahui berbagai tekanan motivasi pada waktu berbeda dan pada situasi yang berbeda, sehingga manajer dapat memutuskan secara tepat alat yang paling efektif memotivasi pekerja. (3)mempunyai kemampuan untuk berinspirasi atau menciptakan pekerja untuk mampu menciptakan inspirasi. (4) mempunyai kemampuan bertindak dengan cara yang efektif dan efisien sehingga akan dapat mengembangkan suasana (iklim) organisassi yang kondusif guna dapatnya mrespon motivasi bawahan. (5) mempunyai kemampuan untuk melaksanakan sendiri dengan baik dan benar sehingga dapat dan akan dicontoh oleh bawahan. (6) selalu berbuat baik, benar, adil, jujur dan sabar serta mempunyai kemampuan membimbing dan mengarahkan bawahan.

#### **f. Tipe Perilaku Pemimpin**

Perilaku manajer atau pemimpin dapat dikelompokkan sebagai berikut di bawah ini:

- 1) Kepemimpinan yang senantiasa mendukung. Perilaku seperti ini sangat sesuai dengan kinerja bawahan yang mengalami frustasi yang besar dan adanya ketidakpuasan bawahan dalam suatu lingkungan kerja (organisasi).
- 2) Kepemimpinan partisipatif. Manajer atau pimpinan akan mengizinkan bawahan memberikan masukan kepada proses pengambilan keputusan dengan tujuan agar motivasi kerja karyawan meningkat.

- 3) Kepemimpinan instrumental. Manajer atau pimpinan akan memberikan petunjuk khusus atau bimbingan spesifik tentang apa yang diharapkan oleh manajer (pimpinan). Petunjuk khusus ini akan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengawasan.
- 4) Kepemimpinan berorientasi pencapaian. Manajer atau pimpinan akan senantiasa terlibat di dalam penetapan tujuan yang penuh tantangan, selalu mencari perbaikan kinerja dan selalu mempunyai kepercayaan yang tinggi bahwa anak buahnya akan mampu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Siswandi, 2011: 130)

#### **g. Perilaku dan Gaya Kepemimpinan**

Ada beberapa teori tentang gaya kepemimpinan dan perilaku kepemimpinan.

- 1) Gaya Kepemimpinan Yang Didasarkan Atas Penggunaan Otomatis

Dalam kaitannya dengan penggunaan otoritas, para pemimpin umumnya dapat dikelompokkan ke dalam 3 gaya dasar, yaitu pemimpin otokratis (*autocratic leader*), pemimpin demokratis atau pemimpin partisipatif (*democratic or participative leader*) dan pemimpin kendali bebas (*free rein leader*).

Pemimpin otokratis (*autocratic leader*) adalah pemimpin yang suka menggunakan perintah dan selalu mengharapkan kepatuhan mutlak serta dogmatis yang senantiasa menggunakan pengaruhnya dengan memberikan penghargaan dan hukuman.

Pemimpin kendali beba (*free rein leader*) adalah pimpinan yang menggunakan kekuasaannya sangat kecil sekali (seandainya ada) dan malah pemimpin tipe ini

memberikan keleluasaan yang luas kepada anak buahnya hampir dikata seolah-olah mereka tanpa diawasi sedikitpun.

Pemimpin kendali bebas ini membiarka anak buahnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sepenuhnya diserahkan kepada individu.

## 2) Empat Sistem Manajemen Likert

Profesor Rensis Likert dan koleganya pada Universitas Michigan telah mengkaji pola dan gaya pemimpin dan manajer selama 3 dekade. Likert melihat bahwa manajer yang efektif karena kuatnya berorientasi kepada bawahannya, menyandarkan kepada komunikasi yang efektif kepada semua pekerja sebagai satu kesatuan.

Likert telah mengusulkan 4 sistem manajemen yang meliputi ;

a) Manajemen dalam sistem 1, dijelaskan sebagai manajer yang otoritatif dan eksploitatif dimana dalam keadaan ini manajer sangat otokratis dan sedikit mempercayai kemampuan bawahan, memimpin orang melalui ketakutan dan hukuman dan hanya sedikit yang menggunakan pendekatan penghargaan (hadiah) dan lebih banyak menggunakan komunikasi dari atas ke bawah serta sedikit mengambil keputusan.

b) Manajemen dalam sistem 2, ini disebut manajemen yang bersifat otoritatif- bijak dan mulai mempercayai bawahan, memotivasi bawahan dengan berbagai penghargaan (hadiah) dan hanya sedikit menggunakan hukuman, membuka komunikasi ke atas, memperoleh gagasan dan opini dari bawahan serta memberikan delegasi

pengambilan keputusan akan tetapi dengan kendali yang cukup ketat.

- c) Dalam sistem 3 ini, manajemen bersifat konsultatif. Dalam sistem 3 ini, manajer mempunyai kepercayaan substansial kepada bawahan akan tetapi masih belum sempurna namun bawahan sudah mendapatkan kepercayaan yang lebih besar dari sebelumnya menggunakan ide dan opini bawahan, menggunakan penghargaan di dalam melakukan motivasi terkadang masih menggunakan hukuman, menerapkan komunikasi dua arah, yaitu dari bawah ke atas atau dari atas ke bawah, membuat kebijakan yang luas dan keputusan umum pada tingkat puncak, keputusan spesifik diserahkan kepada tingkat manajemen yang lebih rendah, sering memberikan konsultasi kepada bawahan atau menciptakan media konsultasi satu sama lain.
- d) Manajemen dalam sistem 4 ini, disebut pula dengan manajemen partisipatif. Pemimpin atau atas mempunyai kepercayaan yang penuh kepada bawahan dalam segala persoalan yang muncul senantiasa memperoleh ide dan opini dari bawahan serta mengajak bawahan untuk ikut menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi, manajemen memberikan penghargaan untuk meningkatkan kinerja.

#### **h. Kisi-kisi Manajemen**

Model ini dikembangkan oleh Robert Blake dan Jane Mouton. Kisi-kisi manajemen Robert Blake dan Jane Mouton

memberikan dua dimensi perhatian, yaitu perhatian kepada produksi dan kepada orang.

Seorang pemimpin yang memusatkan perhatiannya kepada produksi akan senantiasa untuk berusaha keras guna meningkatkan produktivitas kerja dan sedikit sekali atau mungkin sama sekali tidak memperhatikan aspek orang. Yang termasuk perhatian produksi yaitu meliputi sikap supervisor ke arah pencapaian target produksi yang meliputi efisiensi kerja, *volume output*, prosedur kebijakan, proses dan kreativitas penelitian.

Perhatian kepada orang meliputi komitmen pribadi, menempatkan tanggung jawab atas dasar kepercayaan yang tinggi kepada bawahan, menyediakan kondisi kerja yang baik dan mempertahankan hubungan antar pribadi yang memuaskan.

#### **i. Studi Tentang Kepemimpinan**

##### **1) Studi Kepemimpinan Lova**

Serangkaian studi pelopor tentang kepemimpinan yang dilakukan pada akhir tahun 1939 oleh *Ronald Lippit* dan *Ralph K White* di bawah bimbingan *Kurt Lewin* dari Universitas Iowa, telah mempunyai dampak yang berkelanjutan. *Kurt Lewin* dikenal sebagai bapak dinamika kelompok dan juga seorang ahli yang sangat cakap dan cerdas. Pada awal studinya dibentuklah suatu klub (kelompok) hobi yang beranggotakan anak-anak umur 10 tahun. Masing-masing kelompok, ada yang *authoritarian*, *democratic*, dan *laissez faire*.

- a) Gaya kepemimpinan yang pertama (*authoritarian*), pemimpin kelompok ini (kelompok pertama) cenderung memberikan perhatian yang besar dengan memberikan pujian bagi yang berprestasi dan juga

memberikan kritik akan tetapi di samping berusaha bersahabat juga kadangkala bersikap impersonal (mengambil jarak dengan anggota klub).

- b) Kelompok kedua (kelompok demokratis) mendorong diskusi kelompok dan diikutsertakan di dalam proses pengambilan keputusan. Manejernya selalu bersikap objektif di dalam memberikan pujian atau di dalam mengkritik timnya menjadi kelompok yang mempunyai semangat.
- c) Kelompok ketiga (kelompok *laissez faire*) memberikan kebebasan yang sempurna kepada anggota kelompok seolah-olah tidak tampak adanya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan yang paling disenangi dapat diurut sebagai berikut:

- a) Gaya kepemimpinan demokratis
- b) Gaya kepemimpinan *laissez faire*
- c) Gaya kepemimpinan otoriter (*authoritarian*)

Penelitian ini dapat memberikan petunjuk akal bahwa paling tidak gaya kepemimpinan yang berbeda dapat menimbulkan reaksi dan respons yang berbeda-beda pula.

## 2) Studi Kepemimpinan Ohio

Di tahun 1945, biro riset bisnis Universitas Ohio mempunyai inisiatif melakukan serangkaian studi tentang kepemimpinan. Tim antar disiplin ilmu direkrut sebagai tim peneliti yang terdiri dari ahli psikologi, sosiologi, dan ilmu ekonomi dengan subjek kajian perilaku pemimpin guna menganalisis kepemimpinan dalam berbagai tipe kelompok dan berbagai situasi. Premis dari studi Ohio ini berangkat dari suatu pernyataan yang menyatakan bahwa tidak ada kepastian kepuasan

dalam kepemimpinan yang ada. Kelompok studi Ohio ini ditetapkan untuk mempelajari kepemimpinan tanpa memandang penjelasan yang menyatakan apakah kepemimpinan itu efektif atau efisien. Hasilnya ternyata sangat konsisten. Pertimbangan (*consideration*) dan struktur inisiatif (*initiating structure*). Dua faktor ini ditemukan dalam berbagai macam posisi kepemimpinan dan konteks kepemimpinan. Struktur inisiatif dan pertimbangan adalah sama bagi fungsi misi komandan militer dan perhatian yang dalam atas kesejahteraan pasukannya. Dari situ Ohio ini dapat diketahui bahwa baik tugas (pekerjaan) maupun dimensi yang bersifat manusiawi sangat penting didalam membentuk kepemimpinan. Dari dua pendekatan dimensi ini dapat diketahui bahwa ternyata terdapat jarak (kesenjangan) antara orientasi tugas (pekerjaan) yang digulirkan oleh aliran manajemen ilmiah dengan aliran hubungan antar manusia atau dengan kata lain bahwa penekanan pada aspek tugas (hasil akan berbeda dengan penekanan atas hubungan antar manusia di dalam menentukan gaya kepemimpinan seseorang dan begitu pula pengaruhnya kepada hasil organisasi).

### 3) Studi Kepemimpinan Michigan

Pada waktu yang hampir bersamaan dengan penelitian di Universitas Ohio, di Universitas Michigan juga dilakukan penelitian yang berkaitan dengan subjek kepemimpinan.

Objek peneliti adalah dua belas pasangan pegawai terproduktif di perusahaan asuransi yang cukup terkenal kehati-hatiannya. Setiap pasangan mewakili seksi yang berkinerja tinggi dan seksi yang berkinerja rendah, dengan variabel lain, seperti tipe pekerjaan, kondisi metode, masing-masing diperlakukan sama untuk setiap pasangan. Hasilnya ternyata

menunjukkan bahwa supervisor dengan seksi kinerja tinggi secara signifikan (meyakinkan) yang paling mungkin untuk:

- a) Secara umum menerima pengawasan dari pengawasnya.
- b) Menyukai otoritas dan tanggung jawab yang mereka miliki di dalam tugasnya.
- c) Menhabiskan banyak waktu di dalam pengawasan.
- d) Memberikan pengawasan umum kepada bawahan mereka.
- e) Untuk menjadi pekerja yang berorientasi kepada peningkatan produksi.

Dalam penelitian ini ditemukan akan tetapi agak diabaikan yaitu bahwa kepuasan pekerja ternyata tidak mempunyai keterkaitan langsung dengan produktivitas.

#### 4) Teori Kepemimpinan

- a) Teori kepemimpinan orang besar. Menunjukkan bahwa beberapa individu dilahirkan dengan membawa sifat atau ciri-ciri tertentu sehingga dapat muncul pada situasi tertentu untuk menjadi seorang pemimpin. Dalam konsep ini kelahiran seorang pemimpin memang sengaja diciptakan secara khusus untuk menyelesaikan permasalahan umat manusia.
- b) Teori kepemimpinan kemungkinan, menjelaskan bahwa setiap orang dapat menjadi pemimpin dan ini sangat tergantung kepada berbagai faktor yang mengitarinya.
- c) Teori kepemimpinan jalur-tujuan (*path- goal leadership theory*), merupakan perpaduan antara konsep motivasi dan konsep kepemimpinan.

#### 5) Teori kepemimpinan sifat

Analisis ilmiah tentang kepemimpinan berangkat dari pemusatan perhatian pemimpin itu sendiri. Dibawah pengaruh

aliran perilaku dari pemikiran psikologi, para peneliti menyetujui suatu kenyataan bahwa sifat (pembawaan) kepemimpinan tidak seluruhnya benar dan sempurna melainkan dapat juga diperoleh melalui belajar dan pengalaman.

Rasa optimis merupakan sifat yang berlebihan yang berasal dari kepercayaan seorang manajer yang mempunyai karakteristik yang meliputi analitis, kecerdasan, antusias, agresif, kemampuan mempertahankan kehalusan hubungan antar pribadi, persuaktif, dominan, menerima secara pribadi, sifat extrovert, keseimbangan diri yang baik, kebutuhan untuk berhasil, ambisi dan lain sebagainya.

*Keith Davis* menyatakan ada 4 sifat utama yang berpengaruh terhadap kepemimpinan organisasi yang berhasil, yaitu:

- a) Cerdas
- b) Kematangan sosial dan situasi sosial
- c) Adanya dorongan dari dalam yang kuat dan dorongan untuk berhasil yang tinggi
- d) Sikap hubungan antar manusia yang dimiliki

*Robert Katz* juga telah mengidentifikasi keahlian teknis, keahlian konseptual dan keahlian manusiawi yang sangat diperlukan untuk melaksanakan konsep manajemen yang efektif dan efisien.

*Gary A. Yukl* memasukkan unsur keahlian meliputi kreativitas, organisasi, persuaktif, diplomasi, kearifan, pengetahuan tentang tugas (pekerjaan) serta kemampuan berbicara yang baik dan gemblang. Konsep keahlian kepemimpinan ini dapat diidentifikasi dan diukur melalui pendekatan penaksiran.

#### 6) Teori Kepemimpinan Pertukaran atau Kelompok

Landasan dari teori kepemimpinan ini adalah teori psikologi sosial. Dalam konsep ini, pemimpin menyediakan manfaat atau penghargaan yang lebih banyak dari beban atau biaya untuk para pengikutnya.

*Edwin P. Hollander* dan *James W. Julian* menggambarkan pandangan pertukaran sosial tentang kepemimpinan ini dengan mengatakan:

*“peran seseorang sebagai pemimpin yang menyediakan harapan dan pencapaian tujuan kelompok menyediakan imbalan bagi yang lain yang mempunyai hubungan timbal balik dalam bentuk status, penghargaan dan pengaruh yang kuat. Karena kepemimpinan mempunyai hubungan pengaruh timbal balik maka penerima pengaruh dapat merespon melalui pematuhan pengaruh dan begitu pula gilirannya. Hubungan antar keduanya akan mempunyai pengaruh timbal balik”.*

Jadi, kepemimpinan sebenarnya merupakan proses pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya dan juga menyediakan konsep sosiologi mengenai peran harapan (*sociological concept of role of expectancy*). Penelitian psikologi sosial dapat dipakai untuk mendukung konsep peran dan konsep harapan yang kemudian dikaitkan dengan teori kepemimpinan. Pemimpin yang bergaul langsung dengan bawahan mempunyai dampak positif terhadap sikap, kepuasan dan kinerja bawahan dan jika ini telah terbentuk maka pencapaian tinggal menunggu waktu dekat saja. Dalam keadaan demikian maka semua sarana, prasarana yang ada di dalam organisasi akan bergerak secara otomatis kepada pencapaian tujuan yang efektif dan efisien sehingga hambatan apapun yang ada akan dengan mudah diselesaikan dengan baik.

#### 7) Dampak Pengikut Terhadap Pemimpin

Suatu misal, jika kinerja bawahan berlangsung kurang baik, maka pemimpin (atasan) cenderung akan menekan (memaksa) pengikut (bawahan) akan tetapi ketika pemimpin melihat kinerja pengikut berlangsung sangat baik sekali maka pemimpin akan berpikir berulang kali untuk menekan bawahan dan justru pemimpin akan memperhatikan bawahannya.

Dalam studi J. X. Barrow ditemukan bahwa produktivitas kelompok yang semakin besar akan mempunyai pengaruh tersendiri kepada gaya kepemimpinan pemimpin.

#### 8) Model Hubungan Pasangan Vertikal

Di dalam organisasi akan senantiasa ada hubungan pasangan antar bawahan dan atasan. Dalam pendekatan ini dikatakan bahwa pemimpin akan berperilaku berbeda kepada bawahan mereka. Umumnya setiap atasan akan senantiasa memperhatikan kelompok dalam, secara sadar mempunyai komitmen dan tanggung jawab yang besar terhadap kinerja dan produktivitas kelompok.

#### 9) Teori Ketergantungan Fred F Fiedler Tentang Efektivitas Kepemimpinan

Fred F Fiedler mengembangkan teori yang dinamakan model ketergantungan efektivitas kepemimpinan. Model ini berisikan hubungan antar gaya kepemimpinan dengan situasi yang mendukung. Situasi yang mendukung (situasi yang menarik) oleh Fred F Fiedler dijelaskan sebagai berikut dibawah ini:

- a) Hubungan pemimpin dengan anggotanya. Hubungan ini dipandang sebagai hal yang paling rumit di dalam menetapkan situasi yang sangat menarik (konduktif).

- b) Derajat struktur tugas (pekerjaan). Hal ini merupakan masukan terpenting kedua dalam situasi yang menarik.
- c) Kekuasaan posisi pemimpin. Kekuasaan pemimpin ini diperoleh melalui otoritas formal yang merupakan dimensi ketiga yang sangat sulit.

Suatu situasi dikatakan sangat menarik jika ketiga persyaratan di atas sangat tinggi. Jika ketiga persyaratan tersebut di atas tidak terpenuhi atau sangat terpenuhi sedikit maka berarti situasi yang akan dipandang kurang kondusif atau kurang menyenangkan. Fred F Fiedler akhirnya sampai pada suatu kesimpulan bahwa perpaduan situasi yang sangat menarik (kondusif) dengan gaya kepemimpinan akan membentuk efektivitas kerja organisasi. Melalui temuan dari Fred F Fiedler ini dalam situasi yang kurang kondusif atau kurang menyenangkan maka sebaiknya tugas lebih diarahkan dan dipaksakan, dan tipe pemimpin yang demikian inilah yang akan berkinerja paling efektif. Dalam situasi yang semakin kondusif (menyenangkan) penekanan yang berat dan meluas tidak perlu dilakukan sebab dalam situasi yang kondusif (menyenangkan) semua pihak yang terkait, umumnya akan mempunyai kinerja yang sangat baik dan komitmen yang tinggi pula.

#### 10) Kepemimpinan Efektif dan Kepemimpinan Tidak Efektif

Kisi-kisi Blake dan Mouton mengidentifikasi gaya seorang manajer (atasan) akan tetapi secara langsung tidak dikaitkan dengan efektivitas. William J Reddinlah (seorang profesor dan konsultan dari *Kana*) yang menambahkan dimensi efektivitas kedalam model Blake dan Mouton ini. Profesor William J Reddinhal juga mencetuskan dampak situasional terhadap gaya kepemimpinan yang tepat. Kisi-kisi yang

dikembangkan William J Reddin yang menunjukkan 4 (empat) gaya dasar kepemimpinan. Keempat gaya dasar tersebut dikelompokkan ke dalam efektif dan tidak efektif. Pada posisi efektif terdiri dari 4 kotak dan pada posisi tidak efektif juga berisi 4 kotak.

a) Gaya yang efektif

- (1) Eksekutif
- (2) Pengembang
- (3) Otokrat yang baik
- (4) Birokrat

b) Gaya yang tidak efektif

- (1) Pengkomprom
- (2) Penganjuran (*missionary*)
- (3) Otokrat
- (4) Pembelot (*penghianat*)

Pendekatan (modal) William J Reddin ini telah menjadi teknik yang sangat populer dikalangan praktisi manajemen di berbagai perusahaan besar di dunia. Model William J Reddin ini banyak dipakai di berbagai program pelatihan dan seminar pengembangan eksekutif. Model William J Reddin lebih ditekankan kepada aspek efektivitas dan ketidakefektifan kepemimpinan dalam suatu situasi tertentu.

11) Model Siklus Hidup Hersey dan Blanchard dalam Kepemimpinan

Pendekatan lainnya yang cukup populer bagi pelatihan dan pengembangan manajemen adalah siklus kehidupan yang kemudian dinamakan dengan pendekatan kepemimpinan situasional. Pendekatan siklus hidup (daur hidup= *life cycles*) ini merupakan perluasan dari konsep pendekatan William J

Reddin. Hersey dan Blanchard mengidentifikasi dua gaya kepemimpinan utama, yaitu:

- a) Gaya tugas (pekerjaan). Pemimpin mengorganisir dan menetapkan peran bawahan, pemimpin juga menjelaskan tugas yang harus dikerjakan oleh bawahan serta kapan, dimana dan bagaimana suatu pekerjaan itu harus dilakukan.
- b) Gaya hubungan. Pemimpin mempunyai hubungan tertutup dan pribadi dengan anggota kelompok atau anggota organisasi dan mempunyai komunikasi terbuka serta mempunyai dukungan psikologi serta dukungan emosional.

Hersey dan Blanchard memasukkan unsur kematangan para pegikutya ke dalam modelnya. Derajat kematangan didefinisikan dengan 3 kriteria, yaitu:

- a) Derajat motivasi pencapaian
- b) Keinginan untuk mengambil tanggung jawab
- c) Jumlah pengalaman dan pendidikan yang dimiliki

Kunci bagi efektivitas pemimpin di dalam model ini adalah membandingkan situasi dengan gaya kepemimpinan yang tepat. Berikut ikhtisar gaya dasar kepemimpinan, yaitu:

- a) Gaya menyampaikan (menasehati). Ini merupakan gaya hubungan yang rendah, tugas yang tinggi dan efektif jika pengikutnya mempunyai tingkat kematangan yang sangat rendah atau sangat belum dewasa.
- b) Gaya menjual. Ini merupakan gaya hubungan yang tinggi, tugas yang tinggi dan efektif jika pengikutnya mempunyai tingkat kematangan yang rendah atau belum dewasa.
- c) Gaya ikut serta (partisipasi). Ini merupakan gaya hubungan yang tinggi, tugas yang rendah dan efektif jika pengikutnya mempunyai tingkat kematangan yang tinggi.
- d) Gaya mendelegasikan. Ini mempunyai gaya hubungan yang rendah, tugas yang rendah dan efektif jika

pengikutnya mempunyai tingkat kematangan yang sangat tinggi ( Suswandi,2011:141).

### **3. Kinerja**

#### **a. Definisi Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan distribusi ekonomi (Amstrong dan Baron 1998:15). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

#### **b. Definisi Manajemen kinerja**

Ada banyak definisi tentang manajemen kinerja yang dikemukakan oleh para ahli terutama mereka yang memiliki keahlian dalam bidangnya. Karena setiap definisi manajemen kinerja itu sendiri memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, dalam pengertian itu cocok diterapkan di suatu perusahaan/ organisasi yang menganut suatu konsep dan budaya (*concept and culture*) yang seperti ini namun tidak dapat di terapkan pada perusahaan yang menganut konsep dan budaya yang berbeda. Sehingga untuk menerapkan suatu format manajemen kinerja yang baik adalah dengan cara mengedepankan konsep fleksibilitas yang bersifat aspiratif. Artinya fleksibilitas dengan tetap mengedepankan tujuan inti

perusahaan yaitu mewujudkan suatu perusahaan yang profesional dan disegani oleh para mitra bisnis serta pesaing.

Adapun pengertian dari manajemen kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni didalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Suatu organisasi yang profesional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen perusahaan dan juga tentunya para pemegang saham. Karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sigergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika pihak pemegang saham atau para komisaris perusahaan hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memedulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi diperusahaan tersebut.

Permasalahan yang dihadapi oleh manajemen perusahaan juga menjadi masalah yang harus dipecahkan oleh pihak pemegang saham. Penerapan manajemen kinerja menurut Wibowo merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Manajemen kinerja akan dapat diwujudkan jika ada hubungan dan keinginan yang sinergi antara atasan dan bawahan dalam usaha bersama-sama mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk itu salah satu dasar mewujudkan konsep manajemen kinerja adalah dengan mengembangkan dan mengedepankan komunikasi yang efektif antar berbagai pihak baik di lingkungan internal perusahaan dan eksternal perusahaan.

### **c. Tujuan dan Elemen Manajemen Kinerja**

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan profesional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. Dalam hal ini Michael Armstrong mengatakan, tujuan menyeluruh manajemen kinerja adalah untuk menumbuhkan suatu budaya dimana individu dan kelompok bertanggung jawab atas kelanjutan peningkatan proses bisnis dan peningkatan keterampilan dan kontribusi mereka sendiri.

Artinya peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil di perusahaan saja, namun lebih jauh dari itu yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan. 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.

Adapun tujuan spesifik diterapkannya manajemen kinerja, Michael Armstrong mengatakan bahwa 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) Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja bagi mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan.

- 5) Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.
- 6) Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peran yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat.
- 7) Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
- 8) 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.
- 9) Asas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji *training* dan pengenaan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
- 10) Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
- 11) Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
- 12) Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi orang lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu.

13) Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.

14) Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

Secara terpisah Harmani Pasolong mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- 1) Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum (Irham Fahmi, 2013: 6)

#### **d. Fungsi dan Peran Manajemen Kinerja**

Fungsi manajemen kinerja adalah mencoba memecahkan suatu pencerahan dan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi di suatu organisasi baik yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, sehingga apa yang dialami pada saat ini tidak membawa pengaruh negatif bagi aktivitas perusahaan pada saat ini dan yang akan datang.

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu organisasi agar berfungsi dan berperannya manajemen kinerja dengan baik, yaitu:

- 1) Pihak manajemen perusahaan harus mengedepankan konsep komunikasi yang bersifat multi komunikasi (*multicomunication*). Multi komunikasi artinya pihak manajemen perusahaan tidak menutup diri dengan berbagai informasi yang masuk dan mengkomunikasi berbagai informasi tersebut namun tetap mengedepankan konsep *filter information*. *Filter information* artinya informasi yang masuk diterima namun kemudian dileksi atau dipilah-pilah mana informasi yang di anggap layak (*feasible*) dan tidak layak (*infeasible*) untuk dijadikan input dan selanjutnya informasi tersebut dijadikan sebagai bahan kajian.
- 2) Perolehan berbagai informasi yang diterima dari proses *filter information* di jadikan sebagai bahan kajian pada forum berbagai pertemuan dalam pengembangan manajemen kinerja terhadap pencapaian hasil kerja dan sebagainya. Ini sebagaimana dikatakan oleh Robert Bacal bahwa manajemen kinerja dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja, sehingga para karyawan dapat menerima umpan balik yang mereka perlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian mereka, dan mengetahui dimana posisi mereka. Konsep ini dianggap efektif untuk terus melakukan perbaikan yang bersifat berkesinambungan.
- 3) Pihak manajemen suatu organisasi menerapkan sistem standar prosedur yang bersertifikasi dan diakui oleh lembaga yang berkompeten dalam bidangnya. Pada tahun 1987 *International Organization for*

*Standardization* (ISO) mengeluarkan lima standar sistem manajemen mutu, edisi pertama yang dikenal dengan ISO 9000 (series). Kelima standar itu adalah:

- a) ISO 9000 – *Quality management and Quality assurance standards guidelines for selection and use.*
- b) ISO 9001 – *Quality system – Model for quality assurance in design/ development, production, installation and servicing.*
- c) ISO 9002 – *Quality system- Model for assurance in production and installation.*
- d) ISO 9003 – *Quality systems- Model for quality assurance in final inspection and test.*
- e) ISO 9004 – *Guidelines- Quality management and quality system elements.*

Lebih jauh dalam penerapan ISO dikenal dengan ISO 14000 tentang sistem manajemen lingkungan (*environment management system*). Karena pada era sekarang ini organisasi bisnis yang dimiliki ISO 14000 adalah dianggap memiliki kepedulian yang tinggi pada lingkungan, apa lagi jika kita melihat banyaknya perusahaan yang telah ikut serta mencemari lingkungan dan telah turut mempengaruhi rusaknya ekosistem kehidupan. Dalam bidang teknologi dikenal dengan ISO/IEC 27002 adalah standar keamanan informasi yang dipublikasikan oleh *International Organization for Standardization* (ISO) dan *the International Electrotechnical Commission* (IEC) sehingga disebut ISO/IECSDM. ISO/IEC 27002 menyediakan praktik prima yang direkomendasikan dalam rangka manajemen keamanan informasi. Isinya terdiri dari 12 seksi berikut: kebijakan keamanan, penilaian dan

pengelolaan risiko, organisasi dan keamanan informasi, manajemen asset, keamanan SDM, keamanan lingkungan dan fisik, manajemen operasi dan komunikasi, control akses, pemeliharaan, pengembangan dan akuisisi sistem informasi, manajemen insiden keamanan sistem informasi, manajemen keberlangsungan kerja, dan kesesuaian antara aturan, standard an hokum TI.

- 4) Pihak manajemen perusahaan menyediakan anggaran khusus untuk pengembangan manajemen kinerja yang diterapkan. Seperti mendirikan lembaga penjaminan mutu. Dimana lembaga penjaminan mutu ini bertugas untuk menilai dan memberikan masukan kepada pihak-pihak yang dianggap tidak atau belum menjalankan fungsi sebagaimana mestinya. Seperti bagian produksi dianggap bekerja tidak sesuai dengan target, bagian marketing melakukan pemborosan biaya iklan yaitu dianggap promosi selama ini tidak efektif dan efisien sehingga jika dibiarkam bisa menurunkan angka penjualan, dan lain sebagainya.
- 5) Pembuatan *time schedule* kerja yang realistis dan *feasible* (layak). Pembuatan *time schedule* kerja bertujuan agar tercapainya pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan. Sebenarnya banyak manfaat yang bisa diperoleh dari adanya *time schedule* kerja ini, yaitu:
  - a) Pihak manajer perusahaan dapat menjadikan *time schedule* kerja sebagai salah satu acuan dalam melihat prestasi kerja karyawan.
  - b) Para karyawan dapat bekerja secara lebih fokus, dan bisa mengantisipasi berbagai permasalahan yang

akan timbul karena segala sesuatu telah terjadwal, bahkan mereka bisa melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

Permasalahan yang sering dijumpai adalah seringnya pembuatan *time schedule* kerja yang tidak realistis dan tidak *feasibel*. Dampaknya adalah para karyawan harus bekerja secara “*underpressure*” atau dibawah tekanan, kondisi ini memberi pengaruh kesehatan karyawan, dan jika terjadi kecelakaan kerja maka perusahaan harus menanggung biaya untuk pengobatan, bahkan jika sering terjadi akan menurunkan kredibilitas di mata public dan mitra bisnis.

- 6) Pihak manajemen perusahaan dalam menjalankan dan mengeluarkan berbagai kebijakan mengedepankan konsep *prudential principle* (prinsip kehati-hatian). *Prudential principle* ini penting untuk diterapkan karena suatu kebijakan yang telah dikeluarkan tidak mungkin diubah lagi, jika pun itu diubah tidak boleh terlalu sering dapat dilakukan. Jika itu terlalu sering diubah maka perusahaan harus siap menanggung akibatnya seperti pihak manajemen dianggap tidak memiliki konsistensi dalam bersikap (Irham Fahmi, 2013:17).

#### **4. Karyawan**

##### **a. Pengertian Karyawan**

Karyawan adalah orang yang asing bagi usaha kita. Mereka masuk ke perusahaan kita dengan tujuan untuk bekerja, tidak mengetahui sama sekali maksud dan tujuan kita mendirikan usaha itu. Jika kita tidak memiliki visi dan misi yang dapat dan

dimengerti para karyawan kita, maka mereka akan bekerja menuruti perintah kita saja tanpa pernah berusaha bekerja untuk mencapai tujuan sebenarnya yang kita inginkan.

Jika posisi karyawan telah ditentukan dalam struktur organisasi usaha, maka langkah selanjutnya adalah membuat deskripsi pekerjaan karyawan. Pada usaha kecil dan menengah seringkali pekerjaan karyawan tidak jelas, mereka mengerjakan apa saja yang kita perintahkan. Dalam jangka pendek, mungkin hal ini menguntungkan kita. Namun dalam jangka panjang pada saat perusahaan kita mulai besar, akan menimbulkan ketidakprofesionalan kinerja.

Pengadaan karyawan hendaknya memperhatikan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan.

Evaluasi pekerjaan adalah penilaian berat-ringannya pekerjaan, mudah-sukarnya pekerjaan, besar-kecilnya resiko pekerjaan, pemberian nama pekerjaan, pemberian peringkat, harga atau gaji suatu pekerjaan.

Tujuan seleksi penerimaan karyawan untuk mendapatkan:

- 1) Karyawan yang berkualitas dan potensial.
- 2) Karyawan yang jujur dan disiplin.
- 3) Karyawan yang cakap dan penempatannya yang tepat.
- 4) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja.
- 5) Karyawan yang memenuhi undang-undang perburuhan.
- 6) Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal.
- 7) Karyawan yang dinamis dan kreatif.
- 8) Karyawan yang inovatif dan penuh tanggung jawab.
- 9) Karyawan yang royal dan berdedikasi tinggi.
- 10) Mengurangi tingkat absensi dan *turn over* karyawan.

**b. Kinerja karyawan**

Kebutuhan karyawan tidak semata-mata hanya ingin memenuhi kebutuhan material seperti gaji yang layak dan karir yang baik, melainkan lebih beragam seperti kebutuhan akan harga diri dan kewibawaan, kepuasan dalam bekerja, dan kebutuhan ingin terus berprestasi. Oleh karena itu manajemen tentunya dituntut dapat menata karyawannya selaras antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Secara sederhana prestasi kerja atau diistilahkan kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik atau buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang. Seperti misalnya seorang mahasiswa memiliki Indeks Prestasi (IP) 3 berarti hasil kerja belajarnya menghasilkan skor 3, jika seorang mahasiswa memiliki IP 2 berarti hasil kerja seorang mahasiswa menghasilkan skor 2 atau prestasinya 2. Hasil kerja atau kinerja tidak membandingkan mana yang lebih tinggi atau mana yang lebih rendah. Namun dalam diri seorang karyawan tentunya menginginkan agar hasil kerjanya secara kuantitas lebih banyak, secara kualitas lebih baik, dan dapat menghasilkan lebih cepat dari waktu ke waktu. Keinginan karyawan ini sebenarnya keinginan organisasi pula, hanya pertanyaannya adalah bagaimana manajemen dapat menselaraskan keinginan-keinginan ini agar dapat tercapai baik keinginan karyawan maupun keinginan organisasi.

Untuk menghasilkan sesuatu “karya” seorang karyawan, tentu harus memiliki dua hal yang tidak boleh tidak ada dalam dirinya yakni harus mau untuk melakukan pekerjaan, dan juga harus bisa melakukan pekerjaan. Pernyataan ini cukup sederhana namun untuk menumbuhkan “kemauan” atau semangat dalam bekerja tidaklah sederhana, banyak hal yang akan mempengaruhi. Umumnya untuk menumbuhkan

semangat dalam bekerja manajemen berpikir sederhana dalam memperbaiki upah/ gaji atau fasilitas. Hal demikian tidaklah salah, tetapi yang perlu diingat adalah karyawan bukanlah hewan yang hanya butuh makan. Jika manajemen menghendaki semangat kerja karyawannya benar-benar “menggelora”, manajemen dapat berpikir lebih comprehensive. Karyawan dalam melakukan aktivitas kesehariannya, senantiasa berintegrasi dengan pekerjaannya, teman sejawatnya, pimpinannya, ruangan tempat kerjanya, lingkungan diluar tempat kerjanya, perjalanan menuju tempat kerjanya, pulang dari tempat kerjanya, bahkan keluarganya, dan seterusnya. Hal yang demikian inilah yang dapat dipikirkan oleh manajer jika benar-benar ingin meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Untuk meningkatkan keterampilan karyawan, manajemen umumnya juga berpikir sederhana, yakni dengan melatih melalui kursus-kursus keterampilan atau pendidikan yang lain. Hal demikian juga tidaklah salah, tetapi seseorang bisa terampil melakukan sesuatu dapat diperoleh dari mana saja, misalnya dari teman sejawatnya yang selalu berinteraksi dengannya, pengalamannya, bakatnya, bahkan dari lingkungan keluarganya, atau belajar sendiri dari membaca atau dari yang lain. Dengan demikian banyak hal yang dapat ditempuh oleh manajemen untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawannya. *Team work* yang tepat diciptakan oleh manajemen bukan saja dapat memperbaiki kemampuan kerja karyawannya melainkan juga dapat menumbuhkan semangat yang senantiasa “menggelora” dalam diri karyawan. Tugas manajemen dengan demikian tidaklah sederhana untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya, bukan hanya memperbaiki gaji untuk meningkatkan motivasi dan bukan hanya mengirimkan ke

lembaga-lembaga kursus atau lembaga pendidikan formal untuk meningkatkan kemampuan karyawannya.

Pencapaian kinerja di pengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara, 2005, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Selanjutnya Mangkunegara menyebutkan bahwa faktor penentu prestasi kerja karyawan dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

### c. Kinerja dalam bekerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- 1) Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketetapan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

#### **d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain menurut Sutermeister (1999) terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Sedangkan menurut Mahsun (2006) ada beberapa elemen pokok, yaitu:

- 1) Menetapkan tujuan, sasaran, strategi organisasi.
- 2) Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
- 3) Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
- 4) Evaluasi kinerja/ *feed back*, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Payaman S Simanjuntak (2005), kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan dalam

tiga kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

#### 1) Faktor kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

##### a) Kemampuan dan keterampilan kerja.

Kemampuan dalam keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kesehatan fisik dan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, serta pengalaman kerjanya. Kesehatan fisik dan jiwa individu membuat orang mampu dan tahan bekerja keras dan lama. Sebaliknya, pekerjaan yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga dengan gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi melakukan pekerjaan.

##### b) Motivasi dan Etos Kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya, seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, tantangan dan prestasi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

## 2) Faktor Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

## 3) Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pelatihan, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan mobilitas seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

### **e. Mengelola Karyawan**

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi akan memberikan semangat yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena keberhasilan perusahaan dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam

perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif, maka perusahaan berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Efektifitas gaya kepemimpinan ditentukan oleh kemampuannya membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar sesuai dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi, sehingga para bawahan yang dipimpinnya mampu dimotivasi dengan baik dan mampu melaksanakan program kerja yang telah ditetapkan.

Komunikasi yang baik juga diperlukan dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan akan terwujud jika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan pemimpin. Semua karyawan dan pemimpin dalam suatu perusahaan harus berkomunikasi dengan jelas, terbuka, dan jujur.

## **B. Penelitian Yang Relevan**

Skripsi pertama yang ditulis oleh Adina Nur Rahmani, jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Berjudul Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015. Hasil penelitian yaitu Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan, melainkan kepemimpinan, melainkan disini tertentu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dominan dengan kepemimpinan demokratis, meskipun disini lain beliau juga menerapkan gaya kepemimpinan paternalistik, kharismatik, dan *laissez faire*. Hal tersebut diperkuat oleh fungsi kepemimpinan yang diterapkan *branch manager* Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta, serta bentuk-bentuk dan motivasi yang diberikan *branch manager* adalah menjalin hubungan yang

baik antar pegawai dan mitra kerja, pemberian reward kepada pegawai yang berprestasi, berkumpul dan evaluasi bersama pegawai, memberi kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri, memberi kebebasan berpendapat (partisipasi pegawai).

Skripsi kedua ditulis oleh Riyan Jhonathan, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan. Berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di House The House (PT.Triyasa Humaniora). Hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,219 dimana setiap peningkatan yang terjadi pada gaya kepemimpinan transformasional maka akan berdampak pada meningkatkan kepuasan kerja.

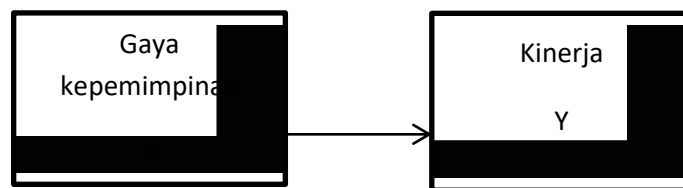
Berdasarkan skripsi diatas memiliki kesamaan dengan skripsi yang penulis buat yaitu sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan. Namun ada perbedaan dengan penulis teliti. Dalam skripsi Andina Nur Rahmani yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, didalam skripsi ini menjelaskan bagaimana bentuk-bentuk motivasi yang diberikan seorang manajer terhadap karyawannya. Sementara di skripsi Riyan Jhonathan yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan dalam skripsi ini membahas tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang memfokuskan pada gaya kepemimpinan kepala camat kecamatan sumpur kudu dalam meningkatkan kinerja karyawan. dari kedua skripsi diatas maka penelitian ini layak untuk dilakukan.

### **C. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan gambaran dalam penyelesaian masalah, kerangka teoritik yang terperinci sangat diperlukan adanya, agar penelitian ini lebih terarah. Variable dependen dalam penelitian ini adalah

kinerja karyawan (Y). Sedangkan variabel independennya adalah gaya kepemimpinan (X). Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai tindakan atau upaya untuk memotivasi atau mempengaruhi orang lain agar mau bekerja atau bertindak kearah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Nama substitusi dari kepemimpinan (leadership) ini adalah pelaksanaan (actuating), menginisiatipkan (initiating), pengarahan (directing), pembimbingan (guiding), memerintah (komanding), dan pemberian inspirasi (inspiring), tapi yang paling populer adalah kata leadership (kepemimpinan). (Siswandi, 2011:125 )

**Gambar 2.1: Kerangka Berpikir**



#### **D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan penjelasan teoritik di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub>: terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor camat sumpur kudus.
- H<sub>0</sub>: tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada kantor camat kecamatan sumpur kudus.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penelitian ini diawali dengan pengumpulan data yang bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka kemudian disusun secara sistematis dan dilakukan pengolahan data. (Sugiyono, 2017:3)

Metode kuantitatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung.

##### B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada Kantor Camat Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung. Penelitian ini dimulai dari bulan November 2020 sampai Desember 2021.

**Table. 3.1**  
**Waktu Penelitian**

Uraian Kegiatan	2020		2021										2022			
	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agt	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	
Survey awal																
Pengajuan proposal																
Bimbingan proposal skripsi																
Seminar proposal skripsi																
Perbaikan setelah seminar proposal																
Penelitian																



menggunakan skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang.

**Tabel 3.2**  
**Skor Penilaian Skala *Likert***

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2017:108)*

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas Data

Uji validitas item merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dapat valid jika adanya korelasi yang signifikan dengan skor totalnya, hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin diungkap. Item biasanya berupa pertanyaan dan pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan kuesioner dengan tujuan mengungkap sesuatu. (Priyatno, 2014: 51)

### b. Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach yaitu (Asnawi dan Masyhuri, 2011: 170-171):

- 1) Apabila hasil koefisien Alpha ( $\alpha$ ) > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
- 2) Apabila hasil koefisien Alpha ( $\alpha$ ) < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliable.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017:216), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipasi responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Dalam penelitian ini kuesioner (angket) yang digunakan sebagai metode utama untuk memperoleh data yang diberikan kepada seluruh karyawan Kantor Camat Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung. Pembagian kuesioner digunakan karena lebih praktis dan dapat dibagikan secara serentak kepada responden.

## **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data merupakan aspek yang sangat menentukan ketepatan dan kesahihan hasil penelitian. Dalam melakukan analisis data penulis dibantu oleh program SPSS versi 22.0 *for windows*. Adapun metode-metode yang peneliti gunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah:

### **1. Uji Asumsi Klasik**

Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak biasa dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan metode kuadrat terkecil, perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi (Asnawi dan Masyhuri, 2011:176) :

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi. Variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksud untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorow-Smirnov atau bisa juga dengan pendekatan kurva P-P Plots. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai Sig (signifikan)

dari hasil uji KolmogorowSmirnov  $> 0,05$  dan dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai Sig (signifikan) dari hasil uji Kolmogorow-Smirnov  $< 0,05$ . (Asnawi dan Masyhuri, 2011:178)

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode heteroskedastisitas dengan metode Scatterplot yaitu dengan melihat sebaran pola titik pada Scatterplot Regresi (Priyatno, 2014: 108). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan grafik dimana jika hasil dari pengolahan memperlihatkan pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak membentuk pola tertentu seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan yang sangat besar. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari

nilai VIF (variance inflation factor) dan tolerance. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10, maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya terjadi multikolinieritas antar variabel independen apabila nilai besar dari 10 dan tolerance kurang dari 0,10. (Priyatno, 2014: 103)

## 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Variabel yang mempengaruhi sering disebut variabel bebas, variabel independen atau variabel penjelas. Variabel yang dipengaruhi sering disebut dengan variabel terikat atau variabel dependen. Model regresi sederhana terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen. (Sulistiyastuti & Purwanto, 2017: 188).

Metode analisis yang penulis gunakan adalah model regresi linear sederhana, beriku persamaannya:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regrasi

x = Gaya Kepemimpinan

e = *Error Term* (Asnawi & Masyhuri, 2011: 179).

## 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan kemampuan model untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai ( $R^2$ ) akan selalu berada di antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 berarti semakin besar kemampuan variabel independen untuk menjelaskan pengaruhnya kepada variabel dependen. (Asnawi dan Masyuri, 2011: 180-181)

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji t

Uji t digunakan untuk membuktikan seberapa besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 maka terdapat pengaruh antara

variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Asnawi dan Masyhuri, 2011:182-183).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus**

Sumpur Kudus merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Sijunjung. Dengan adanya Kantor Camat Sumpur Kudus, dapat memudahkan warga di Kecamatan Sumpur Kudus untuk mengurus beberapa bentuk perizinan, misalnya penerbitan Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, dispensasi nikah, pengesahan surat keterangan miskin, dan lain-lain. Adapun visi dan misi dari Kantor Camat Sumpur Kudus yaitu:

1. Visi Kantor Camat Sumpur Kudus

“Mewujudkan Pelayanan Prima Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan, Pembangunan, dan Pemberdayaan Masyarakat di Kecamatan Sumpur Kudus.”

2. Misi Kantor Camat Sumpur Kudus

- a. Mewujudkan kemudahan bagi masyarakat dalam memperoleh pelayanan.
- b. Mewujudkan aparatur pemerintah yang profesional, kreatif, inovatif, produktif, dan berjiwa melayani masyarakat.
- c. Mewujudkan sarana dan prasarana pemerintahan dan publik/masyarakat yang memadai.
- d. Mengembangkan pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan dan hubungan kemitraan antara pemerintah dengan pemangku kepentingan pembangunan (*Stakeholder*).
- e. Meningkatkan pembangunan infrastruktur pelayanan umum dan pelayanan sosial.

Dalam upaya meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan Pemerintah Kecamatan di wilayah Kabupaten Sijunjung telah dilakukan penataan kelembagaan organisasi pemerintah kecamatan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Sijunjung Nomor 12 Tahun 2018 tentang Organisasi

Perangkat Daerah serta dijabarkan dalam Peraturan Bupati Kabupaten Sijunjung Nomor 49 Tahun 2018 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja kecamatan, ditegaskan tentang tugas pokok dan fungsi sebagai berikut:

1. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, ekonomi pembangunan, sosial kesejahteraan dan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan.
2. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan.
3. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pelayanan publik di wilayah kecamatan.
4. Mengkoordinasikan penyelenggaraan ekonomi dan pembangunan di wilayah kecamatan.
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan.
6. Mengkoordinasikan penyelenggaraan social dan kesejahteraan masyarakat di wilayah kecamatan.

Dalam menjalankan fungsinya Kepala Kantor Camat beserta perangkat mempunyai uraian tugas sebagai berikut:

1. Camat

Camat mempunyai tugas memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, ekonomi pembangunan, sosial dan kesejahteraan, dan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana di maksud camat menyelenggarakan fungsi:

- a. Pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan.
- b. Pengkoordinasian penyelenggaraan pelayanan publik di wilayah kecamatan.
- c. Pengkoordinasian penyelenggaraan ekonomi dan pembangunan di wilayah kecamatan.

- d. Pengkoordinasian penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan, dan
- e. Pengkoordinasian penyelenggaraan social dan kesejahteraan rakyat di wilayah kecamatan.

## 2. Sekretaris Camat

Sekretaris camat mempunyai tugas merencanakan operasional, mengelola, mengkoordinasi, mengendalikan, mengevaluasi dan melaporkan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretaris Camat menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan operasional urusan umum, kepegawaian keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
- b. Pengelolaan urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
- c. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan urusan umum, kepegawaian, keuangan serta pengelolaan perencanaan, evaluasi dan pelaporan.
- d. Pengkoordinasian urusan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi dan pelaporan kecamatan.
- e. Pengelolaan informasi publik terkait kebijakan kecamatan.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## 3. Subag Umum dan Kepegawaian

Sub bagian Umum dan kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan urusan ketatausahaan, ketatalaksanaan, kepegawaian dan organisasi, humas, protocol serta urusan rumah tangga kecamatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sub Bagian Umum dan kepegawaian menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyelenggaraan surat menyurat, administrasi barang dan perlengkapan dinas.

- b. Perencanaan dan penyusunan kebutuhan sarana dan prasarana.
- c. Penyelenggaraan pengadaan, penyaluran, penggunaan, dan penghapusan barang dan perlengkapan.
- d. Penyelenggaraan administrasi penyaluran, pemakaian dan penghapusan barang dan perlengkapan.
- e. Penyelenggaraan urusan rumah tangga, tugas keprotokolan, keamanan kantor dan lingkungan.
- f. Pengaturan penggunaan dan pemakaian barang inventaris dan perlengkapan kantor.
- g. Penyusunan program dan kegiatan Sub bagian Umum dan kepegawaian.
- h. Penyelenggaraan administrasi mutasi dan pengelolaan gaji pegawai.

#### 4. Subag Keuangan dan Perencanaan

Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan administrasi keuangan, menyelenggarakan pembukuan, laporan keuangan, dan memelihara dokumen keuangan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku merencanakan kegiatan, mengumpulkan bahkan penyusunan pedoman dan petunjuk teknis, melaksanakan, membagi tugas, serta mengontrol kegiatan Subag Keuangan dan Perencanaan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan program dan kegiatan subbag Keuangan dan Perencanaan.
- b. Penyiapan bahan untuk perumusan kebijakan kegiatan Keuangan dan Perencanaan.
- c. Penyiapan bahan kegiatan Keuangan dan Perencanaan.
- d. Pelaksanaan evaluasi program dan kegiatan subbag Keuangan dan Perencanaan.
- e. Perumusan rencana program dan penyusunan laporan kegiatan Kecamatan.
- f. Pengendalian pelaksanaan program dan kegiatan Kecamatan.

g. Monitoring dan evaluasi program dan kegiatan kecamatan.

5. Seksi Pemerintahan dan kependudukan

Seksi Pemerintahan dan Kependudukan mempunyai tugas melaksanakan, merencanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas Pemerintahan dan kependudukan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Seksi Pemerintahan dan Kependudukan menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan program kegiatan urusan pemerintahan dan kependudukan.
- b. Pelaksanaan urusan pemerintahan dan kependudukan.
- c. Pembagian pelaksanaan tugas pemerintah dan kependudukan.
- d. Pembuatan laporan dan evaluasi program kegiatan urusan pemerintahan dan kependudukan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

6. Seksi Kesejahteraan Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan

Seksi Kesejahteraan Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas kesejahteraan sosial dan penanggulangan kemiskinan di Kecamatan Sumpur Kudus. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan, Seksi Kesejahteraan Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kecamatan Sumpur Kudus, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan program kegiatan urusan seksi kesejahteraan sosial dan penanggulangan kemiskinan.
- b. Pelaksanaan urusan seksi kesejahteraan sosial dan penanggulangan kemiskinan.
- c. Pembagian pelaksanaan tugas seksi kesejahteraan sosial dan penanggulangan kemiskinan.

- d. Pembuatan laporan dan evaluasi program kegiatan urusan seksi kesejahteraan sosial dan penanggulangan kemiskinan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

7. Seksi Perekonomian dan Pembangunan

Seksi Perekonomian dan Pembangunan mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas perekonomian dan pembangunan, untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Seksi Perekonomian dan Pembangunan, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan program kegiatan urusan perekonomian dan pembangunan.
- b. Pelaksanaan urusan perekonomian dan pembangunan.
- c. Pembagian pelaksanaan tugas urusan perekonomian dan pembangunan.
- d. Pembuatan laporan dan evaluasi program kegiatan urusan perekonomian dan pembangunan.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

8. Seksi Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat

Seksi pemberdayaan dan Partisipasi masyarakat mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas pemberdayaan dan partisipasi masyarakat. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Seksi Pemberdayaan dan Partisipasi Masyarakat, menyelenggarakan fungsi:

- a. Perencanaan program kegiatan urusan pemberdayaan dan partisipasi masyarakat.
- b. Pelaksanaan urusan pemberdayaan dan partisipasi masyarakat.

- c. Pembagian pelaksanaan tugas pemberdayaan dan partisipasi masyarakat.
- d. Pembuatan laporan dan evaluasi program kegiatan urusan pemberdayaan dan partisipasi masyarakat.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

9. Seksi Ketertiban dan Pelayanan Terpadu

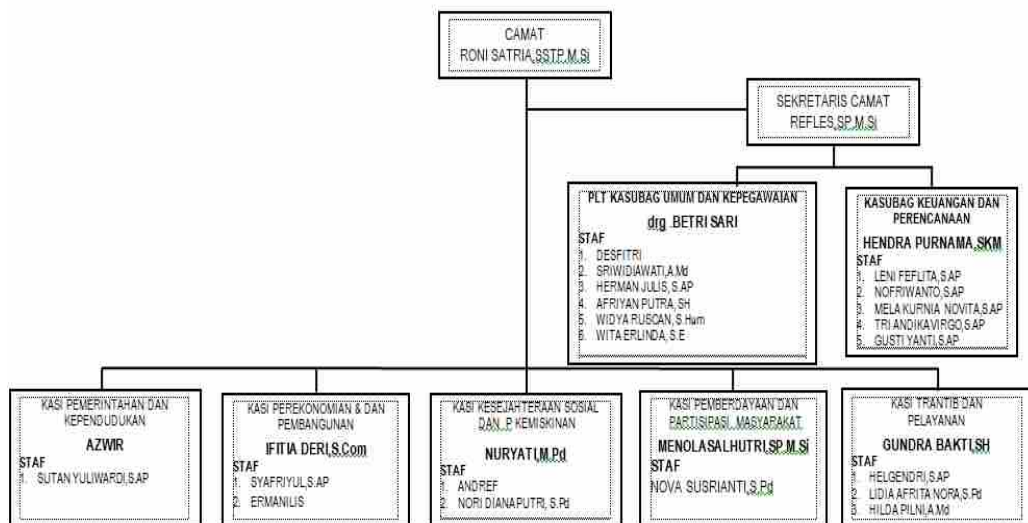
Seksi Ketertiban dan Pelayanan Terpadu mempunyai tugas merencanakan, mengevaluasi dan melaporkan pelaksanaan tugas ketentraman dan ketertiban umum, dan pelayanan terpadu. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Seksi Ketertiban dan Pelayanan Terpadu, menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perencanaan program kegiatan urusan ketentraman dan ketertiban umum, dan pelayanan terpadu.
- b. Pelaksanaan urusan ketentraman dan ketertiban umum, dan pelayanan terpadu.
- c. Pembagian pelaksanaan tugas ketentraman dan ketertiban umum, dan pelayanan terpadu.
- d. Pembuatan laporan dan evaluasi program kegiatan urusan ketentraman dan ketertiban umum, dan pelayanan terpadu.
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Struktur organisasi dari Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus adalah Sebagai berikut:

**Gambar 4.1**

**STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH KECAMATAN SUMPUR  
KUDUS TAHUN 2021**



## B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penyebaran angket kuesioner yang telah dilakukan pada karyawan Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai yang diberikan oleh pihak kantor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus. Untuk menjawab dan membuktikan hipotesis penelitian, terlebih dahulu penulis menyiapkan dan mengumpulkan beberapa data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian. Lalu menyebarkan angket penelitian sebanyak 26 rangkap ke responden yang ada di Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus.

Hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini akan dipaparkan sebagai berikut:

## 1. Uji Validitas

### a. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Perbandingan yang dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , nilai hitung merupakan hasil jawaban responden pada masing-masing pernyataan disetiap variabel yang di analisis oleh penulis dengan program SPSS 22 dengan menggunakan bantuan  $r_{tabel}$  dengan taraf kesalahan signifikan 5%. Melalui konstruk  $Df=N-2$ , dengan jumlah responden sebanyak 26 orang maka:

$$\begin{aligned} Df &= N - 2 \\ &= 26 - 2 \\ &= 24 \end{aligned}$$

$R_{tabel}$  dengan signifikansi 5% dari 24 adalah 0.404 sebagai perbandingan  $r_{hitung}$  yang didapat dari hasil SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel X**

No	Variabel	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	X.1	0.872	0.404	Valid
2	X.2	0.720	0.404	Valid
3	X.3	0.711	0.404	Valid
4	X.4	0.817	0.404	Valid
5	X.5	0.575	0.404	Valid
6	X.6	0.754	0.404	Valid
7	X.7	0.517	0.404	Valid
8	X.8	0.652	0.404	Valid
9	X.9	0.658	0.404	Valid

**Sumber: Hasil Output SPSS 22**

Dari tabel di atas maka data yang diolah di SPSS 22 melalui hasil uji validitas tentang variabel gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari 9 pernyataan dalam kuesioner diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan (X) dalam penelitian adalah valid.

### b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan melalui program SPSS 22 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

No	Variabel	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
1	Y.1	0.710	0.404	Valid
2	Y.2	0.697	0.404	Valid
3	Y.3	0.802	0.404	Valid
4	Y.4	0.539	0.404	Valid
5	Y.5	0.739	0.404	Valid
6	Y.6	0.625	0.404	Valid
7	Y.7	0.442	0.404	Valid
8	Y.8	0.444	0.404	Valid
9	Y.9	0.502	0.404	Valid
10	Y.10	0.490	0.404	Valid
11	Y.11	0.721	0.404	Valid
12	Y.12	0.422	0.404	Valid

*Sumber: Hasil Output SPSS 22*

Dari tabel di atas maka data yang diolah di SPSS 22 melalui hasil uji validitas tentang variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 12 pernyataan dalam kuesioner diperoleh nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *cronbach's alpha*.

Hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	26	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	9

*Sumber: Hasil Output SPSS 22*

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien alpha atau *Cronbach's Alpha* atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Sugiono (2017) dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Berdasarkan data hasil olahan di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.856 dan > 0.60 sehingga dinyatakan variabel gaya kepemimpinan reliabel.

## b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	26	100.0

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	12

*Sumber: Hasil Output SPSS 22*

Berdasarkan hasil olahan di atas diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.846 dan  $> 0.60$  sehingga variabel kinerja karyawan berdasarkan uji reliabilitas dinyatakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual terdistribusi secara normal. (Priyatno, 2014: 90)

Pengujian normalitas menggunakan *kolmogrov-smirnov* dan untuk perhitungannya menggunakan SPSS 22. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Hasil uji normalitas untuk masing-masing variabel dan variabel penelitian disajikan berikut ini:

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.13997265
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.117
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

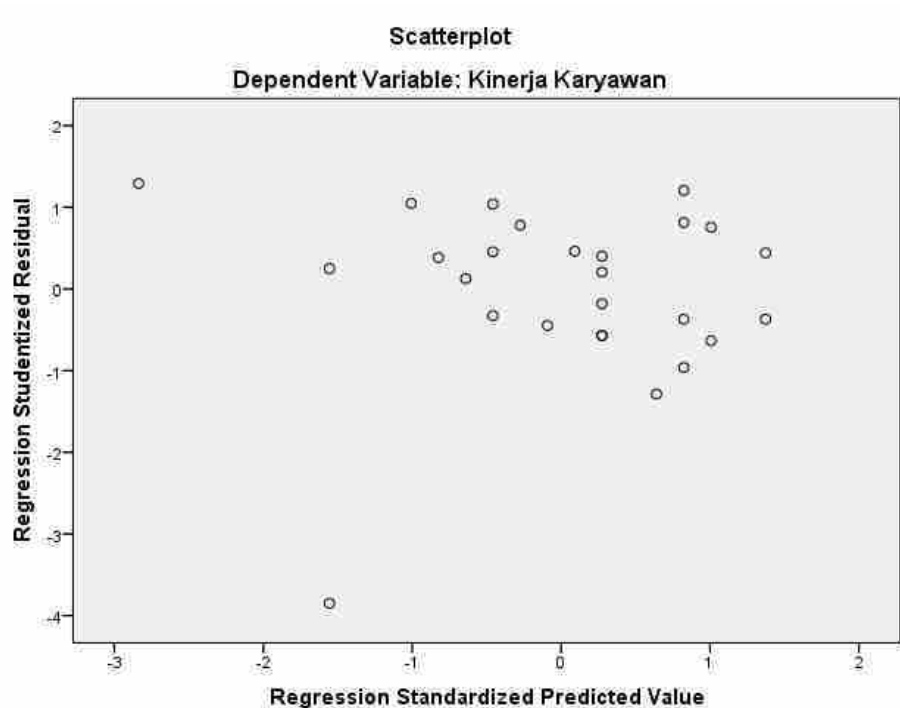
**Sumber: Hasil Output SPSS 22**

Dari hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) mempunyai nilai sebesar 0.127 karena signifikansi lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dengan metode *Scatterplot* yaitu dengan melihat sebaran pola titik pada *Scatterplot* Regresi. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka nol. (Priyatno, 2014: 108)

**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber: Hasil Output SPSS 22*

Pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan yang sangat besar. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Apabila nilai

VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0.10, maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya terjadi multikolinearitas antar variabel independen apabila nilai besar dari 10 dan tolerance kurang dari 0.10. (Priyatno, 2014: 103)

Hasil uji multikolinearitas untuk regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Output SPSS 22**

Dari tabel di atas memperlihatkan nilai *tolerance* dan VIF dari semua variabel bebas. Nilai *tolerance* yang didapat yaitu 1.000 dan memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10. Hasil perhitungan VIF menunjukkan bahwa nilai VIF tidak lebih besar dari 10 dimana nilai VIF yang diperoleh yaitu 1.000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

#### 4. Uji Persamaan Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adanya pengaruh antara dua variabel tersebut dapat menggunakan persamaan regresi linear sederhana, sebelum melakukan pengujian regresi linear perlu diketahui bahwa ada syarat mutlak yang harus dipenuhi di antaranya adalah skala pengukurannya berskala interval, untuk data yang digunakan telah valid dan reliabel, dan sampel yang digunakan berdistribusi normal. Untuk

syarat kenormalitas sampel telah di lakukan penulis melalui hasil SPSS 22 dengan nilai signifikasi yang menunjukkan besar dari 0.05 dan itu artinya data yang digunakan adalah normal. Berikut hasil dari uji regresi linear sederhana:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.082	8.225		5.117	.000
Gaya Kepemimpinan	.315	.192	.317	1.640	.114

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Output SPSS 22**

Pada tabel di atas menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstanta dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi persamaan regresinya adalah  $Y = a + bx$ .

Persamaan dari hasil regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 42.082 + 0.315x$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = Gaya Kepemimpinan

a = Angka konstanta dari *Unstandardized coefficients* yang dalam penelitian ini ialah sebesar 42.082. Angka ini merupakan angka konstanta yang mempunyai arti jika ada penambahan satu untuk gaya kepemimpinan maka nilai kinerja tetap 42.082.

b = Angka koefisien regresi sebesar 0.315. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar

0.315 atau sebaliknya jika ada penurunan untuk gaya kepemimpinan maka akan memengaruhi kinerja pegawai.

## 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai 1, jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut di bawah ini tabel hasil koefisien determinasi:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 <sup>a</sup>	.101	.063	5.246

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

*Sumber: Hasil Output SPSS 22*

Tabel. di atas menunjukkan bahwa angka *R Square* sebesar 0.101 atau 10.1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 10.1%, sedangkan sisanya yaitu 89.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## 6. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Apabila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Hipotesis dengan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.082	8.225		5.117	.000
Gaya Kepemimpinan	.315	.192	.317	1.640	.114

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber: Hasil Output SPSS 22**

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

$H_1 =$  terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Sumpur Kudus

$H_0 =$  tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Sumpur Kudus

b. Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

c. Menentukan  $t_{hitung}$

Hasil  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada kolom t yaitu:  $1.640 < t_{tabel}$  dimana dapat dilihat pada tabel distribusi t pada tingkat signifikan  $0.05 : 2 = 0,025$  dengan derajat kebebasan  $df = n - 1 = 26 - 1 = 25$ , hasil diperoleh untuk  $t_{tabel}$  sebesar 2.060. Dari hasil yang diperoleh yaitu  $1.640 < 2.060$  berarti hipotesis dalam penelitian ini  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa berdasarkan uji hipotesis dengan uji t maka tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Kecamatan Sijunjung maka diperoleh kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis ingin menyampaikan saran:

1. Kepala Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus memberikan ruang kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dalam keputusan.
2. Kepala Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus harus bisa mengembangkan dan mempertahankan kinerja pegawai yang sudah baik agar segala target dan tujuan kantor mampu tercapai secara maksimal.
3. Kepala Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif lagi agar kinerja pegawai terus meningkat dan kerjasama antara pimpinan dan bawahan juga harus lebih.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Djam'an Storia. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Ahmadi, Rulanm. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media
- Asmendri. 2012. *Teori & Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah/Madrasah*. Batusangkar: STAIN Batusangkar.
- Asnawi, N., dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Cetakan II. Malang: UIN Maliki Press.
- Bilson, Simamora. 2003. *Memenangkan Pasar Dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Daryanto dan Bintoro. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Garinda, Agus dan Doni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, dan Profesional*.
- Moleong, Lexy. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: UPP STIM.
- Sarosa, Samiaji. 2012. *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar*. Jakarta: Indeks.
- Sholihin, Ismail. 2010. *Pengantar Manajemen*. Bandung: Erlangga.
- Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perubahan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Skripsi. Riyan Jhonathan. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Hause The Hause (PT. Triyasa Humaniora)*. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan.
- \_\_\_\_\_ Adina Nur Rahmani. 2015. *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- Sukotjo, Ibnu dan Basu Suastha. 2002. *Pengantar Bisnis Modern Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Liberty.
- Sullistyastuti, D. R dan Purwanto, E. A. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wahyudin, Dinn. 2014. *Manajemen Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN SUMPUR KUDUS KABUPATEN SIJUNJUNG**

**KUISIONER PENELITIAN**

- I. Identitas Responden:  
No. Responden :
- II. Petunjuk Pengisian
1. Jawablah masing-masing pertanyaan dibawah ini sesuai dengan keadaan yang ada selama anda masih bekerja sebagai karyawan di Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus.
  2. Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternative jawaban yang ada dengan cara memberi tanda centang ( ) pada jawaban yang anda pilih.
- III. Keterangan
- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
RR : Ragu-Ragu  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

NO.	1. KEPEMIMPINAN (X)	SS	S	RR	TS	STS
1	Kepala bagian Anda tidak membedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam pemberian tugas.					
2	Kepala bagian Anda memberikan teguran atau sanksi kepada setiap karyawan yang terlambat.					
3	Apabila terjadi kesalahan, kepala bagian Anda memberikan saran agar pekerjaan Anda menjadi lebih baik dan benar.					
4	Kepala bagian Anda					

	mengoreksi hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh seluruh karyawannya.					
5	Kepala bagian Anda selalu memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua karyawannya.					
6	Apabila ada karyawan yang berseteru, kepala bagian Anda menjadi penengah untuk mendamaikan kedua karyawan tersebut.					
7	Kepala bagian Anda selalu mengawasi setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.					
8	Kepala bagian Anda tidak pernah bersikap kasar pada saat menegur karyawannya yang melakukan kesalahan.					
9	Kepala bagian Anda sering dipercaya untuk mewakili perusahaan dalam setiap rapat organisasi.					
	<b>2. KINERJA KARYAWAN (Y)</b>					
1	Anda tidak pernah mendapat teguran berkaitan dengan kualitas hasil kerja yang Anda selesaikan.					
2	Setiap pekerjaan yang Anda selesaikan memiliki tingkat kesalahan yang kecil/ tidak banyak kecatatan.					
3	Pekerjaan yang Anda selesaikan selalu sesuai					

	dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4.	Jumlah karyawan pada perusahaan telah memenuhi standar perusahaan untuk menjalankan suatu pekerjaan di setiap bidang.					
5	Karyawan selalu memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal-hal yang berguna mengenai pekerjaan, misalnya membantu rekan kerja yang belum selesai pekerjaannya.					
6	Anda selalu memanfaatkan sumber daya perusahaan (peralatan kantor, computer, mesin-mesin pabrik, dan lain-lain) untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.					
7	Anda selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.					
8	Apabila ada perusahaan lain yang menawarkan posisi kerja dengan gaji lebih tinggi, Anda tetap loyal untuk bekerja di perusahaan sekarang.					
9	Apakah kuantitas kerja yang diberikan kepada anda sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki.					
10	Apakah anda sudah memaksimalkan pencapaian hasil akhir					

	yang ditargetkan oleh perusahaan.					
11	Apakah anda sudah meminimalisir tingkat kesalahan dalam kerja.					
12	Apakah standard kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat anda capai dengan baik dan optimal.					

### TABULASI JAWABAN RESPONDEN

Nomor Responden	Gaya Kepemimpinan									Total	Kinerja Karyawan												Total
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	31
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	52
3	3	1	1	4	5	4	5	5	5	33	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	52
4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	42	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	2	2	2	4	5	5	2	5	5	5	5	5	47
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	48
7	5	5	4	5	5	5	4	5	5	43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	57
8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	51
9	3	4	5	4	4	4	4	4	4	36	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	56
10	5	5	4	5	4	4	4	4	4	39	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	52
11	3	2	3	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50
12	4	2	4	4	2	4	5	4	4	33	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	54
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	51
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	56
15	1	1	1	2	4	4	3	3	3	22	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53
16	5	5	4	5	5	5	4	4	5	42	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	56
17	5	2	5	5	5	4	4	4	4	38	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	49
18	4	5	4	4	4	5	4	4	5	39	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	53
19	4	4	5	5	4	4	5	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	49
20	4	4	4	5	4	4	5	5	5	40	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	3	3	50
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
22	5	5	5	4	4	5	4	4	5	41	3	4	3	5	4	5	3	4	4	3	4	4	46
23	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	50
24	4	4	5	4	5	4	4	4	4	38	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	56
25	3	4	4	5	4	4	4	4	4	36	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
26	5	5	5	4	4	5	3	4	3	38	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	53



## UJI VALIDITAS VARIABEL X

### Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	TOTAL
X.1	Pearson Correlation	1	.621**	.736**	.710**	.406*	.639**	.309	.436*	.418*	.872**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.040	.000	.124	.026	.034	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X.2	Pearson Correlation	.621**	1	.642**	.478*	.232	.528**	.053	.211	.275	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.014	.255	.006	.796	.302	.174	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X.3	Pearson Correlation	.736**	.642**	1	.617**	.192	.421*	.239	.218	.170	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.347	.032	.240	.285	.406	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X.4	Pearson Correlation	.710**	.478*	.617**	1	.466*	.439*	.546**	.570**	.553**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.001		.016	.025	.004	.002	.003	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X.5	Pearson Correlation	.406*	.232	.192	.466*	1	.575**	.158	.404*	.417*	.575**
	Sig. (2-tailed)	.040	.255	.347	.016		.002	.440	.041	.034	.002
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X.6	Pearson Correlation	.639**	.528**	.421*	.439*	.575**	1	.155	.352	.462*	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.032	.025	.002		.449	.078	.018	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X.7	Pearson Correlation	.309	.053	.239	.546**	.158	.155	1	.741**	.676**	.517**
	Sig. (2-tailed)	.124	.796	.240	.004	.440	.449		.000	.000	.007

	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X.8	Pearson Correlation	.436*	.211	.218	.570**	.404*	.352	.741**	1	.703**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.026	.302	.285	.002	.041	.078	.000		.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
X.9	Pearson Correlation	.418*	.275	.170	.553**	.417*	.462*	.676**	.703**	1	.658**
	Sig. (2-tailed)	.034	.174	.406	.003	.034	.018	.000	.000		.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	.872**	.720**	.711**	.817**	.575**	.754**	.517**	.652**	.658**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.007	.000	.000	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

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

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

## UJI RELIABILITAS VARIABEL X

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	26	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	9



Y.6	Pearson Correlation	.199	.279	.310	.428 <sup>+</sup>	.803 <sup>**</sup>	1	.082	.183	.532 <sup>**</sup>	.335	.289	.107	.625 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.330	.168	.124	.029	.000		.689	.371	.005	.094	.153	.603	.001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.7	Pearson Correlation	.592 <sup>**</sup>	.361	.470 <sup>+</sup>	.034	.016	.082	1	.182	.134	.130	.170	-	.442 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.070	.015	.868	.937	.689		.374	.515	.526	.406	.429	.024
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.8	Pearson Correlation	.118	.124	.307	.109	.347	.183	.182	1	.315	.216	.513 <sup>**</sup>	.202	.444 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.567	.548	.127	.597	.082	.371	.374		.117	.289	.007	.323	.023
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.9	Pearson Correlation	.286	.110	.289	.229	.539 <sup>**</sup>	.532 <sup>**</sup>	.134	.315	1	.530 <sup>**</sup>	.212	-	.502 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.157	.594	.152	.261	.004	.005	.517	.117		.005	.299	.896	.009
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.10	Pearson Correlation	.198	.034	.262	.133	.509 <sup>**</sup>	.335	.130	.216	.530 <sup>**</sup>	1	.298	.210	.490 <sup>+</sup>
	Sig. (2-tailed)	.331	.870	.196	.516	.008	.094	.526	.289	.005		.139	.303	.011
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.11	Pearson Correlation	.363	.406 <sup>+</sup>	.384	.450 <sup>+</sup>	.424 <sup>+</sup>	.289	.170	.513 <sup>**</sup>	.212	.298	1	.695 <sup>**</sup>	.721 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.068	.040	.053	.021	.031	.153	.406	.007	.299	.139		.000	.000
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
Y.12	Pearson Correlation	.209	.280	.229	.181	.244	.107	-.162	.202	-.027	.210	.695 <sup>**</sup>	1	.455 <sup>+</sup>

	Sig. (2-tailed)	.306	.165	.260	.375	.230	.603	.429	.323	.896	.303	.000		.019
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
TOTAL	Pearson Correlation	.710**	.697**	.802**	.539**	.739**	.625**	.442*	.444*	.502**	.490*	.721**	.455*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.001	.024	.023	.009	.011	.000	.009	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26

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

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

## UJI RELIABILITAS VARIABEL Y

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	26	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	26	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	12

## UJI NORMALITAS

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

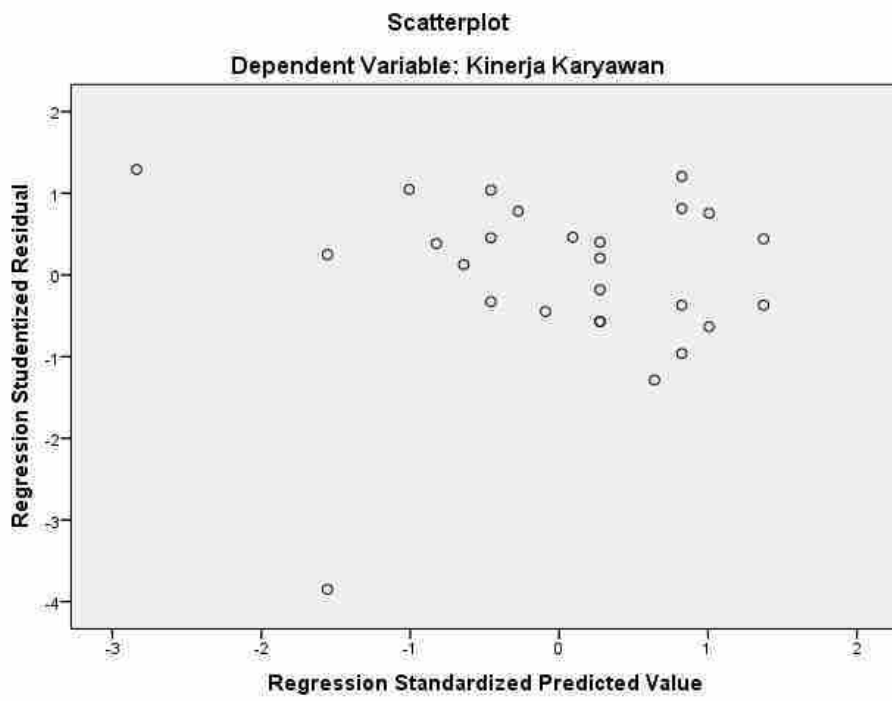
		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.13997265
Most Extreme Differences	Absolute	.152
	Positive	.117
	Negative	-.152
Test Statistic		.152
Asymp. Sig. (2-tailed)		.127 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## UJI HETEROSKEDASTISITAS



## UJI MULTIKOLINEARITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	1.000	1.000

## UJI PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.082	8.225		5.117	.000
Gaya Kepemimpinan	.315	.192	.317	1.640	.114

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## UJI KOEFISIEN DETERMINASI

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.317 <sup>a</sup>	.101	.063	5.246

## UJI HIPOTESIS DENGAN UJI T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	42.082	8.225		5.117	.000
Gaya Kepemimpinan	.315	.192	.317	1.640	.114

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATU SANGKAR  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Sultan Maulana No. 127 Lima Belas Batu Sangkar - Kab. Cirebon 47112, Cirebon, Jawa Barat 0856 711021  
Website: [www.iainbatu-sangkar.ac.id](http://www.iainbatu-sangkar.ac.id) Email: [iaib@iainbatu-sangkar.ac.id](mailto:iaib@iainbatu-sangkar.ac.id)

**SURAT TUGAS**

Nomor: B-B/iaib/27/P/IV.1/PP-00.9/01/2021

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dengan ini menugaskan Saudara

Nama / NIP	Pangkat / Gol	Jabatan	Keterangan
Dr. H. Rizal, M.Ag., C.R.P. NIP.107310072002121001	Pembina Tk 1 / IV/b	Lektor Kepala	Pembimbing

sebagai Pembimbing Proposal Skripsi Pra-Seminar mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada semester Ganjil Tahun Akademik 2021/2021, atas nama:

Nama: Ketis Apriani  
NIM: 1870403054  
Jurusan: Ekonomi Syariah  
Judul Proposal: Penaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sragen

Dengan surat tugas ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Batu Sangkar, 21 Januari 2021  
s.n. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kemahasiswaan



Dr. Nuhaili, SE, MM

**Catatan:**

Apabila Kapasitas, tidak tercapai harap diinformasikan kepada Ketua Jurusan dengan mengembalikan surat tugas, sesuai dengan bentuk di bawah ini:

NAMA	ALASAN	TANDA TANGAN



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

Jl. Sultanin No. 121 Lina Nani Batubangkar, Kab. Bangkalan, 69132, Telp. (0331) 71821, 71822has, 9350.71827  
Website: [www.iainbatubangkar.ac.id](http://www.iainbatubangkar.ac.id) Email: [info@iainbatubangkar.ac.id](mailto:info@iainbatubangkar.ac.id)

**SURAT TUGAS**

Nomor 18-205 /In.27/P-IV /PP.00.9/04/2021

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dengan ini menunjuk Saudara /

Nama / NIP	Pangkat / Gol	Jabatan	Keterangan
Dr. H. Rizal, M.Ag 197310072002121001	Pembina Tk. I IV/b	Lektor Kepala	Koran
Ikhsan Ningsih, SE., M.Si 100005172019032006	Ponaris Muda Tk. I, IIIb	Asisten A/II	Anggota

sebagai Tim Pengjiat Gembar-Proposal Skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada semester Ganap Tahun Akademik 2020/2021, atas nama

Nama Mahasiswa : Kairo Aghni  
NIM : 1630403054  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Judul Proposal : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sragen"  
Hari/Tanggal : Jumat / 16 April 2021  
Pukul : 15.00 WIB  
Tempat : Menyusuaikan

Dimikian surat ini diberikan kepada yang bersangkutan, untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Batubangkar, 10 April 2021  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan

**Catatan:**

Apabila Bapak/Ibu BSA bersedia harap dibentangkan kepada Ketua Jurusan dengan menandatangani surat tugas, setelah mengisi blanko di bawah ini.

NAMA	ALASAN	TANDA TANGAN



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

Jl. Sultan Hassan No. 127 Liris Batu Sangkar (Pak) - Wp. 1073211190, 194211, 11080Pak, (PTSD) 11082  
Website: [www.iainbatu Sangkar.ac.id](http://www.iainbatu Sangkar.ac.id) email: [info@iainbatu Sangkar.ac.id](mailto:info@iainbatu Sangkar.ac.id)

**SURAT TUGAS**

Nomor: 579 / An. 27F. IV / PP. 00. 0106/2021

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan ini menugaskan Saudara:

Nama Dosen / NIP	Pangkat / Gol	Jabatan	Keterangan
Dr. H. Rizal, M.Ag., C.R.P. 197310072002121001	Pembina Tk.1 / IV.b	Leidat Kepala	Pembimbing

sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, atas nama:

Nama: Kiki Apriani  
NIM: 1030403054  
Jurusan: Ekonomi Syariah / Manajemen Syariah  
Judul Proposal: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Camat Kecamatan Sumpu Kudus Kabupaten Sukoharjo

Demiakan surat ini diberikan kepada yang bersangkutan, untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Batu Sangkar, 14 Juni 2021

dan Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik dan  
Kelembagaan



Dr. Nofriul, SE, MM



Unggul, Berkualitas, dan Berkeadilan Belajar





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

Jl. Sumatra No. 127 Kampus IAIN Batusangkar-21113 Telp. 0733-71126 dan 125 Fax. 0733-71119  
Website: www.iainbatungkar.ac.id Email: info@iainbatungkar.ac.id

18 Juni 2021

Nomor : B-04/10/1h.27/L/ITL/00/00/2021  
Bilah : Biasa  
Lampiran : 1 Rangkap  
Perihal : **Mohon Pemberian Surat Izin Penelitian**

Yth. Bupati Sijunjung  
Uj. Kepala Badan KESBANGPOL dan Pertimbangan Masyarakat Kab. Sijunjung  
Sijunjung

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.  
Dengan hormat,

Dengan ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa Mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama/NIM	Kiki Apriani / 1630403054
Tempat/Tanggal Lahir	Tanjung Bontar Aur, 26 April 1997
Kartu Identitas	XTP: 1303096804070002
Fakultas	Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	Ekonomi Syariah Manajemen Syariah
Alamat	Jorong Aur Berbau Nagari Tanjung Bontar Aur Selatan Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung

akan melakukan pengumpulan data untuk penyelesaian Laporan Hasil Penelitiannya sebagai berikut:

Judul Penelitian	<b>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus Kabupaten Sijunjung</b>
Lokasi	Kantor Camat Kecamatan Sumpur Kudus
Waktu	17 Juni 2021 s.d 17 Agustus 2021
Guru Pembimbing	Dr. H. Rizki, M.Ag., CRP

Untuk itu, diharapkan kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan surat izin penelitian mahasiswa yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Damkian disampaikan, atas bantuan dan kepercayaannya diucapkan terima kasih.

H. Muhammad Fajri, M. Pd.

**Tembusan:**

1. Rektor IAIN Batusangkar (Beranggotakan)
2. Ketua Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar





**PEMERINTAH KABUPATEN GUNUNG  
KIDUL  
Jln. Raja Pura Kamah  
Kode Pos 27563**

Noor	070/07/Pem-2021	Kantoran, Gunung Kidul
Mtu	Perintah	Kepala
Layanan		Yth. HhK. Dinas Sempu Kidul
Perihal	<b>Sur. Penunjukan</b>	di Tempat

Sehubungan dengan hal tersebut, dan karena keadaan darurat, PdtK. dan Perimbangan Masyarakat Kabupaten Gunung Kidul Nomor: 8070/WKPT/21-021 tanggal 7 Mei 2021 perihal yang sama dengan subjek surat ini, dengan ini diwajibkan bahwa akan diangkat seorang Mahasiswa IAIN Sunanunggoro yang akan melakukan penelitian di Kecamatan Sempu Kidul dengan identitas sebagai berikut:

Nama	KH. H. H. H. H.
Alamat	Jl. Raya Sempu, Desa Sempu, Kecamatan Sempu Kidul
Salah Perintah	"Tanggung Jawab Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Kecamatan Sempu Kidul Kabupaten Gunung Kidul"
Paparan penelitian	Tugas Penelitian / Skripsi / Seminar / presentasi / workshop / dll
Lokasi Penelitian	Kantor Camat Kecamatan Sempu Kidul
Dimulai	11 Mei 2021, Gunung Kidul
Tempat Studi	SI Gunung Kidul Kecamatan Sempu Kidul
Waktu Penelitian	Permanen
Anggota Panitia	
Ketua Panitia	Yth. HhK. Sempu

- Sebagai acuan sebagai berikut:
1. Penelitian harus sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ditetapkan.
  2. Penelitian harus dilakukan secara profesional sehingga menghasilkan data yang akurat dan bermanfaat bagi masyarakat yang terlibat.
  3. Pelaksanaan Penelitian harus sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
  4. Penelitian harus dilakukan secara jujur dan objektif.

Ditulis di Kantor Kecamatan Sempu Kidul, Gunung Kidul, pada tanggal 11 Mei 2021.

**KABUPATEN GUNUNG KIDUL**  
Kantor Camat Sempu Kidul  
  
**SUNARDI BAKTI, SH**  
NIP. 1979814 200601 1 012

**Demikian Surat Perintah ini, dan sebagai acuan sebagai berikut:**

**Demikian Surat Perintah ini, dan sebagai acuan sebagai berikut:**

1. Kepala Kecamatan Sempu Kidul, Gunung Kidul  
2. Kepala Desa Sempu Kidul, Gunung Kidul  
3. Kepala Desa Sempu Kidul, Gunung Kidul  
4. Kepala Desa Sempu Kidul, Gunung Kidul







