

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI MUSLIM DI KANTOR KECAMATAN  
PINO RAYA KABUPATEN BENGKULU SELATAN**



SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.I)

OLEH

**RUANSA WAHYUNI**  
**NIM 212 313 8454**

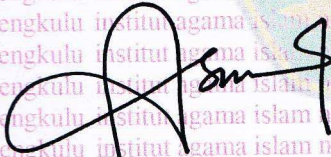
**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU  
BENGKULU 2016 M/1437 H**

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**Skripsi oleh : Ruansa Wahyuni NIM. 2123138454 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan”, Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.**

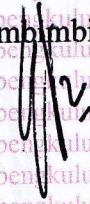
**Bengkulu, 21 Juli 2016 M**  
**Syawal 1437 H**

**Pembimbing I**



**Dr. Asnaini, M.A**  
**NIP 197304121998032003**

**Pembimbing II**



**Rini Elvira, SE, M.Si**  
**NIP 197708152011012007**



**KEMENTERIAN AGAMA RI**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 5171, Fax (0736) 52761 Bengkulu**

**PENGESAHAN**

Skripsi oleh: **Ruansa Wahyuni NIM: 2123138454** yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan. Program studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam. Telah uji dan dipertahankan di depan tim Sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada:**

**Hari : Jum'at**

**Tanggal : 29 Juli 2016 M / Syawal 1437 H**

**Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Ekonomi Syaria'h.**

**Bengkulu, Juli 2016 M**

**Syawal 1437 H**



**Dekan**

**Dr. Asnaini, M.A**

**NIP. 197304121998032003**

**Tim Sidang Munaqasyah**

**Ketua**

**Dr. Asnaini, M.A**

**NIP.197304121998032003**

**Penguji I**

**Drs. H. Supardi, M.Ag**

**NIP. 19650410199303007**

**Sekretaris**

**Rini Elvira, SE., M.Si**

**NIP.197708152011012007**

**Penguji II**

**Yosy Arisandy, MM**

**NIP. 198508012014032001**

## SURAT PERNYATAAN

**Dengan ini saya menyatakan:**

1. Skripsi dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan” adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini Murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 29 Juli 2016 M  
Syawal 1437 H

Mahasiswa yang menyatakan



Ruansa Wahyuni  
NIM 2123138454

## ABSTRAK

Ruansa Wahyuni NIM : 2123138454 yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan”.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan dan juga untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sensus* atau *sampling jenuh*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, survei dan kepustakaan dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner tertutup, ceklist dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan uji kualitas data yang terdiri uji validitas dengan menggunakan uji *Pearson Corelation*, uji realibilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha*, uji normalitas dengan menggunakan metode *Skewness*, uji homogenitas dengan menggunakan uji *Levene Test*, uji hipotesis menggunakan regresi linear sederhana dan uji-t. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada  $\alpha = 5\%$  atau *Confidence Interval* sebesar 95 %. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan sebesar 0,265 atau 26,5 %.

*Kata kunci : Pengaruh, Kepemimpinan, Kinerja*

## **KATA PENGANTAR**

Atas berkat rahmat Allah Swt penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan ”. Shalawat dan salam juga tak henti-hentinya penulis curahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad Saw yang telah membawa kita dari alam jahiliyah menuju alam menuju alam yang maju dan modern.

Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Skripsi ini membahas materi sesuai dengan judul secara terperinci dan bersifat ilmiah melalui penelitian yang telah dilakukan. Dalam penyampaian skripsi ini digunakan bahasa yang mudah untuk dicerna dan informasi akurat diuraikan secara rinci guna materi yang dibahas dapat bermanfaat bagi pengguna.

Dalam proses penyusunan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag., MH. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu serta selaku pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

3. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.
4. Rini Elvira, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing II yang juga telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk memberikan semangat, bimbingan, motivasi serta dorongan yang kuat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Drs. H. Khairuddin Wahid, M.Ag selaku dosen penasehat akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan dan motivasi yang luar biasa kepada penulis semasa kuliah.
6. Bapak dan Ibu dosen IAIN Bengkulu yang telah mengajar, memberikan banyak ilmu dan bimbingan moral kepada penulis semasa kuliah.
7. Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, LPKK, LPTQ, LPM, Ma'had Jami'iah, UPB, kepustakaan IAIN Bengkulu.
8. Keluarga dan teman-teman yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Bengkulu, Juli 2016 M  
Syawal 1437 H  
Mahasiswa yang menyatakan

**RUANSA WAHYUNI**  
NIM. 2123138454

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vii
ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Kegunaan Penelitian .....	7
E. Penelitian Terdahulu .....	8
F. Sistematika Penulisan .....	12

### BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori .....	14
1. Kinerja.....	14
a. Definisi Kinerja .....	14
b. Indikator Kinerja .....	16
c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
d. Penilaian Kinerja .....	18
2. Kepemimpinan .....	20
a. Definisi Kepemimpinan .....	20
b. Indikator Kepemimpinan.....	24
c. Jenis-Jenis Kepemimpinan .....	25
d. Teori Kepemimpinan .....	28
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja .....	31
B. Kerangka Berpikir.....	32
C. Hipotesis .....	34

### BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	35
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	35
C. Populasi dan Sampel.....	36
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
E. Instrumen Penelitian .....	38
F. Variabel dan Definisi Operasional.....	39



A. Teknik Analisis Data .....	40
1. Pengujian Kualitas Data .....	40
a. Validitas.....	40
b. Realibilitas.....	41
c. Normalitas .....	41
d. Homogenitas.....	41
2. Pengujian Hipotesis.....	41
a. Model Regresi Linear Sederhana .....	41
b. Uji t .....	42
3. Koefisien Determinasi.....	43

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
1. Deskripsi Responden.....	44
2. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	46
B. Hasil Penelitian.....	53
1. Pengujian Kualitas Data.....	53
a. Uji Validitas .....	53
b. Uji Realibilitas .....	54
c. Uji Normalitas.....	54
d. Uji Homogenitas .....	55
2. Pengujian Hipotesis .....	56
a. Model Regresi Linear Sederhana.....	56
b. Uji t .....	58
3. Koefisien Determinasi .....	59
C. Pembahasan .....	59

#### **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan .....	62
B. Saran .....	62

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skort Penilaian Kuisisioner .....	39
Tabel 3.2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisiensi Determinasi.....	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 4.2 Umur Responden.....	45
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan dan Kinerja .....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas.....	54
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Homogenitas .....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear sederhana .....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji-t.....	58
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....	58

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	33
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 : Lembar Kuesioner
- Lampiran 3 : Data Responden Objek Penelitian
- Lampiran 4 : Deskripsi Responden
- Lampiran 5 : Tabulasi Data jawaban Responden
- Lampiran 6 : Tabulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 7 : Statistik Deskriptif
- Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas Data Variabel Kepemimpinan (X)
- Lampiran 9 : Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Data Variabel Kinerja (Y)
- Lampiran 10 : Uji Normalitas Data
- Lampiran 11 : Uji Homogenitas Data
- Lampiran 12 : Uji Hipotesis
- Lampiran 13 : Pengujian Koefisien Determinasi

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, dan bekerja secara terus-menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan kontribusi ekonomi.<sup>1</sup>

Definisi kinerja menurut Achmad S Ruky Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

---

<sup>1</sup> Irham fahmi, *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 226

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.<sup>2</sup> Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang baik yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Hal tersebut juga harus disertai dengan indikator dari kinerja indikatornya adalah sebagai berikut:<sup>3</sup> 1) kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan 2) kualitas adalah Kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan 3) ketepatan waktu adalah Ketepatan waktu yang diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output 4) kehadiran adalah Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja pegawai itu. Kinerja merupakan, suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah salah satunya yaitu faktor

---

<sup>2</sup>Achmad S Ruky, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006), h. 216

<sup>3</sup>Dwi Wahyu Wijayanti, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang," (Skripsi, Ekonomi Universitas Negeri Semarang , Semarang , 2012), h. 21

kepemimpinan,<sup>4</sup> hilangnya salah satu faktor tersebut akan mengganggu kinerja para pegawai atau karyawan.

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah.<sup>5</sup> Maka dari itu seorang pemimpin mempunyai peranan penting bagi seorang bawahannya untuk kepemimpinannya di dalam suatu lembaga atau instansi.

Di dalam ayat QS: An-Nisa (4): 59 menerangkan tentang ketaatan pada pemimpin.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.*<sup>6</sup>

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam

<sup>4</sup>Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, 2010), h. 20

<sup>5</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Kencana prenada media group, 2009), h.213

<sup>6</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*

melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Pengertian yang disebutkan menekankan bahwa pemimpin perlu memiliki kemampuan dan kecerdasan yang relatif lebih baik dari anggota organisasinya untuk memungkinkannya mengkreasikan berbagai pendorong yang dapat menggerakkan anggota organisasinya melakukan kegiatan atau pekerjaan yang harus diwujudkan tidak sekedar yang bersifat individual, tetapi dalam bentuk kerjasama yang efektif, efisien dan berkelanjutan.<sup>7</sup>

Kepemimpinan menurut agama islam ialah merupakan seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab besar dalam suatu organisasi, dengan tanggung jawab tersebut diharapkan dia bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak mengabaikan amanah yang diberikan kepadanya, untuk itu ia dituntut agar dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk menjalankan perintahnya dan tentunya perintah tersebut tidak menyalahi syari'at-syari'at islam, karena itu kepemimpinan kaum muslim hendaklah dipegang oleh orang islam yang beriman dan bertaqwa.<sup>8</sup> Kepemimpinan yang baik akan memiliki indikator sebagai berikut: 1) bersifat adil ialah seorang pemimpin harus bersifat adil terhadap seluruh bawahannya dalam suatu lembaga atau instansi 2) mendukung tercapainya tujuan ialah seorang pemimpin harus selalu mendukung bawahannya dan mengikutsertakan bawahannya agar bisa mencapai tujuan organisasi yang diinginkan 3) menciptakan rasa aman adalah setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya 4) bersikap menghargai adalah

---

<sup>7</sup>Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h.26

<sup>8</sup>Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, (Surakarta: Erlangga, 2012), h. 207



setiap pemimpin berkewajiban untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Esensi pengaruh dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.<sup>9</sup> Maka dari itu kepemimpinan yang baik akan menghasilkan kinerja bawahan yang baik pula karena kepemimpinan adalah tentang memengaruhi kinerja orang lain atau yang dimaksud kinerja bawahannya.<sup>10</sup> Sedangkan yang ditemukan dalam observasi awal di kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan yaitu kepemimpinannya yang baik tetapi kinerja para pegawainya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

Karena kantor kecamatan Pino Raya merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasikan unsur pelayanan masyarakat. Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan memiliki pegawai muslim yang berjumlah 30 orang yang bertempat dibidang masing-masing, di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pelayanan masyarakat serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan masyarakat di kantor Kecamatan Pino Raya. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten

---

<sup>9</sup>Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 166

<sup>10</sup>Patricia Buhler, *Alpha Teach Yourself Management Skills Dalam 24 Jam*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2004), h. 327

Bengkulu Selatan bekerja secara optimal demi kemajuan kualitas pelayanan masyarakat di kantor Kecamatan Pino Raya. Namun berdasarkan survei langsung yang dilakukan di kantor Kecamatan Pino Raya pada 04-11 April 2016 dengan menggunakan teknik daftar pengamatan dalam bentuk tabel *checklist* (√) pada kolom yang sesuai, yaitu dikategorikan rata-rata kepemimpinan di kantor Kecamatan Pino Raya Baik 17 orang, sedang 8 orang, dan tidak baik 5 orang sedangkan rata-rata kinerjanya baik 5 orang, sedang 9 orang dan tidak baik 16 orang, di situ terlihat ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu mungkin masih cukup rendahnya kinerja para pegawai muslim. Hal tersebut dibuktikan dengan rendahnya 1) kualitas pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan pegawai 2) kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan dengan para pegawai 3) ketepatan waktu pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output 4) kehadiran pegawai dalam masuk kerja, pulang kerja dan pada saat jam kerja yang tidak ada di tempat.

Kemungkinan kinerja yang kurang sesuai dengan harapan ditujukan oleh para pegawai Kantor Kecamatan Pino Raya tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, karna kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Permasalahan-permasalahan di atas tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Karna kinerja para pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa

jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawab yang diserahkan belum lagi kehadiran kerja yang kurang optimal. Dengan melihat latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI MUSLIM DI KANTOR KECAMATAN PINO RAYA KABUPATEN BENGKULU SELATAN”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan diatas, maka rumusan masalah yang akan diuraikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan?
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang dirumuskan, maka tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai muslim di kantor kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan.

## **D. Kegunaan Penelitian**

### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan wawasan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia, serta dapat membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan.

### 2. Secara Praktis

a. Bagi pegawai dan pimpinan kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan, adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan kepemimpinan dan kinerja dalam upaya optimalisasi kinerja pada instansi.

#### b. Masyarakat

Memberikan gambaran mengenai kepemimpinan dan kinerja pada suatu lembaga atau instansi.

#### c. Instansi Pemerintah lainnya

Sebagai pengetahuan dan acuan buat instansi lain dalam menilai kepemimpinan dan kinerja yang berada dalam suatu lembaga.

## E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang di lakukan oleh Hutaruk<sup>11</sup> yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Medan). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif asosiatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sensus*, yaitu pengambilan sampel sebesar populasi yang ada, dan metode pengumpulan datanya menggunakan observasi dan angket atau kuesioner. Teknik analisis datanya menggunakan uji validitas, realibilitas dan normalitas data. Hasil penelitian ini adalah bahwa peran pemimpin BPPT Kota Medan dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk memberikan pelayanan memiliki berbagai prinsip pelayanan, seperti kesederhanaan, kejelasan, kepastian, keamanan, keterbukaan, efisien, ekonomis, dan keadilan yang merata merupakan prinsip-prinsip pelayanan yang harus diperhatikan oleh pemimpin. Dalam menghadapi tantangan ini, maka BPPT Kota dituntut kinerja pegawai yang tinggi demi tercapainya kualitas pelayanan publik yang sesuai dengan keinginan masyarakat, dimana kinerja pegawai yang diharapkan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Melalui pemberian motivasi mampu menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal. Penelitian ini dilakukan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Medan dengan responden sebanyak 75 orang, dan

---

<sup>11</sup>Rosalinda Nur Cahaya Hutaruk, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Medan)," (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara, 2012)

penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan BPPT Kota Medan terhadap kinerja pegawainya. Terbukti bahwa sekitar 47,25% pengaruh yang diberikan kepemimpinan kepala BPPT Kota Medan terhadap kinerja pegawainya. Jadi penelitian ini tidak bertentangan dengan hipotesis yang dibuat penulis yaitu terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawainya. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan lebih memfokuskan pada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai muslim Di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan di sini teknik pengambilan sampel dan metode pengumpulan datanya sama, perbedaannya terletak pada tempat penelitian dan jumlah responden yang ada maka dari itu penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya dan layak untuk dilakukukan.

Penelitian lainnya ada yang dilakukan oleh Ketaren<sup>12</sup> yang berjudul: Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat SinembahTanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif, di mana data yang diperoleh melalui 30 responden yang merupakan sampel kemudian diolah dengan menggunakan statistik dan disajikan dalam bentuk analisis ilmiah. Setelah pengumpulan data baik melalui kuesioner, observasi lapangan kemudian dianalisa dengan menggunakan uji korelasi *pearson product moment*, yakni hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dimana  $r$  yang diperoleh sebesar  $r = 0,297$  dan

---

<sup>12</sup>Yenni Sari Ketaren, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang," (Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara, Sumatera Utara, 2010)

interpretasi koefisien korelasi menunjukkan korelasi berada pada tingkat kategori rendah antara 0,20 – 0,399 dan besarnya pengaruh sebesar 8,82%. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis dilihat kesamaan dari penelitian di atas yaitu terdapat pada variabel x dan y serta objek penelitian, jumlah responden dan jenis penelitiannya, kemudian perbedaannya adalah terletak pada wilayah tempat objek penelitian dan rumus yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang ada pada kedua variabel tersebut. Sehingga penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya dan layak untuk dilakukan

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zulaikha<sup>13</sup> yang berjudul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Yayasan Taruna Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang meliputi pengumpulan data untuk di uji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian. Alat analisi yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear sederhana, dan uji t serta uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi dan angket atau kuesioner. hasil penelitian ini bahwa dari hasil t hitung bahwa secara simultan semua enam indikator dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yakni antaranya (mengarahkan, mengawasi, mengevaluasi hubungan antara atasan dengan bawahan, lingkungan kerja yang nyaman dan santai, hubungan kekeluargaan yang tetap profesional) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Taruna Surabaya. Serta gaya kepemimpinan

---

<sup>13</sup>Siti Zulaikha, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Taruna Surabaya," (Skripsi, Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, 2014)

berpengaruh sebesar 21,3% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kesamaan penelitian yang penulis lakukan yaitu terletak pada variabel y, jenis penelitian, rumus yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel tersebut dan metode pengumpulan datanya, dan perbedaan penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, wilayah objek penelitian, dan variabel x nya. sehingga penelitian ini belum pernah dilakukan dan layak untuk dilakukan.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan pada skripsi ini terdiri dari:

Bab pertama yang merupakan bagian pendahuluan berisikan latar belakang masalah yang menjadi dasar peneliti dalam melakukan rangkaian penelitian kemudian ditetapkan rumusan masalah sebagai pedoman dan fokus penelitian, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian serta penelitian terdahulu yang dilakukan untuk menghindari plagiat atau duplikasi terhadap penelitian serupa yang telah dilakukan dan yang terakhir ada bagian pendahuluan ini ada sistematika penulisan yang merupakan uraian singkat mengenai deskripsi tentang penulisan yang dilakukan.

Bab kedua merupakan kajian teori yang terdiri dari uraian penjelasan mengenai definisi kinerja, indikator dari kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, definisi kepemimpinan, indikator kepemimpinan, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, dan kerangka berpikir sebagai gambaran akan peta peneliti sebagai batas-batas yang akan diselidiki dan yang tidak akan tersentuh oleh proses penelitian, serta hipotesis penelitian



merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Bab ketiga merupakan bagian metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, untuk mengetahui penelitian tersebut dikelompokkan pada penelitian jenis apa dan pendekatan apa yang digunakan. Variabel dan definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati. Waktu dan lokasi penelitian menunjukkan tentang informasi dari objek penelitian, populasi dan sampel merupakan gambaran umum dan sebagian atau populasi yang diteliti, sumber dan teknik pengumpulan data apakah sumber tersebut berasal dari orang pertama atau kedua dan teknik pengumpulan data merupakan alat yang digunakan peneliti sebagai pengumpulan informasi dalam penelitian. Pengujian kualitas data digunakan agar mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian dan biasanya ada penambahan pengujian normalitas dan homogenitas dan beberapa pengujian lain dan kembali lagi kepada kebutuhan dari sipeneliti. Pengujian hipotesis harus dapat diuji berdasarkan data empiris, yakni berdasarkan apa yang dapat diamati dan dapat diukur.

Bab keempat merupakan hasil penelitian kepemimpinan terhadap kinerja pegawai muslim yang berupa data yang diolah di aplikasi SPSS yang kemudian dijelaskan hasil dari olahan data tersebut serta penjelasan pembahasan tentang data yang sudah diolah.

Bab kelima merupakan bagian penutup yang terdiri atas simpulan pembahasan dalam penelitian yang dikemukakan secara jelas.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja

###### a. Definisi Kinerja

Kinerja dalam bahasa Indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata “*performance*”. Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*). Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.<sup>14</sup> Definisi kinerja menurut Achmad S Ruky adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.<sup>15</sup> Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

---

<sup>14</sup>Fenny Dwi Oktavia, “Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu,” (Skripsi, Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, Bengkulu, 2014), h. 7

<sup>15</sup>Achmad S Ruky, *Sumber Daya...*, h. 216

Pengukuran kinerja karyawan menurut Mahmudi mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.

- 1) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- 2) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.<sup>16</sup>

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas.<sup>17</sup> Selanjutnya As'ad dalam Agustina dan Sutiadi mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.<sup>18</sup>

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

---

<sup>16</sup>Mahmudi, *Manajemen Kinerja...*, h. 6

<sup>17</sup>Irham Fahmi, *Manajemen, Teori...*, h. 226

<sup>18</sup>Irham Fahmi, *Manajemen, Teori...*, h. 227

## **b. Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson adalah sebagai berikut:<sup>19</sup>

### 1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan

### 2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

### 4. Kehadiran

Kehadiran adalah Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan

---

<sup>19</sup>Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan...*, h. 22

sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran.

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor personal atau individual, meliputi: Pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.<sup>20</sup>

#### **d. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relative standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik.<sup>21</sup> Definisi lain penilaian kerja adalah sebagai suatu cara untuk mengukur kontribusi dari individu – individu anggota organisasi kepada organisasinya. Lebih lanjut Achmad S. Ruky menyatakan bahwa dilihat dari titik acuannya, penilaian kinerja dapat dibagi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja berdasarkan hasil yaitu merumuskan kinerja berdasarkan tujuan organisasi atau mengukur hasil – hasil akhir.
2. Penilaian kinerja berdasarkan perilaku yaitu mengukur sarana pencapaian sasaran dan bukannya hasil akhir. Dalam praktek, tipe ini banyak dipakai pekerjaan yang melibatkan aspek – aspek kualitatif.
3. Penilaian kinerja berdasarkan judgement yaitu menilai kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik. Dimensi–dimensi dibawah ini biasanya menjadi perhatian dari tipe penilaian ini:

---

<sup>20</sup>Mahmudi, *Manajemen Kinerja...*, h. 20

<sup>21</sup>Fenny Dwi Oktavia, *Pengaruh Kepemimpinan...*, h. 10

- (a) Kuantitas pekerjaan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode.
- (b) Kualitas pekerjaan : mutu kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat yang ditetapkan.
- (c) Pengetahuan mengenai pekerjaan
- (d) Kreatifitas
- (e) Kesiediaan untuk bekerjasama
- (f) Keandalan : kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- (g) Inisiatif : semangat untuk melaksanakan tugas – tugas baru.
- (h) Kualitas personal : kepribadian, kepemimpinan, keramah- tamahan, dan integritas pribadi.<sup>22</sup>

Prawirosentono berpendapat bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan

---

<sup>22</sup> Achmad S. Ruky, *Sumber Daya...*, h. 209



perusahaan.<sup>23</sup> Terdapat beberapa alasan untuk menilai kinerja karyawan.<sup>24</sup>

1. Penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja perusahaan.
2. Penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh karyawan.
3. Penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan memberikan kesempatan meninjau rencana karir karyawan dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik.

## **2. Kepemimpinan**

Kepemimpinan diperlukan oleh lembaga atau instansi dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. pegawai dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi pegawai untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

### **a. Definisi Kepemimpinan**

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam

---

<sup>23</sup>Dwi Wahyu Wijayanti," *Pengaruh Kepemimpinan...*, h. 20

<sup>24</sup>Irham Fahmi, *Manajemen Teori...*, h. 237

melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Pengertian yang disebutkan menekankan bahwa pemimpin perlu memiliki kemampuan dan kecerdasan yang relatif lebih baik dari anggota organisasinya untuk memungkinkannya mengkreasikan berbagai pendorong yang dapat menggerakkan anggota organisasinya melakukan kegiatan atau pekerjaan yang harus diwujudkan tidak sekedar yang bersifat individual, tetapi dalam bentuk kerjasama yang efektif, efisien dan berkelanjutan.<sup>25</sup>

Anoraga, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.<sup>26</sup> Menurut Nixon dalam buku Edy Sutrisno Kepemimpinan merupakan suatu bentuk seni yang unik, yang membutuhkan kekuatan dan visi pada tingkat yang luar biasa. Kepemimpinan merupakan aktivitas perilaku seseorang dalam memengaruhi orang lain. kepemimpinan merupakan seni memengaruhi dan mengarahkan kemampuan dan usaha orang lain untuk mencapai tujuan pemimpin.<sup>27</sup> Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran

---

<sup>25</sup>Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan...*, h. 26

<sup>26</sup>Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2003), h. 5

<sup>27</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber...*, h. 217

yang maksimal. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>28</sup>

Stoner, Freeman dan Gilbert Jr merumuskan definisi kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompoknya. Rumusan ini mengandung berbagai hal atau komponen yang dapat diuraikan lebih luas dan panjang lebar. Suatu proses akan berlangsung apabila ada faktor penggerak. Dengan penggerak ini akan tercipta kegiatan-kegiatan di mana kegiatan ini menggiatkan lagi unsur lainnya terutama orang-orang yang memiliki tugas yang telah dideskripsikan. Kepemimpinan berlangsung di dalam setiap organisasi (formal dan nonformal).<sup>29</sup>

Sehingga jika disimpulkan dari beberapa pendapat di atas, bahwa kepemimpinan sebenarnya adalah bagaimana pemimpin bisa mengajak bawahannya menuju tujuan perusahaan.

Kepemimpinan dalam islam bersifat pertengahan, selalu menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dengan prinsip keadilan, persamaan, tidak condong terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya. Sebagaimana perkataan

---

<sup>28</sup>Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (rev.ed; Jakarta:PT Bumi Aksara, 2006), h. 169-170

<sup>29</sup>Irham Fahmi, *Manajemen, Teori...*, h. 58

umar r.a., “Sesungguhnya persoalan ini tidak patut dan layak, kecuali orang yang lembut tapi tidak lemah, orang yang kuat tapi tidak korup”.<sup>30</sup>

Kepemimpinan menurut islam merupakan seorang pemimpin yang memiliki tanggung jawab besar dalam suatu organisasi, dengan tanggung jawab tersebut diharapkan dia bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan tidak mengabaikan amanah yang diberikan kepadanya, untuk itu ia dituntut agar dapat mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk menjalankan perintahnya dan tentunya perintah tersebut tidak menyalahi syari’at-syari’at islam, karena itu kepemimpinan kaum muslim hendaklah dipegang oleh orang islam yang beriman dan bertaqwa<sup>31</sup>. Disebutkan dalam QS: At-Taubah (9): 71 yang berbunyi:

وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ  
وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَيُطِيعُونَ  
اللَّهَ وَرَسُولَهُ أُولَئِكَ سَيَرْحَمُهُمُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ

Artinya: “Orang-orang yang beriman laki-laki dan orang-orang yang beriman perempuan, setengahnya menjadi wali bagi yang lain. Mereka menyuruh dengan ma’ruf, dan melarang dari pada yang munkar, lagi mereka mendirikan sembahyang dan mengeluarkan zakat serta patuh mengikut Allah dan Rasul-Nya. Mereka itu akan diberi rahmat oleh Allah. Sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”. (At-Taubah: 71).<sup>32</sup>

<sup>30</sup>Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 155

<sup>31</sup>Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi...*, h.207

<sup>32</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya*

## **b. Indikator Kepemimpinan**

Indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:<sup>33</sup>

### 1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2. Mendukung Tercapainya Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

### 3. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan

---

<sup>33</sup>Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan....*,h. 30-32

gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

#### 4. Bersikap Menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu, sehingga indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tercapainya tujuan, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman, dan bersikap menghargai.

### **c. Jenis-Jenis Kepemimpinan**

#### 1. Kepemimpinan Menurut Situasinya

Di sini faktor yang terpenting untuk menentukan jenis kepemimpinan ialah situasinya. Manajer dan bawahannya menyesuaikan diri dengan situasi tersebut diikuti pula dengan penyesuaian sikap antara manajer dan bawahannya secara timbal-balik.

#### 2. Kepemimpinan Menurut Perilaku Pribadi

Sesuai dengan namanya, perilaku dari pemimpin penting sekali di dalam bentuk kepemimpinan ini. Ia akan cukup fleksibel untuk menggunakan tindakan-tindakan yang sesuai untuk setiap situasi, sambil memperhatikan kemampuan, tingkat pengawasan yang diinginkan dan apakah pemimpin tersebut ingin memutuskan permasalahan yang bersangkutan.

### 3. Kepemimpinan Yang Tugas Sentris Atau Pekerja Sentris

Berbagai orang dalam situasi-situasi yang berlainan memberikan responsi yang berbeda terhadap kepemimpinan. Kepemimpinan tumbuh dari berbagai kekuatan yang beraksi dan mengadakan interaksi terus-menerus dengan memberikan penekanan kepada: (1) Pekerjaan yang sedang dilaksanakan, atau (2) Orang-orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Kondisi tersebut melahirkan kepemimpinan yang tugas sentris atau pekerja sentris. Yang tugas sentris menekankan pada pelaksanaan tugas pekerjaan dan penyelesaiannya. Sebaliknya, kepemimpinan yang pekerja sentris bersifat pada terhadap orang dan hubungan antar manusia.

### 4. Kepemimpinan Pribadi

Motivasi dan pengarahan menimbulkan kontak antar pribadi pegawai. Lahirlah suatu hubungan yang dekat antara pemimpin dan bawahannya. Apabila mengikuti kepemimpinan pribadi, maka situasinya diliputi oleh karakteristik pribadi dan suasana yang informal.

#### 5. Kepemimpinan Demokratis

Menekankan pada partisipasi dan pemanfaatan gagasan-gagasan anggota kelompok yang selanjutnya harus mengetahui subyek-subyek yang dibicarakan. Sebelum suatu tindakan dilaksanakan, akan disampaikan dahulu kepada anggota-anggotanya. Ditekankan pada kepentingan dan inisiatif kelompok .

#### 6. Kepemimpinan Otoriter

Dasar keyakinannya di sini ialah bahwa kepemimpinan dimiliki oleh pemimpin karena ia memiliki wewenang tersebut. Ia memiliki wewenang karena menjadi pemimpin, ia mengetahui dan akan memutuskan hal-hal yang perlu dilaksanakan.

#### 7. Kepemimpinan Paternalistis

Pada sistem kepemimpinan ini terdapat suatu pengaruh kebapakan antara pemimpin dan kelompoknya. Tujuannya ialah untuk melindungi dan memperhatikan kesejahteraan pengikut-pengikutnya. Paternalisme cocok untuk situasi-situasi tertentu, namun dapat menghambat pengembangan rasa percaya pada diri sendiri dari anggota-anggota kelompoknya.

#### 8. Kepemimpinan Alami

Jenis kepemimpinan ini berasal dari kelompok-kelompok orang secara informal. Berbagai pemimpin alami lahir untuk berbagai tujuan di dalam kelompok yang sama. Sukses dari macam-macam kegiatan



ditentukan oleh pemimpin tersebut, walaupun kelompoknya secara resmi dipimpin oleh pemimpin formal.<sup>34</sup>

#### d. Teori-Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori kepemimpinan menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter dalam bukunya yaitu:<sup>35</sup>

##### 1. Teori Sifat (*Trait Theories*)

Fokus riset kepemimpinan pada tahun 1920-an dan 1930-an terletak pada memahami sifat pemimpin yaitu, karakteristik yang dapat membedakan antara pemimpin dan non pemimpin. sifat-sifat yang dipelajari adalah fisik, penampilan, golongan sosial, stabilitas emosi, kelancaran berbicara, dan kemampuan bersosial. Usaha untuk mengidentifikasi secara konsisten sifat yang berkaitan dengan kepemimpinan (prosesnya, bukan pada orangnya) akhirnya berhasil. Berikut sifat yang berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif dijelaskan dengan singkat.

- a) Penggerak (*drive*). pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi. mereka memiliki keinginan yang relatif tinggi terhadap keberhasilan, ambisius, memiliki banyak energi, tidak kenal lelah dalam aktivitasnya, dan menunjukkan inisiatif.

---

<sup>34</sup>George R. Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009), h. 155-157

<sup>35</sup>Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen*, (Jilid 2; Jakarta: Erlangga, 2010), h. 147

- b) Hasrat untuk memimpin (*desire to lead*). pemimpin memiliki hasrat yang kuat untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain. mereka menunjukkan kemauan untuk menerima tanggung jawab.
- c) Kejujuran dan integritas (*honesty and integrity*). pemimpin membangun hubungan terpercayadengan pengikutnya dengan cara jujur dan tidak berkhianat, dan dengan menjaga konsistensi antara kata-kata dan perbuatannya.
- d) Kepercayaan diri (*self confidence*). pengikut mencari pemimpin yang tidak ragu-ragu. Dengan demikian, para pemimpin harus dapat menunjukkan kepercayaan diri agar dapat meyakinkan pengikutnya terhadap keputusan dan tujuan yang harus dicapai.
- e) Kecerdasan (*intelligence*). pemimpin harus cukup cerdas agar dapat mengumpulkan, menyatukan, dan menafsirkan banyak informasi, dan mereka harus dapat menciptakan visi, memecahkan persoalan, dan mengambil keputusan yang tepat.
- f) Pengetahuan yang relevan mengenai pekerjaan (*job relevant knowledge*). pemimpin yang efektif memiliki pengetahuan tingkat tinggi mengenai perusahaan, industri, dan permasalahan teknis. Dengan pengetahuan yang mendalam, pemimpin dapat membuat keputusan terbaik dan memahami implikasi keputusan tersebut.
- g) *Extraversion*. pemimpin adalah orang yang enerjik dan penuh semangat. Suka bergaul, tegas, dan jarang sekali berdiam atau menarik diri.

## 2. Teori Perilaku (*Behavioral Theories*)

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan autokratik, sedangkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya demokratis atau partisipatif.

## 3. Teori Kontingensi Kepemimpinan

Dunia korporasi dipenuhi dengan cerita gagal para pemimpin mencapai kesuksesan akibat kegagalan mereka dalam memahami konteks hal yang mereka lakukan. Dalam bagian ini, kita akan mempelajari tiga teori kontingensi: model Fiedler, teori kepemimpinan situasi Hersey dan Blanchard dan teori jalur tujuan.

## 4. Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

Teori situasi kontingensi berusaha mengamalkan efektivitas kepemimpinan dalam segala situasi. Menurut model ini, pemimpin yang efektif karena pengaruh motivasi mereka yang positif, kemampuan untuk melaksanakan, dan kepuasan pengikutnya.

#### e. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Teori Michigan, Robin “ Bahwa pemimpin yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja”. Teori Jalur Tujuan, Menggambarkan.<sup>36</sup>

- 1) Kepemimpinan yang suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur.
- 2) Kepemimpinan yang berorientasi prestasi akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur.

Menurut Siagian dalam buku Fahmi keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya.<sup>37</sup>

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan- kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

---

<sup>36</sup> Fenny Dwi Oktavia, *Pengaruh Kepemimpinan...*, h. 25

<sup>37</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Teori...*, h. 30

Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

## **B. Kerangka Berfikir**

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai muslim di kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan, Berkaitan dengan judul tersebut, perlu diketahui skema penelitian yang menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di dalam suatu perusahaan, kinerja merupakan hal yang terpenting. Setiap pegawai dituntut untuk dapat menampilkan kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh kondisi input dan proses sumber daya manusia sebagai faktor pendukung dalam menjalankan tugas. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses bekerja. Dalam penelitian ini yang menjadi indikator kinerja adalah kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran.

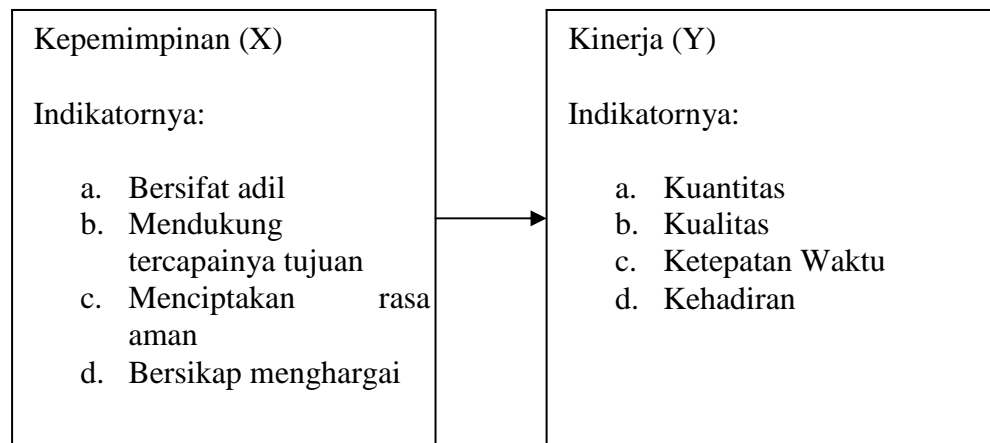
Namun hal tersebut perlu didukung dengan adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan dan motivasi saling terkait dalam mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, mendorong, dan mengajak orang lain untuk bekerja sama dan

mau bekerja secara produktif guna pencapaian tujuan tertentu. Indikator yang digunakan dalam variabel kepemimpinan yaitu: bersifat adil, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman, dan bersikap menghargai.

Dari penjelasan di atas dapat digambarkan sebuah model kerangka berfikir sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**  
**Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

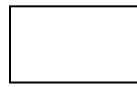


Sumber: Wijayanti<sup>38</sup>

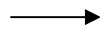
Gambar diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai muslim. Adapun Keterangan berpikir pada gambar 2.3 adalah sebagai berikut :

---

<sup>38</sup> Dwi Wahyu Wijayanti, *Pengaruh Kepemimpinan...*, h. 21



:Menunjukkan Variabel X dan Y dimana variabel X kepemimpinan dan Variabel Y kinerja.



:Menunjukkan adanya pengaruh variabel X (kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu kinerja.

### C. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka hipotesis yang akan dibuktikan kebenarannya secara empiris adalah :

H<sub>0</sub> : Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai muslim Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan

H<sub>a</sub> : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai muslim Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai muslim di kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan.<sup>39</sup>

#### **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

##### **1. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan kurang lebih selama 4 bulan, dimulai pada bulan April sampai dengan Juli 2016 (Jadwal terlampir).

##### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan. Peneliti mengambil lokasi penelitian ini dengan alasan karena secara kualitatif terlihat sikap kepemimpinan Camat yang ada pada kantor Kecamatan Pino Raya baik tetapi kinerja pegawai muslimnya masih tidak sesuai dengan harapan pemimpin itu. Maka berdasarkan kesenjangan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membuktikan secara statistik kuantitatif, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap

---

<sup>39</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 270



kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan?

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai muslim di kantor Kecamatan Pino Raya yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang pegawai.<sup>40</sup>

#### **2. Sampel**

Sampel dalam penelitian ini 30 orang, jika pegawai kurang dari 100 orang maka sampel akan diambil semua, sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan, maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sensus* atau *sampling jenuh*.<sup>41</sup> Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang.

### **D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

---

<sup>40</sup>Sahidi, Wawancara, 05 April 2016.

<sup>41</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2011), h. 125

- a. Data primer, diperoleh langsung dari responden pegawai kantor Kecamatan Pino Raya. Dengan bentuk data primer yang berupa angket (kuesioner) yang berkaitan dengan kepemimpinan dan kinerja pegawai.
- b. Data Sekunder, diperoleh secara tidak langsung dari literatur dokumen, data-data yang berkaitan dengan penelitian yang di dapat dari kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Selatan. Serta buku-buku, media cetak atau media elektronik, jurnal-jurnal dan yang lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Observasi

Observasi yang dilakukan dengan cara memperhatikan, mengamati, sikap dan cara bekerja pegawai dan bertanya langsung kepada pegawai yang bersangkutan mengenai kepemimpinan dan kinerja pegawai. Teknik observasi digunakan untuk mengidentifikasi masalah pada data awal penelitian.<sup>42</sup>

### b. Survei

Survei merupakan suatu teknik pengumpulan informasi yang di lakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan pada responden.<sup>43</sup>

---

<sup>42</sup>Munawaroh, *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*, (Jatim: Intimedia, 2012), h.

<sup>43</sup>Munawaroh, *Panduan Memahami...*, h. 34

c. **Kepustakaan**

Teknik pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literatur yang terdapat di perpustakaan maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini. Teknik digunakan sepanjang penulisan penelitian ini.

## **E. Instrumen Penelitian**

### *1. Checklist*

Checklist digunakan pada teknik observasi pada data awal, dimana peneliti membuat daftar pengamatan kemudian peneliti tinggal membubuhkan tanda checklist (✓) pada kolom yang sesuai.<sup>44</sup>

### *2. Kuesioner Tertutup*

Kuisisioner tertutup yang digunakan dalam penelitian ini, dimana responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-katanya sendiri melainkan telah disediakan alternatif jawaban.<sup>45</sup>

Berikut ini adalah skala likert pengukuran indikator dari variabel kepemimpinan (X) dan Kinerja (Y) tersebut di atas:

---

h.151 <sup>44</sup> Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012),

<sup>45</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 134

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden**

No	Variabel	Pernyataan	Nilai
1	Kepemimpinan	Sangat Setuju	5
		Setuju	4
		Netral	3
		Tidak Setuju	2
		Sangat Tidak Setuju	1
2	Kinerja	Sangat Baik	5
		Baik	4
		Biasa Saja	3
		Tidak Baik	2
		Sangat Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono<sup>46</sup>

### 3. Dokumentasi

Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membuat salinan dengan cara menggandakan arsip dan catatan yang akan diteliti yaitu berupa data pegawai muslim yang ada di Kantor Kecamatan Pino Raya.

## F. Variabel dan Definisi Operasional

Terdapat dua jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Sedangkan variabel terikat atau variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.<sup>47</sup> Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.

<sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian...*, h. 135

<sup>47</sup> Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung : CV.Alpabeta,2007), h. 4

1. Variabel X (Kepemimpinan) yaitu Dalam penelitian ini yang dimaksud kepemimpinan adalah kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.<sup>48</sup> Dengan indikator yaitu: bersifat adil, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman, dan bersikap menghargai.
2. Variabel Y (Kinerja) Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.<sup>49</sup> Dengan indikator yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu dan kehadiran.

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Pengujian Kualitas Data**

#### 9. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan kuesioner. Teknik statistic yang digunakan untuk menguji kevalidan data pada penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation*, data dikatakan valid jika nilai signifikan  $< 0,05$ .<sup>50</sup>

#### 10. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan Reliabel apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan-pernyataan yang diajukan konsisten atau

---

<sup>48</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan...*, h. 26

<sup>49</sup> Achmad S Ruky, *Sumber Daya...*, h. 216

<sup>50</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005), h. 53

stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach*  $s > 0,50$ .<sup>51</sup>

#### 11. Uji Normalitas Data

Metode yang digunakan adalah dengan Uji *Skewnes*, dengan kriteria kenormalan jika hasil tidak melebihi -2 sampai +2, maka bisa dikatakan distribusi data adalah normal.<sup>52</sup>

#### 12. Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Homogeneity of Variance* dengan pedoman sebagai berikut<sup>53</sup>:

- 1) Signifikansi uji ( $\alpha$ ) = 0,05
- 2) Jika Sig >  $\alpha$ , maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3) Jika Sig <  $\alpha$ , maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Model Regresi Linear Sederhana

Pada penelitian ini peneliti menggunakan model regresi linear sederhana karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini

---

<sup>51</sup>Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat...* h. 54

<sup>52</sup>Singgih Santoso, *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2008), h.168

<sup>53</sup>Mika Agus Widiyanto, *Statistika Terapan dan Aplikasi SPSS...* h. 178

juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan juga untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.<sup>54</sup> Adapun model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta_0 + \beta X + \mu_i$$

Keterangan :

Y= Kinerja (dependen)

X= Kepemimpinan

$\beta_0$ = nilai konstanta (independen)

$\beta$ = koefisien regresi variable kepemimpinan

$\mu_i$  = variabel pengganggu

#### b. Uji - t

Berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan kriteria.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup> Riduwan, *Dasar-Dasar Statistika*, (Bandung: ALFABETA, 2003), h. 184

<sup>55</sup> Duwi Prayitno, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Media Kom, 2010), h. 68

- 1) Apabila tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - 2) Apabila tingkat signifikansi  $> \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- c. Koefisien Determinasi<sup>56</sup>

Koefisien Determinasi dalam penelitian ini menggunakan *R Square* ( $R^2$ ) yang digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

**Tabel 3.2**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi**  
**Koefisien Determinasi**

Proposi atau Internal Koefisien	Keterangan
0% - 19,99%	Sangat Rendah
20% - 39,99%	Rendah
40% - 59,99%	Sedang
60% - 79,99%	Kuat
80% - 100%	Sangat Kuat

Sumber: Setiawan<sup>57</sup>

<sup>56</sup> Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi, 2009), h. 64

<sup>57</sup> Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, h.64



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian.

##### 1. Deskripsi Responden.

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat profil dari data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis kelamin.

Adapun data mengenai jenis kelamin responden pegawai muslim kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**

**Jenis kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Pria	24	80 %
Perempuan	6	20 %
Total	30	100 %

*Sumber:*Lampiran 3

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin pegawai muslim kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan yang diambil sebagai responden. Jenis kelamin yang paling banyak adalah jenis pria sebanyak 24 orang atau 80 % dan kelamin perempuan sebanyak 6 orang atau 20%. Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai muslim kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan yang diambil sebagai responden dalam penelitian ini adalah pria.

b. Berdasarkan Umur Responden

Adapun data umur pegawai muslim kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

**Umur Responden**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
21-40 Tahun	7	23,3 %
41-60 Tahun	21	70 %
>60 Tahun	2	6,7 %
Total	30	100 %

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa pegawai muslim kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan yang berumur 21-40 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 23,3%, umur 41-60 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 70%, , dan

umur >60 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 6,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai muslim kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan yang menjadi responden terbanyak adalah yang berusia 41-60 tahun.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data pendidikan terakhir pegawai muslim kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
SMA	20	66,7 %
Diploma	1	3,3 %
S1	9	30 %
Total	30	100 %

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa pegawai muslim kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan yang berpendidikan SMA sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7%, pendidikan Diploma sebanyak 1 orang dengan persentase 3,3% dan pendidikan S1 sebanyak 9 orang dengan persentase 30%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai muslim kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan yang menjadi responden terbanyak adalah yang berpendidikan SMA.

## 2. Deskripsi Lokasi Penelitian

- a. Sejarah Singkat Berdirinya Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan

Kantor Kecamatan Pino Raya berdiri pada tahun 1983 yang bertempat di Jl.Raya Kelutum Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan Lintas Sumatra. Sebelum menjadi Kecamatan Pino Raya dulunya kecamatan ini bernama kecamatan perwakilan Kelutum yang sebelumnya mengalami pemekaran dengan kecamatan Pino Masat saat ini. Pada tanggal 17 April 2001 Kecamatan Pino Raya menjadi kecamatan Definitif yang diresmikan oleh Bupati Bengkulu Selatan Bapak Drs. Iskandar Dayok.

Sesuai dengan fungsinya Kecamatan Pino Raya mempunyai wewenang dalam melakukan tugas diwilayahnya yang meliputi 26 Desa di Kecamatan Pino Raya.

- b. Visi Dan Misi Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan

1) Visi

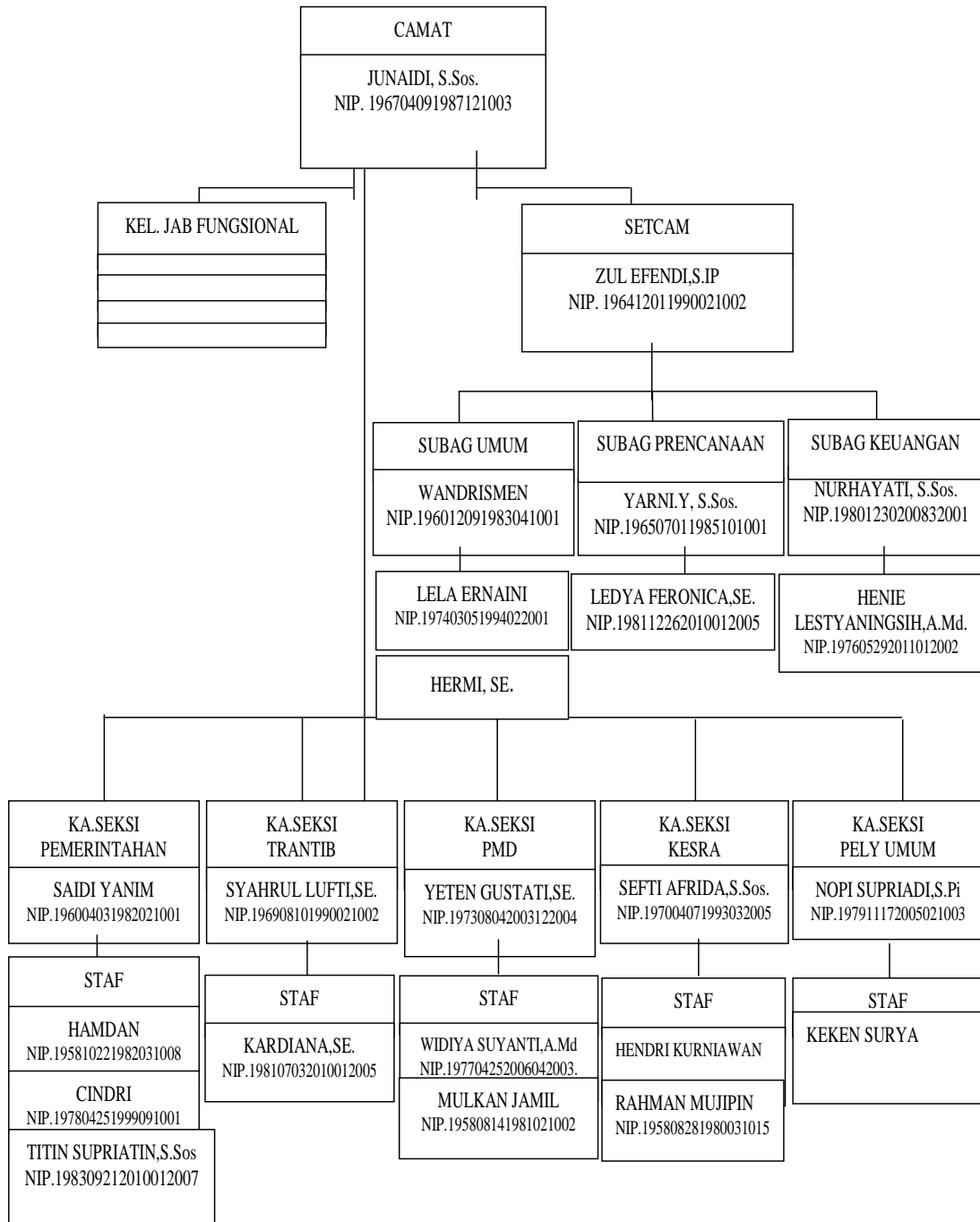
Terciptanya kepuasan pelayanan bagi masyarakat Pino Raya dan menjadi panutan yang baik untuk semua desa di kecamatan Pino Raya.

2) Misi

1. Meningkatkan pelayanan yang prima kepada masyarakat.
2. Menyelenggarakan kebutuhan yang di butuhkan para desa.

3. Meningkatkan kualitas kerukunan masyarakat seluruh Kecamatan Pino Raya.
  4. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa.
- c. Struktur Organisasi Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan

Gambar 1 : STRUKTUR ORGANISASI KANTOR CAMAT PINO RAYA  
KABUPATEN BENGKULU SELATAN



d. Deskripsi Pekerjaan

1) Camat

Camat bertugas yaitu memimpin dan melaksanakan operasional program kerja di Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan berdasarkan fungsi dan tugas pokok agar tugas terlaksana tepat waktu.

2) Sekretaris Camat

Sekretaris Camat mempunyai tanggung jawab yaitu memimpin dan melaksanakan rencana operasional program Sekretariat Kecamatan berdasarkan kebutuhan sesuai dengan peraturan yang berlaku sebagai acuan untuk melaksanakan program agar tugas terlaksana tepat waktu.

3) Sub Bagian Perencanaan

Bertanggung jawab yaitu dengan memimpin dan melaksanakan kegiatan di Sub bagian perencanaan berdasarkan fungsi dan tugas pokok agar tugas terlaksana tepat waktu.

4) Pengadministrasi Perencanaan

Bertugas menerima, mencatat, menyimpan surat serta dokumen lainnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

5) Sub Bagian Umum

Bertanggung jawab atas memimpin dan melaksanakan kegiatan di Sub Bagian Umum Kecamatan Pino Raya berdasarkan fungsi dan tugas pokok agar tugas terlaksana tepat waktu.

6) Pengadministrasi Umum

Bertugas menerima, mencatat, menyimpan surat serta dokumen lainnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

7) Sub Bagian Keuangan

Bertanggung jawab atas memimpin dan melaksanakan kegiatan di sub bagian keuangan berdasarkan fungsi dan tugas pokok agar tugas terlaksana tepat waktu.

8) Pengadministrasi Keuangan (Bendahara)

Bertugas menerima, menyimpan, membayarkan, menata usahakan dan mempertanggung jawabkan uang untuk keperluan belanja SKPD sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku agar berjalannya program rutin dan kegiatan SKPD.

9) Seksi Pemerintahan

Bertanggung jawab atas memimpin dan melaksanakan kegiatan di Seksi Pemerintahan berdasarkan fungsi dan tugas pokok yang telah ditetapkan agar tugas terlaksana dengan baik.



10) Pengadministrasi Pemerintahan

Bertugas menerima, mencatat, menyimpan surat serta dokumen lainnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

11) Pengadministrasi Sekretaris Desa Selali

Bertugas menerima, mencatat, menyimpan surat serta dokumen lainnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar pelaksanaan tugas berlancar.

12) Seksi Ketentraman Dan Ketertiban

Bertanggung jawab atas memimpin dan melaksanakan kegiatan di seksi ketentraman dan ketertiban berdasarkan fungsi dan tugas pokok agar tugas terlaksana tepat waktu.

13) Pengadministrasi Ketentraman dan Ketertiban

Bertugas menerima, mencatat, menyimpan surat dokumen lainnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

14) Seksi Pembangunan Masyarakat Desa

Bertanggung jawab atas memimpin dan melaksanakan kegiatan di seksi pembangunan masyarakat desa berdasarkan fungsi dan tugas pokok agar tugas terlaksana tepat waktu.

15) Pengadministrasi Pembangunan Masyarakat Desa

Bertugas menerima, mencatat, menyimpan surat dokumen lainnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

16) Seksi Kesejahteraan Rakyat

Bertanggung jawab atas memimpin dan melaksanakan kegiatan di seksi kesejahteraan rakyat berdasarkan fungsi dan tugas pokok yang telah ditetapkan agar tugas terlaksana dengan baik.

17) Pengadministrasi Kesejahteraan Rakyat

Bertugas menerima, mencatat, menyimpan surat serta dokumen lainnya sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

18) Seksi Pelayanan Umum

Bertanggung jawab atas memimpin kegiatan di seksi pelayanan umum berdasarkan fungsi dan tugas pokok agar tugas terlaksana tepat waktu.

19) Pengadministrasi Pelayanan Umum

Bertugas menerima, mencatat, menyimpan surat serta dokumen lainnya di bidang seksi pelayanan umum sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku, agar pelaksanaan tugas berjalan lancar.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Pengujian Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan kuesioner. Teknik statistic yang digunakan untuk menguji kevalidan data pada penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation*, data dikatakan valid jika nilai signifikan  $< 0,05$ .<sup>58</sup>

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas**

Item	Sig	$\alpha$	Keterangan
Kepemimpinan1 (X-1)	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan2 (X-2)	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan3 (X-3)	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan4 (X-4)	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan5 (X-5)	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan6 (X-6)	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan7 (X-7)	0,000	0,05	Valid
Kepemimpinan8 (X-8)	0,000	0,05	Valid
Kinerja1 (Y-1)	0,000	0,05	Valid
Kinerja2 (Y-2)	0,000	0,05	Valid
Kinerja3 (Y-3)	0,000	0,05	Valid
Kinerja4 (Y-4)	0,000	0,05	Valid
Kinerja5 (Y-5)	0,000	0,05	Valid
Kinerja6 (Y-6)	0,000	0,05	Valid
Kinerja7 (Y-7)	0,000	0,05	Valid
Kinerja8 (Y-8)	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.4 di atas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk mengukur variabel kepemimpinan dan

---

<sup>58</sup>Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis...*, h. 53

kinerja menghasilkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 dan dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan Reliabel apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan-pernyataan yang diajukan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Alpha Cronbach, dimana dikatakan reliabel jika  $\text{Alpha Cronbach} > 0,50$ . Hasil uji realibilitas direkap pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.5**

#### **Hasil Uji Reliabilitas**

	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
Kepemimpinan(X)	0,893	8	0,50	Reliabel
Kinerja(Y)	0,924	8	0,50	Reliabel

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai alpha cronbach yang lebih dari 0,50 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

### c. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas yang digunakan adalah teknik Skewness dengan ketentuan dan kriteria kenormalan jika hasil tidak melebihi -2

sampai +2 maka bisa dikatakan distribusi data adalah normal. Data hasil pengujian normalitas data direkap pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Std. Deviation	Skewness	
	Statistic	Statistic	Std. Error
Kepemimpinan (X)	.712	-1.081	.427
Kinerja Pegawai Muslim (Y)	.583	-1.031	.427
Valid N (listwise)			

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai skewness seluruh variabel diantara -2 sampai dengan +2 tidak melebihi angka -2 dan angka +2. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal, artinya sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama.

#### **d. Uji Homogenitas**

Pengujian homogenitas menggunakan *Levene test* dengan ketentuan Jika  $\text{sig} > \alpha$ , maka variansi setiap sampel sama (homogen). Hasil Pengujian homogenitas data dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

## Hasil Uji Homogenitas

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepemimpinan (X)	Based on Mean	1.213	1	28	.280
	Based on Median	1.930	1	28	.176
	Based on Median and with adjusted df	1.930	1	26.426	.176
	Based on trimmed mean	1.380	1	28	.250
Kinerja (Y)	Based on Mean	3.326	1	28	.079
	Based on Median	.690	1	28	.413
	Based on Median and with adjusted df	.690	1	26.828	.414
	Based on trimmed mean	2.619	1	28	.117

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.7 di atas hasil uji homogenitas dengan menggunakan *levене test* dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi (sig) dari seluruh variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,05 hal ini berarti bahwa seluruh variabel bersifat homogen artinya sampel yang diambil dari populasi yang sama dapat dianggap mewakili varians yang sama.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Model Regresi Linear Sederhana

Dari hasil pengolahan data model regresi linear sederhana menggunakan SPSS dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji t Test**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.088	.526		3.971	.000
Kepemimpinan (X)	.422	.133	.515	3.178	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2,088 + 0,422 X + \mu_i$$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu persamaan menunjukkan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\beta_0$ ) sebesar 2,088 artinya apabila variabel bebas

Kepemimpinan (X) dalam keadaan konstanta atau 0, maka Kinerja Pegawai Muslim (Y) nilainya sebesar 2,088 yang artinya tidak baik dan hal ini berarti jika kepemimpinan di Kantor Kecamatan Pino Raya baik maka pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya tidak baik kinerja di Kantor Kecamatan Pino Raya dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Koefisien regresi ( $\beta_i$ ) sebesar 0,422 artinya setiap kenaikan satu variabel Kepemimpinan (X) maka nilai variabel Kinerja Pegawai Muslim (Y) akan naik sebesar 0,422 tindakan. Artinya apabila kepemimpinan baik, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Sebaliknya apabila kepemimpinan buruk maka akan semakin buruk pula kinerja pegawai muslimnya.

#### b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan ketentuan apabila tingkat signifikansi  $< \alpha$  (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**

#### Hasil Uji t

	<b>Signifikansi (Sig)</b>	<b><math>\alpha = 0,05</math></b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan (X)	0,004	0,05	Hipotesis diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.9 nilai signifikan pada  $0.004 < \alpha = 0,05$  dan dapat disimpulkan  $H_a$  yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima, karena Hipotesis



alternatif pada  $\alpha = 0,05$  atau 5% dan Confidence Interval sebesar 95% yang artinya taraf kepercayaan dari 30 responden menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja adalah sebesar 95%.

### 3. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.10**

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 <sup>a</sup>	.265	.239	.509

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X)

Sumber: data Primer Diolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,265 sama dengan 26,5 %. Hal ini berarti bahwa sebesar 26,5 % kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya dipengaruhi variabel independen yang ada dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu 73,5 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor personal atau individual, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual.<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja...*, h. 20

### C. PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian data menggunakan statistik mendapatkan hasil Sig sebesar 0,004 lebih kecil dari  $\alpha$  sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Muslim Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan diterima. Artinya semakin tinggi variabel kepemimpinan maka semakin baik kinerja pegawai muslimnya. Apabila kepemimpinan baik kinerja juga akan baik hal ini dipengaruhi oleh perilaku pemimpin untuk bersifat adil, mendukung tercapainya tujuan, menciptakan rasa aman dan bersikap menghargai kepada seluruh pegawainya, hal ini terbukti dengan fakta yang ada dilapangan.

Kinerja pegawai muslim dengan didasari kepemimpinan yang baik oleh Camat akan menimbulkan kinerja yang baik. Hal ini berarti juga bahwa jika kepemimpinan Camat semakin baik maka akan menimbulkan kinerja yang akan baik juga. Karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan para pegawai dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia untuk bekerjasama dalam Kantor Kecamatan tersebut.

Maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dikarenakan baik buruknya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Pino Raya mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai muslim Kantor Kecamatan Pino Raya ini disebabkan oleh adanya

sifat pemimpin yang adil, menghargai sesama, mampu menciptakan rasa aman dan juga dapat mendukung tercapainya tujuan Kantor Kecamatan Pino Raya, maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai muslimnya yaitu dengan meningkatkan kuantitasnya dalam bekerja. kualitas dalam melakukan pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta meningkatkan kehadiran dalam mempercepat pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Ketaren yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan pengujian data menggunakan statistik mendapatkan hasil Sig sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Fakta-fakta tersebut membuktikan bahwa yang ada dilapangan dapat menjelaskan keterkaitan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara teori.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan terkait pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai muslim Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan, pada  $\alpha = 5\%$  atau *Confidence Interval* sebesar 95 % artinya 95 % dari keseluruhan responden mengakui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan, sebesar 0,265 atau 26,5 %. Sedangkan sisanya 73,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini, seperti faktor personal, faktor tim, faktor kontekstual, faktor sistem, dan faktor personal.

#### **B. Saran**

1. Suatu penelitian akan memiliki arti jika dapat memberikan kontribusi atau manfaat bagi pembaca maupun penelitian berikutnya, atau penelitian lanjutan di masa mendatang. Maka dari itu Camat perlu memperhatikan

kepemimpinannya agar seluruh pegawai muslim di Kantor Kecamatan Pino Raya tersebut bisa berkinerja dengan baik dalam melaksanakan seluruh pekerjaan Kantor.

2. Bagi kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu selatan lebih perketat lagi peraturan yang ada dalam kantor Kecamatan Pino Raya tersebut serta sebagai motivasi untuk agar lebih baik lagi baik dalam kepemimpinan Camat maupun kinerja para pegawai muslim kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: PT Asdi Mahasatya. 2003.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2010.
- Agama Departemen RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*.
- Dwi Endah Kusriani, Setiawan,. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi. 2010.
- Dwi ,Fenny, Oktavia. *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu*. Universitas Bengkulu: Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2014.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- George R. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara 2000.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2003.
- Ibrahim, Ahmad. *Manajemen Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2008.
- Mahmudi. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. 2010.
- Munawaroh. *Panduan Memahami Metodologi Penelitian*. Jatim: Intimedia. 2012.
- Nawawi, Hadari. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 2006.
- Nur, Rosalinda, Cahaya Hutaruk. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Medan)*. Universitas Sumatera Utara: Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. 2012.
- P. Stephen, Robbins, Mary Coulter. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga. 2010.
- Priyatno, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom. 2010.

- Riduwan. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: ALFABETA. 2003.
- Ruky, Achmad S. *Sumber Daya Mnausia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama 2006.
- Santoso, Singgih. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 16*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2008.
- Sari, Yeni, Ketaren. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sinembah Tanjung Hilir Kabupaten Deli Serdang*. Universitas Sumatera Utara: Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2011.
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2007.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group 2009.
- Wahyu, Dwi, Wijayanti. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Universitas Negeri Semarang: Skripsi, Fakultas Ekonomi. 2012.
- Widianto, Mika, Agus. *Statistika Terapan dan Aplikasi SPSS*. Jakarta: PT alex Media Kopotindo. 2013.
- Yuniarsih, Tjutju, Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2013.
- Zulaikha, Siti. *Pengaruh Gaya Kepemimpina Terhadap Kinerja Pegawai Di Yayasan Taruna surabaya*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel surabaya: Skripsi, Fakultas Manajemen Dakwah. 2014.

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



**Lampiran 11: Uji Homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variance**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepemimpinan (X)	Based on Mean	1.213	1	28	.280
	Based on Median	1.930	1	28	.176
	Based on Median and with adjusted df	1.930	1	26.426	.176
	Based on trimmed mean	1.380	1	28	.250
Kinerja (Y)	Based on Mean	3.326	1	28	.079
	Based on Median	.690	1	28	.413
	Based on Median and with adjusted df	.690	1	26.828	.414
	Based on trimmed mean	2.619	1	28	.117

Lampiran 3

**DATA RESPONDEN**

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan
1	Widya Suyanti, A.md	Wanita	21-40 Tahun	Diploma
2	Nopri Supriadi, S.Pi	Pria	21-40 Tahun	S1
3	Titin Putriani	Wanita	41-60 Tahun	S1
4	Cindri	Pria	21-40 Tahun	SMA
5	Rahman Mujipin	Pria	41-60 Tahun	SMA
6	Nurhayati	Wanita	41-60 Tahun	S1
7	Elvi Susanto A.Ks	Wanita	41-60 Tahun	S1
8	Nahardin	Pria	41-60 Tahun	SMA
9	Alimin	Pria	41-60 Tahun	SMA
10	Hamdan	Pria	>60 Tahun	SMA
11	Hendri Kurniawan	Pria	21-40 Tahun	SMA
12	Mulkan Jamil	Pria	>60 Tahun	SMA
13	Zul Efendi,S.IP	Pria	41-60 Tahun	S1
14	Yamuhin	Pria	41-60 Tahun	SMA
15	Tahirman	Pria	21-40 Tahun	SMA
16	Sarun	Pria	41-60 Tahun	SMA
17	Jon Hadi	Pria	41-60 Tahun	SMA
18	Warsito	Pria	41-60 Tahun	SMA
19	Yadi	Pria	41-60 Tahun	SMA
20	Artawano	Pria	41-60 Tahun	SMA
21	Naharuddin	Pria	41-60 Tahun	SMA
22	Sahidi	Pria	41-60 Tahun	SMA
23	Lela Ernaini	Wanita	41-60 Tahun	SMA
24	Suharhan	Pria	41-60 Tahun	SMA
25	Kardian S.E	Pria	21-40 Tahun	S1
26	Yarni	Pria	41-60 Tahun	S1
27	Hermi S.E	Pria	21-40 Tahun	S1
28	Wandrismen	Pria	41-60 Tahun	SMA
29	Resti Puspita, S.E	Wanita	41-60 Tahun	S1
30	Syadikin	Pria	41-60 Tahun	SMA

## LEMBAR KUISIONER

### Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Muslim Di Kantor Kecamatan Pino Raya Kabupaten Bengkulu Selatan

Responden yang terhormat,

Nama saya Ruansa Wahyuni, saya adalah mahasiswa S1 Institut Agama Islam Negeri Bengkulu yang sedang melakukan penelitian pada pegawai muslim Kantor Kecamatan Pino Raya. Untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner ini. Identitas Bapak/Ibu akan kami rahasiakan. Atas bantuan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Nama Responden :

No Tlp :

Alamat :

#### A. Petunjuk

Berikan tanda silang (X) pada jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis Kelamin
  - a. Pria
  - b. Wanita
2. Umur
  - a. 21-40 tahun
  - b. 41-60 tahun
  - c. > 60 tahun
3. Pendidikan
  - a. SMA
  - b. Diploma
  - c. S1

#### B. Petunjuk Pertanyaan

Berikan jawaban terhadap semua pertanyaan dalam kuisisioner ini, Dalam Kuisisioner ini memiliki 5 alternatif jawaban, berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

Contoh :

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh pegawainya		√			

Pada Variabel X dengan skala likert sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju (5)  
S = Setuju (4)  
N = Netral (3)  
TS = Tidak Setuju (2)  
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

#### Kepemimpinan (X)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan bersikap adil kepada seluruh pegawainya.					
2	Pimpinan tidak membeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas.					
3	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja dalam mencapai tujuan instansi.					
4	Pimpinan ikut serta dalam mendukung tercapainya tujuan instansi.					
5	Pimpinan anda selalu berusaha untuk menciptakan rasa aman jika di kantor terjadi kondisi ketidakharmonisan diantara para karyawan.					
6	Pimpinan membuat peraturan-peraturan yang dapat mengendalikan keamanan dan kenyamanan karyawan.					
7	Pemimpin memuji dan menghargai para pegawai yang kinerjanya bagus.					
8	Pimpinan bersikap menghargai pegawai jika pegawai melakukan kesalahan dalam pekerjaannya.					

Pada variabel Y dengan skala likert sebagai berikut:

SB = Sangat Baik (5)

B = Baik (4)

BS = Biasa Saja (3)

TB = Tidak Baik (2)

STB = Sangat Tidak Baik (1)

## Kinerja (Y)

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>SB</b>	<b>B</b>	<b>BS</b>	<b>TB</b>	<b>STB</b>
1	Kuantitas kerja yang saya hasilkan sesuai dengan target yang ditentukan instansi					
2	Kuantitas kerja saya ini melebihi rata-rata pegawai lain					
3	Kualitas kerja saya lebih rapi dan teliti dari pegawai lain di kantor ini.					
4	Kualitas anda berusaha melakukan pekerjaan di kantor.					
5	Ketepatan waktu anda dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor.					
6	Ketepatan waktu anda dalam melaksanakan pekerjaan di kantor sudah bagus.					
7	Kehadiran anda dalam masuk kantor sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan.					
8	Saat saya pulang kantor sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan.					

Sumber: Dwi Wahyu Wijayanti dan Galih Aryo Nimpun



28			√				√				√										√								√					27	3		
29	√					√					√										√												√			21	3
30	√									√					√						√												√			17	2

NO	Kinerja (Y)																																								Jumlah	RT
	1					2					3					4					5					6					7					8						
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
1				√					√					√						√																		√	35	4		
2					√				√					√						√																			√	32	4	
3				√					√					√						√																			√	33	4	
4			√						√					√						√																			√	29	4	
5				√					√					√						√																			√	29	4	
6				√					√					√						√																			√	32	4	
7				√					√					√						√																			√	29	4	
8				√					√					√						√																			√	29	4	
9				√					√					√						√																			√	30	4	
10					√				√					√						√																			√	31	4	
11				√					√					√						√																			√	31	4	
12					√				√					√						√																			√	32	4	
13				√					√					√						√																		√	32	4		
14				√					√					√						√																		√	35	4		
15				√					√					√						√																			√	32	4	
16			√						√					√						√																		√	22	3		
17				√					√					√						√																		√	30	4		
18					√				√					√						√																		√	33	4		
19			√						√					√						√																		√	24	3		
20				√					√					√						√																		√	32	4		
21				√					√					√						√																		√	32	4		
22				√					√					√						√																	√	25	3			
23				√					√					√						√																		√	32	4		
24			√						√					√						√																	√	24	3			

25			√			√				√					√				√				√				√				26	3
26			√			√				√					√				√				√				√				27	3
27			√			√				√					√				√				√				√				32	4
28	√					√				√					√				√				√				√				20	3
29			√			√				√					√				√				√				√				36	5
30	√					√				√					√				√				√				√				16	2



Lampiran 2

TABULASI DATA

No	Kepemimpinan (X)								Jumlah	Rata-Rata	Kinerja (Y)								Jumlah	Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	6	7	8		
	5	5	4	5	5	4	4	4	36	4,5	4	4	4	5	5	4	4	5	35	4,375
	5	5	5	5	5	4	5	4	38	4,75	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4
	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4,375	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4,125
	5	5	3	4	3	4	4	4	32	4	3	3	3	4	5	4	3	4	29	3,625
	4	5	4	3	4	4	4	4	32	4	4	3	3	4	3	4	4	4	29	3,625
	5	5	4	5	5	4	4	4	36	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
	5	4	4	4	4	4	3	4	32	4	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3,625
	3	4	4	5	4	4	4	4	32	4	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3,625
	5	5	4	3	4	4	5	4	34	4,25	4	4	3	3	4	4	4	4	30	3,75
	4	5	4	4	4	4	3	4	32	4	5	4	3	4	3	4	4	4	31	3,875
	4	5	3	5	4	4	4	4	33	4,125	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3,875
	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3,875	5	4	4	3	4	4	4	4	32	4
	4	5	4	5	5	4	4	3	34	4,25	3	4	4	5	3	5	4	4	32	4
	4	5	4	4	5	4	4	4	34	4,25	4	4	4	5	5	5	4	4	35	4,375
	4	4	5	4	4	4	5	4	34	4,25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
	2	3	2	2	3	2	3	2	19	2,375	3	3	2	3	3	3	3	2	22	2,75
	5	5	4	4	4	4	3	4	33	4,125	4	4	3	4	4	4	4	3	30	3,75
	4	4	5	4	5	5	4	4	35	4,375	5	4	3	4	4	5	4	4	33	4,125



Lampiran 4

DESKRIPSI RESPONDEN

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	24	80.0	80.0	80.0
Wanita	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-40 Tahun	7	23.3	23.3	23.3
41-60 Tahun	21	70.0	70.0	93.3
>60 Tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	20	66.7	66.7	66.7
Diploma	1	3.3	3.3	70.0
S1	9	30.0	30.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

### Lampiran 7: Deskriptif Statistik

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Kepemimpinan (X)	30	2	5	117	3.90	.130
Kinerja (Y)	30	2	5	112	3.73	.106
Valid N (listwise)	30					

### Lampiran 10: Uji normalitas

#### Descriptive Statistics

	Std. Deviation	Skewness	
	Statistic	Statistic	Std. Error
Kepemimpinan (X)	.712	-1.081	.427
Kinerja (Y)	.583	-1.031	.427
Valid N (listwise)			

### Lampiran 12: Uji Hipotesis

#### Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.088	.526		3.971	.000
Kepemimpinan (X)	.422	.133	.515	3.178	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**LAMPIRAN 8: Uji Validitas dan Reliabilitas Data**

**Uji Validitas dan Reabilitas Data Kepemimpinan (X)**

**Correlations**

	Kepemimpinan1	Kepemimpinan2	kepemimpinan3	Kepemimpinan4	Kepemimpinan5	Kepemimpinan6	Kepemimpinan7	Kepemimpinan8	Total
Kepemimpinan1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .751** .000 30	.429* .018 30	.406* .026 30	.527** .003 30	.596** .001 30	.433* .017 30	.673** .000 30	.79 .00 30	
Kepemimpinan2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.751** .000 30	1 .366* .047 30	.459* .011 30	.586** .001 30	.634** .000 30	.509** .004 30	.558** .001 30	.80 .00 30	
kepemimpinan3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.429* .018 30	.366* .047 30	1 .493** .006 30	.416* .022 30	.544** .002 30	.546** .002 30	.575** .001 30	.68 .00 30	
Kepemimpinan4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.406* .026 30	.459* .011 30	.493** .006 30	1 .488** .006 30	.537** .002 30	.455* .011 30	.490** .006 30	.69 .00 30	







Kinerja8	Pearson Correlation	.595**	.687**	.676**	.730**	.637**	.662**	.802**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.721**	.873**	.785**	.849**	.698**	.841**	.857**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	8

**Lampiran 13: Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 <sup>a</sup>	.265	.239	.509

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X)

**Lampiran 7: Uji Homogenitas**

**Test of Homogeneity of Variance**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kepemimpinan (X)	Based on Mean	2.213	1	28	.148
	Based on Median	1.121	1	28	.299
	Based on Median and with adjusted df	1.121	1	25.265	.300
	Based on trimmed mean	1.721	1	28	.200
Kinerja Pegawai Muslim (Y)	Based on Mean	2.925	1	28	.098
	Based on Median	1.963	1	28	.172

Based on Median and with adjusted df	1.963	1	25.495	.173
Based on trimmed mean	2.548	1	28	.122

#### Lampiran 4: Deskriptif Statistik

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Kepemimpinan (X)	30	2,125	4,750	118,125	3,93750	,614787
Kinerja Pegawai Muslim (Y)	30	2,000	4,500	110,250	3,67500	,576666
Valid N (listwise)	30					

#### Lampiran 6: Uji normalitas

##### Descriptive Statistics

	Skewness	
	Statistic	Std. Error
Kepemimpinan (X)	-1.765	.427
Kinerja Pegawai Muslim (Y)	-1.203	.427
Valid N (listwise)		

### Lampiran 8: Uji Hipotesis

#### Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.475	.567		2.600	.015
Kepemimpinan (X)	.559	.142	.596	3.925	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Muslim (Y)

### Lampiran 9: Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.355	.332	.471361

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X)

## Responden sedang Mengisis Kusioner







