

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Sebagian dari Persyaratan Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Ekonomi Syariah

Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau



Oleh :

EGE WIRDAYU
NPM : 152310071

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

الْجَامِعَةُ الْإِسْلَامِيَّةُ الرَّيَوِيَّةُ

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 27 September 2020 Nomor : 94/Kpts/Dekan/FAI/2020, maka pada hari ini Selasa Tanggal 29 September 2020 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

- | | |
|---------------------------|--|
| 1. Nama | : Ege Wirdayu |
| 2. NPM | : 152310071 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru |
| 5. Waktu Ujian | : 10.00 – 11.00 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 86,25 (A-) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy

Sekretaris

Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc,Ak

Dosen Penguji :

- | | |
|------------------------------------|--------------|
| 1. Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy | : Ketua |
| 2. Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc,Ak | : Sekretaris |
| 3. Muhammad Arif, SE.,MM | : Anggota |
| 4. Zulfadli Hamzah, B.IFB.,M.IFB | : Anggota |

Dekan,
Fakultas Agama Islam UIR,

Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN : 1025066901

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini dimunaqasahkan dalam sidang ujian Sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

Nama : Ege Wirdayu
NPM : 152310071
Hari/Tanggal : Selasa, 29 September 2020
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI TIM PENGUJI

KETUA

Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy
NIDN:1025066901

SEKRETARIS

Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak
NIDN: 1012097002

PENGUJI I

M. Arif
Muhammad Arif, SE, MM
NIDN: 1028048801

PENGUJI II

Zulfadli Hamzah, M.IFB
NIDN:1024028802

Diketahui Oleh
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau

Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy
NIDN:1025066901

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ege Wirdayu

NPM : 152310071

Pembimbing I : Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy

Pembimbing II: Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy
NIDN:1025066901

Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak
NIDN:1012097002

Turut Menyetujui

**Ketua Prodi
Ekonomi Syariah**

**Dekan
Fakultas Agama Islam**

Muhammad Arif, SE, MM
NIDN:1028048801

Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy
NIDN:1025066901

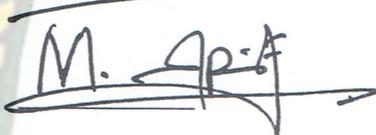
Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1).

Dr. Zulkifli,MM,ME.Sy Sponsor

Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc.Ak Co. Sponsor

Muhammad Arif, SE.,M.M Ketua Program Studi







BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

Nama : Ege Wirdayu

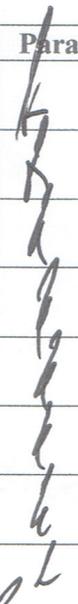
NPM : 152310071

Pembimbing I : Dr. Zulkifli,MM,ME,.Sy

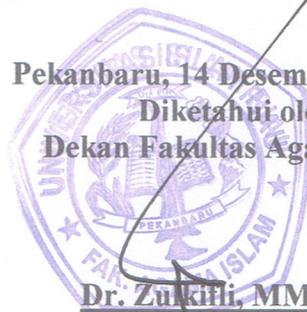
Pembimbing II: Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Dengan rincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Pembimbing I	Berita Bimbingan	Paraf
1	28 Agustus 2020	Dr. Zulkifli,MM,ME,.Sy	Bimbingan Bab II	
2	31 Agustus 2020	Dr. Zulkifli,MM,ME,.Sy	Bimbingan Bab III	
3	1 September 2020	Dr. Zulkifli,MM,ME,.Sy	Perbaikan abstrak	
4	2 September 2020	Dr. Zulkifli,MM,ME,.Sy	Perbaikan pembatasan masalah	
5	3 September 2020	Dr. Zulkifli,MM,ME,.Sy	Melengkapi lampiran	
6	4 September 2020	Dr. Zulkifli,MM,ME,.Sy	Perbaikan kesimpulan dan saran	
7	7 September 2020	Dr. Zulkifli,MM,ME,.Sy	Penambahan Jurnal	
8	8 September 2020	Dr. Zulkifli,MM,ME,.Sy	Persetujuan ACC	

Pekanbaru, 14 Desember 2020
Diketahui oleh
Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy
NIDN:1025066901

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap :

Nama : Ege Wirdayu

NPM : 152310071

Pembimbing I : Dr. Zulkifli, MM, ME, Sy

Pembimbing II: Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Dengan rincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Pembimbing II	Berita Bimbingan	Paraf
1	11 Agustus 2020	Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak	Perbaikan Kata Pengantar	
2	12 Agustus 2020	Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak	Perbaikan pembahasan	
3	13 Agustus 2020	Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak	Perbaikan abstrak	
4	14 Agustus 2020	Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak	Perbaikan pembatasan masalah	
5	18 Agustus 2020	Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak	Perbaikan Bab III	
6	19 Agustus 2020	Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak	Perbaikan Bab IV	
7	26 Agustus 2020	Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak	Perbaikan Bab V	
8	27 Agustus 2020	Boy Syamsul Bakhri, SE, M.Sc, Ak	Persetujuan ACC	

Pekanbaru, 14 Desember 2020
Diketahui oleh
Dekan Fakultas Agama Islam


Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy
NIDN:1025066901

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ege wirdayu

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai
Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Npm : 152310071

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri dan dapat dipertanggung jawabkan bila kemudian hari ternyata skripsi yang saya buat adalah plagiat dari orang. Dan saya bersedia ijazah saya dicabut oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau (UIR).

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 21 September 2020

Yang membuat pernyataan



Ege wirdayu

LEMBAR PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya ucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini sehingga saya bisa meraih gelar sarjana, karena izin-Nya saya bisa sampai sejauh ini.

Terimakasih kepada kedua orang tua saya, ayah Muhammad Zen S.PD dan ibu Ratih Widia yang selalu memberi semangat, memberi dukungan, dan selalu memanjatkan doa disetiap sholatnya dipersetiga malamnya tanpa ada rasa lelah. Alhamdulillah akhirnya anakmu ini dapat menyelesaikan kuliah ini dengan baik. Terimakasih kepada abang dan adekku yang telah memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Terimakasih kepada seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan dorongan semangat kepada saya.

Terimakasih kepada Dosen Pembimbing saya, Bapak Boy Syamsul Bakhri,SE,M.Sc,Ak dan Bapak Zulkifli,MM,ME,.Sy yang telah membantu dan membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi saya ini. Terimakasih juga kepada seluruh Bapak/Ibu dosen serta pegawai di Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Terimakasih kepada sahabat saya Putri Pertiwi SE, Susilawati SE, Jamilah SE yang selalu memberikan semangat dan selalu membantu saya dalam

menyelesaikan skripsi ini. Saya berharap semoga persahabatan ini tetap abadi hingga ke jannah. Terimakasih kepada Nurmeifiani SE dan Azannah juliasni SE yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih kepada Zulkhairi S.kep yang telah memberi semangat, dukungan dan doanya selama ini semoga Allah SWT membalasnya. Serta teman seperjuangan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Ege wirdayu SE



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Shalawat beserta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta seluruh keluarga dan sahabatnya yang selalu membantu perjuangan beliau dalam menegakkan Dinullah di muka bumi ini.

Dalam suatu organisasi gaya kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting. Tanda adanya pemimpin suatu organisasi tidak bisa berjalan dengan baik, gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. 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 pegawainya.

Dalam Kepemimpinan di Kementerian Agama Kota Pekanbaru sangat disiplin, setiap pegawai yang melanggar aturan yang berlaku akan diberikan sanksi yang telah ditetapkan, setiap peraturan harus dipatuhi oleh siapapun baik bawahan maupun pimpinannya. Gaya Kepemimpinan di Kementerian Agama Kota Pekanbaru mengarah pada gaya kepemimpinan karismatis. Pimpinan menjadi sumber inspirasi bagi bawahannya, sehingga tercipta percaya diri yang tinggi antara sesama. Pimpinan selalu memberikan motivasi kepada bawahannya serta mendorong untuk bekerja sama dalam mencapai tingkat kinerja yang baik. Sehingga dalam kantor tersebut tercipta hubungan yang harmonis anatar pimpinan dengan pegawainya. Serta lingkungan yang relative santai.

Dalam penulisan Skripsi ini, penulis menyadari tentu masih banyak terdapat kekurangan dan kesalahan. Dengan keterbatasan kemampuan dan cakrawala berfikir serta keterbatasan waktu dan kesempatan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru”.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tiada hingganya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH. M. CL
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau, Bapak Dr. Zulkifli, MM,.ME.Sy

3. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, Bapak Muhammad Arif, SE.,MM
4. Dosen Pembimbing Bapak Dr. Zulkifli, MM., ME.Sy ,dan Bapak Boy Syamsul Bakhri, SE.,M.Sc,Ak , yang penuh kesabaran memberikan arahan, bimbingan, saran, dan nasehat kepada penulis dalam penulisan Skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen serta karyawan/karyawati Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Semoga dengan bantuan dan kebaikan yang telah diberikan, dapat diberi pahala oleh Allah SWT, dan penulis menyadari penulisan Skripsi ini banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis berharap kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan tugas selanjutnya. Atas bantuan dan bimbingan, penulis ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, Agustus 2020

Wassalam Penulis

EGE WIRDAYU

NPM : 152310071

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gaya Kepemimpinan.....	9
1. Pengertian Kepemimpinan	9
2. Kepemimpinan Dalam Islam.....	12
3. Teori – Teori Kepemimpinan.....	23
4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	25
5. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	32
6. Macam – Macam Gaya Kepemimpinan.....	36
B. Gaya Kepimpinan Dalam Perspektif Islam.....	43
C. Kinerja Pegawai	48
1. Pengertian Kinerja Pegawai	48

2. Prosedur Penyusunan Kinerja Pegawai.....	50
3. Penilaian Kinerja Pegawai	51
4. Indikator Kinerja Pegawai.....	53
D. Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam	55
E. Tinjauan Penelitian Relevan	57
F. Variable Penelitian.....	58
G. Konsep Operasional	58
H. Kerangka Konseptual.....	61
I. Hipotesis.....	61
BAB III METODE PENELITIAN	63
A. Jenis Penelitian.....	63
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	63
C. Subjek Dan Objek Penelitian	64
D. Populasi Dan Sampel	64
E. Teknik Pengumpulan Data.....	65
F. Teknik Pengolahan Data Dan Analisis Data.....	66
G. Uji Asumsi Klasik.....	69
H. Uji Hipotesis.....	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
A. Tinjauan Umum Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	74
1. Sejarah singkat Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru	74
2. Perubahan nama Departemen Agama menjadi Kemenag.....	77
3. Tugas pokok dan fungsi Kemenag Kota Pekanbaru	78
4. Visi dan Misi.....	79
5. Wilayah	80
6. Struktur Organisasi	80
B. Deskripsi Data.....	81
1. Identitas Responden	81

C. Analisis Data	92
1. Uji Instrumen Penelitian	92
2. Uji Hipotesis	98
3. Pembahasan Hasil Temuan	101

BAB V PENUTUP..... 107

A. Kesimpulan	107
B. Saran	108

DAFTAR KEPUSTAKAAN

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1 :Ruangan Penyelenggara dan Jumlah Pegawai PNS.....	4
Tabel 2 :Konsep Operasional.....	58
Tabel 3 :Jadwal Kegiatan Penelitian.....	64
Tabel 4 :Alternatif Pilihan Jawaban.....	68
Tabel 5 :Interpretasi Koefisien Korelasi	72
Tabel 6 :Jenis kelamin Responden.....	81
Tabel 7 : Status Kepegawaian.....	82
Tabel 8 :Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Bersifat Jujur	83
Tabel 9 :Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan TidakBerkhianat.....	83
Tabel 10 :Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Tidak Korupsi	84
Tabel 11 :Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Berpegang Teguh .	84
Tabel 12 :Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Dapat Dipercaya...	85
Tabel 13 :Tanggapan Responden Mengenai Menjaga Rahasia	86
Tabel 14 :Tanggapan Responden Mengenai Kemenag Tidak Berkhianat..	86
Tabel 15 :Tanggapan Responden Mengenai Dapat Bersifat Adil.....	87
Tabel 16 :Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Dengan Baik	88
Tabel 17 :Tanggapan Responden Mampu Komunikasi Baik	88

Tabel 18 :Tanggapan Responden Pimpinan Bertanggung Jawab	89
Tabel 19 :Tanggapan Responden Pimpinan Bersikap Terbuka	89
Tabel 20 :Tanggapan Responden Pimpinan Memiliki Kecerdasan	90
Tabel 21 :Tanggapan Responden Pimpinan Memberi Dukungan	91
Tabel 22 :Rekapitulasi Tanggapan Responden.....	91
Tabel 23 :Uji Validilitas.....	93
Tabel 24 :Uji Reliabilitas	94
Tabel 25 :Uji Normalitas.....	95
Tabel 26 :Uji Autokorelasi.....	96
Tabel 27 :Analisis Regresi Linear Sederhana	98
Tabel 28 :Uji T Parsial	100
Tabel 29 :Analisis Korelasi.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 :Kerangka Konseptual.....	61
Gambar 2 :Uji Heteroskedastisitas.....	97



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Dekan Fakultas Agama Islam

Lampiran 2 :Surat Pra Riset

Lampiran 3 :Surat Riset

Lampiran 4 :Surat Balasan Penelitian

Lampiran 5 :Angket

Lampiran 6:Hasil Output Uji Validitas, Output Uji Reliabilitas, Output Uji Normalitas, Output Uji Hipotesis, Output Uji Autokorelasi, Output Uji Heterokedastisitas

Lampiran 7 :Dokumentasi

Lampiran 8 : Surat Keterangan Bebas Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN ISLAMI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU

OLEH :

EGE WIRDAYU
152310071

*Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Fenomena yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dapat dilihat dari perencanaan dalam kepemimpinan pengarahan yang dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik dan pengendalian pegawai meliputi kehadiran kedisiplinan perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan. Rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian apakah gaya kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui gaya kepemimpinan Islami di Kantor Kementerian Agama. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yaitu 69 orang. Sedangkan objeknya ialah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini total sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 69 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah angket. Untuk menganalisis data digunakan metode kuantitatif. Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa uji validitas dan reliabilitas dinyatakan valid dan reliabel. Hasil analisis data dengan menggunakan uji *t* parsial bahwa gaya kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($29,947 > 1,667$) dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang sangat kuat yaitu nilai *R* sebesar 0,965 atau sekitar 96,5%. Sedangkan nilai koefisien determinasi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sangat besar yaitu 93% dan sisanya sebesar 7% yang diberikan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan Islami menunjukkan kategori sangat setuju bahwa pimpinan yang ada di kantor Kementerian Agama sudah melaksanakan kepemimpinan Islami dengan efektif sehingga pegawai sangat mampu meningkatkan hasil kerjanya dengan baik.*

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Islami, Kinerja Pegawai, Kementerian Agama.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ISLAMIC LEADERSHIP STYLE ON OFFICER PERFORMANCE AT MINISTRY OF RELIGION PEKANBARU CITY

BY:

EGE WIRDAYU
152310071

A leader who did not play a role in creating harmonious communication and provide employee coaching would cause the performance level to be low. The phenomenon happened at ministry of religion in Pekanbaru City could be seen from planning in direction leadership which was done by a leader by assigning subordinates to do everything duties properly and employee control included attendance of discipline cooperative behaviour and safeguarding environmental situations profession. The research problem in this research was how Islamic leadership style influence officer performance at ministry of religion office. The purpose in this research was to know the style of Islamic leadership in ministry of religion office in Pekanbaru. The subject in this research was all officer in ministry of religion office in Pekanbaru with 69 officers. Meanwhile, the object was the influence of leadership style on officer performance. The source of data taken from primer and seconder data. The technique in taking sample in this research was total sampling. The sample in this research was 69 officers. Data collection technique in this research was questionnaire. In analysing data, this research used quantitative method. Simple linear regression was an analysis in this research. Based on research findings showed that validity and reliability testing had been valid and reliable. The result of analysing data used t partial test showed that Islamic leadership style in ministry of religion in Pekanbaru gave significant influence on officer performance. It could be seen from the computation result from t counting $> t$ table ($29,947 > 1,667$) with significant score 0,000. The score of correlation coefficient between independent variable and dependent variable had very strong relationship with R score was around 0,965 or 96,5%. Meanwhile the score of contribution determination coefficient between independent variable and dependent variable was very large in 93% and others 7% was contributed by other variable which was not included in this research. It could be concluded that there was very strong influence between Islamic leadership style on officer performance. This research finding showed that the respondents' responses on Islamic leadership style showed in very agree category because the leader in ministry of religion in Pekanbaru city had been done Islamic leadership effectively and the officers was able to improve their performance well.

key words: Islamic leadership Style, Officer Performance, Ministry of Religion

الملخص

تأثير أسلوب القيادة الإسلامية على أداء موظفي مكتب وزارة الشؤون الدينية بمدينة باكنبارو

أيغي وردايو

١٥٢٣١٠٠٧١

القائد الذي لا يلعب دورًا في خلق تواصل متناغم وتوفير تدريب للموظفين سيؤدي إلى مستوى منخفض من أداء الموظف. ويمكن رؤية الظاهرة التي تحدث في مكتب وزارة الشؤون الدينية بمدينة باكنبارو من التخطيط في اتجاه القيادة الذي تقوم به القيادة من خلال تكليف المرؤوسين للقيام بجميع واجباتهم بشكل صحيح وتشمل رقابة الموظف الحضور المنضبط للسلوك التعاوني والمحافظة على حالة بيئة العمل، وصياغة المشكلات التي نوقشت في دراسة ما إذا كان أسلوب القيادة الإسلامية على أداء موظفي مكتب وزارة الشؤون الدينية. الغرض من هذا البحث هو تحديد أسلوب القيادة الإسلامية على أداء موظفي مكتب وزارة الشؤون الدينية. شارك في هذا البحث ٦٩ موظفًا في مكتب وزارة الشؤون الدينية في مدينة باكنبارو، بينما كان الهدف هو تأثير أسلوب القيادة على أداء الموظف. مصادر البيانات المستخدمة في هذا البحث هي مصادر البيانات الأولية والثانوية، وكان أسلوب أخذ العينات في هذا البحث هو أخذ العينات الكلية، وكانت عينة هذا البحث ٦٩ شخصًا، وكانت تقنية جمع البيانات المستخدمة هي الاستبيان، ولتحليل البيانات تم استخدام الأساليب الكمية. في تحليل البيانات استخدم تحليل الانحدار الخطي البسيط. بناءً على نتائج الدراسة تبين أن اختبارات الصلاحية والموثوقية معلنة عن صحتها وموثوقيتها، وأظهرت نتائج تحليل البيانات باستخدام اختبار -ت الجزئي أن أسلوب القيادة الإسلامية له تأثير كبير على أداء العاملين في مكتب وزارة الشؤون الدينية في مدينة باكنبارو الذين حصلوا على جدول ت- الحساب < ت- الجدول (٢٩،٩٤٧ < ١،٦٦٧) بقيمة معنوية ٠،٠٠٠٠. لقيمة معامل الارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع علاقة قوية جدًا، وهي قيمة ر- البالغة ٠،٩٦٥، أو حوالي ٩٦،٥٪. وفي الوقت نفسه فإن معامل تحديد مساهمة المتغير المستقل في المتغير التابع كبير جدًا، وهو ٩٣٪ والباقي ٧٪ يعطى من خلال متغيرات أخرى غير واردة في هذا البحث، ويمكن الاستنتاج أن هناك علاقة قوية جدًا بين أسلوب القيادة الإسلامية وأداء الموظف. هذا يظهر البحث أن المستجيبين في أساليب القيادة الإسلامية تشير إلى فئة موافقة جدا كقيادة وزارة الشؤون الدينية قد أدت تنفيذ القيادة الإسلامية على نحو فعال حتى أن الموظفين يمكن أن تحسن الأداء بشكل كبير مع نتائج جيدة.

الكلمات الرئيسية: أسلوب القيادة الإسلامية، أداء الموظف، وزارة الشؤون الدينية.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. (Thoah, 2010: 34)

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain : motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gaji karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi demikian, diperlukan adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kinerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan sebuah instansi, salah satunya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. (Siagian, 2011:42)

Pegawai adalah sumber daya manusia yang diharapkan menjadi *entrepreneur* dan agen pem bangunan dalam memajukan tatanan pemerintahan serta pembangunan dalam rangka menuju kesejahteraan yang dicita-citakan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor aparatur yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. (Sedarmayanti, 2011:121)

Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan termasuk organisasi pada perkantoran misalnya Kementerian Agama yang banyak bersentuhan langsung dengan pelayanan, pembinaan kepada masyarakat luas. Dinamika kehidupan

masyarakat yang semakin kompleks memerlukan system pelayanan yang cepat, tepat, dan mudah. pelayanan yang diberikan oleh pegawai hanya dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas, komitmen, dan keberpihakan sebagai pelayan masyarakat, bukan pegawai yang ingin dilayani seperti yang terlihat selama ini. Dengan demikian dominasi pemerintahan dalam berbagai kegiatan pembangunan secara bertahap diarahkan sebagai fasilitator.

Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru adalah salah satu instansi vertikal Kementerian Agama berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau yang bertugas melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Yang berfungsi melakukan pembinaan, pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid, urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, Budha serta Hindu sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan, pelayanan dan bimbingan di bidang kerukunan umat beragama, pengkoordinasian perencanaan, pengendalian dan pengawasan program, pelaksanaan hubungan dengan pemerintahan daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Sebagai institusi pemerintah yang melaksanakan tugas tersebut tentu saja ukuran kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dapat dilihat dari hasil dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat semakin termotivasi untuk bekerja dan akan menghasilkan tercapainya produktivitas yang tinggi pula.

Berikut data jumlah pegawaidi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru :

Tabel 1 : Ruangannya Penyelenggara dan Jumlah Pegawai

NO	RUANGAN PENYELENGGARA	JUMLAH PEGAWAI
1	Pendidikan Madrasah	14
2	Pendidikan Agama Islam	6
3	Haji dan Umrah	11
4	Pd Pondok Pesantren	6
5	Bimbingan Masyarakat Islam	12
6	Penyelenggara Syariah	7
7	Kepegawaian	13
	Jumlah :	69

Sumber Data : Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru 2019

Sosok gaya kepemimpinan yang tepat yang didambakan para bawahan adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik

untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih baik dan lebih cerah.

Dapat dilihat dari fenomena kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru di lihat dari :

1. Gaya kepemimpinan

- a. Perencanaan (*Human Resources Planning*) dalam kepemimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru program pelaksanaan sudah terlaksana dengan baik, karena kepemimpinan dalam melaksanakan tugas di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, perencanaan yang telah dibuat hanya sekedar wacana namun pelaksanaannya masih jauh dari harapan yang di inginkan, dalam merencanakan kegiatan pimpinan di kantor kementerian agama seharusnya saling berkoordinasi dengan baik dengan jajarannya malah bergerak secara parsial (sendiri-sendiri) sehingga sulit kita melihat keberhasilan yang dilakukan oleh dinas tersebut.
- b. Pengarahan (*directing*) pengarahannya dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik, dalam pelaksanaan ini masih kurang dari pimpinan sehingga pegawai banyak yang bekerja tanpa arah, dan pengarahannya dari pimpinan membuat pelaksanaan terkendala dari apa yang akan dilakukan oleh bawahan, sehingga dalam melaksanakan tugas para pegawai selalu tidak disiplin dan terkesan asal-asalan.

c. Pengendalian (*controlling*) pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan, dalam pengendalian kurang terkontrol dengan baik membuat pegawai tidak disiplin dengan baik dalam pengerjaan tugas.

2. Kinerja pegawai

a. Pegawai banyak yang tidak disiplin disaat jam kerja, bahkan ada yang menghabiskan waktu duduk di kantin saja, berdasarkan hal tersebut menunjukkan kesenjangan terhadap apa yang seharusnya atau apa yang diharapkan organisasi (setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya, untuk mendukung pelaksanaan setiap tugas yang ada).

Bertitik tolak pada kondisi riil yang terjadi, maka penelitian ini mengangkat judul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru** ”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah Gaya Kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai adalah : Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.
2. Bagi peneliti sebagai suatu kesempatan dalam menerapkan teori-teori dan literature yang diperoleh dari bangku perkuliahan serta dapat memperdalam ilmu pengetahuan serta dapat menambah wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada suatu kantor.
3. Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian dalam bidang atau pembahasan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang : Latar Belakang Masalah;Pembatasan Masalah;Perumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; Sistematika Penulisan.

BAB II :LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan tentang gaya kepemimpinan :Pengertian kepemimpinan; Kepemimpinan dalam Islam; Teori-teori kepemimpinan; Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan; Pengertian gaya kepemimpinan; Macam-macam gaya kepemimpinan; Gaya kepemimpinan dalam perspektif Islam; Pengertian kinerja pegawai; Prosedur penyusunan kinerja pegawai; Penelitian kinerja pegawai; Indikator kinerja pegawai.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang jenis penelitian, Waktu dan tempat penelitian; Populasi dan sampel; Subyek dan objek penelitian; Teknik pengolaan data dan Teknik analisis data; Uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup penjelasan tentang Gambaran Umum Lokasi Penelitian; Deskripsi Data; Analisis Data.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi tentang Kesimpulan dan juga Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang mereka masing-masing, tergantung pada perspektif yang digunakan. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengulur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan mempunyai kesamaan didalam menjalankan kepemimpinannya. (Moehariono, 2012:380)

Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan- alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan dan melaksanakan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Berikut ini definisi atau arti kepemimpinan, berdasarkan beberapa pakar, yaitu:

- a) Wexley & Yuki (1998), kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.
- b) Koontz & O'donnel (1984), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya. (Moehariono, 2012: 381)

Berdasarkan dari banyak defenisi tersebut, inti dan makna dari kepemimpinan hampir sama artinya, kepemimpinan sebagai suatu bentuk persuasi, suatu seni menggerakkan dan pembinaan kelompok orang tertentu, biasanya melalui *human relations* dan motivasi yang tepat, sehingga tanpa adanya rasa takut mereka mau bekerja sama dan memahami untuk mencapai segala apa yang menjadi tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah proses oleh seseorang atau kelompok mencoba untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain terhadap sebuah akhir dari hasil yang dikehendaki untuk mencapai visi misi organisasi. Berdasarkan defenisi diatas, kepemimpinan memiliki beberapa implikasi dan makna, antara lain:

- a. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para pegawai atau bawahan (*followers*). Para pegawai atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin, walaupun demikian, tanpa adanya pegawai atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga.

- b. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya (*his or her power*) mampu menggugah pengikutnya Raven (1960), kekuasaan yang dimiliki oleh para pemimpin dapat bersumber dari:
- 1) *Reward power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan dan sumber daya untuk memberikan penghargaan kepada bawahan yang mengikuti arahan pemimpinnya.
 - 2) *Coercive power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai kemampuan memberikan hukuman bagi bawahan yang tidak mengikuti arahan pemimpinnya.
 - 3) *Legitimate power*, yang didasarkan atas persepsi bawahan bahwa pemimpin mempunyai hak untuk menggunakan pengaruh dan otoritas yang dimilikinya.
- c. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan diri sendiri dan orang lain (*confidence*), dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*), dalam membangun organisasi. Walaupun kepemimpinan (*leadership*) sering kali disamakan dengan manajemen (*management*), kedua konsep tersebut berbeda, tapi

kepemimpinan merupakan inti dari manajemen. (Moeheriono, 2012: 382).

Seorang pemimpin harus menentukan visi dan strategi organisasi, dengan menekankan segala tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu kondisi di masa depan. Seorang pemimpin bertanggung jawab mengoperasionalkan visi tersebut; artinya, menerapkan berbagai strategi untuk mencapainya. Manajemen memfasilitasi agar organisasi berjalan lancar. Peran Kepemimpinan mendukung perubahan dalam organisasi. Kepemimpinan lebih fokus memberi energi kepada orang agar berkinerja, sementara manajemen lebih fokus pada pemantauan tingkat kinerja mereka. Manajer bergantung pada otoritas formal mereka di dalam organisasi untuk memengaruhi orang lain. (Moeheriono, 2012: 383).

2. Kepemimpinan Dalam Islam

Kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur'an dan Hadis untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. (Harahap, 2016: Vol.3, No.2, hal. 256)

Dalam, Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan "*amir*" atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai

pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir sebagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam.

Setiap kepemimpinan selalu menggunakan power atau kekuatan. Kekuatan yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain. Kemampuan pemimpin untuk membina hubungan baik, komunikasi dan interaksi dengan para bawahan dan seluruh elemen organisasi. Kemampuan adalah persyaratan mutlak bagi seorang pemimpin dalam membina komunikasi untuk menjalankan organisasi sehingga akan terjadi kesatuan pemahaman. (Anoraga, 2004: 182)

Dalam Islam sendiri di dalam sejarah mengalami pasang surut pada sistem kepemimpinannya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman pemimpinnya terhadap masa depan mengenai bagaimana mengatur strategi dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh umat dalam segala posisi kehidupan untuk menentukan langkah sejarah. Untuk itu kepemimpinan sangatlah mempengaruhi bagi kesejahteraan umat, apakah akan mencapai suatu kejayaan atau bahkan suatu kemunduran. Karena bukan rahasia umum lagi bahwa Islam pernah mencapai suatu masa kejayaan ketika abad-abad perkembangan awal Islam. (Sinn, 2012: 127)

Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu

masyarakat. Dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat, memotivasi munculnya kepemimpinan berdasarkan kesepakatan masyarakat, yakni dengan menunjuk seseorang yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan kehidupan. (Sinn, 2012: 127)

Munculnya seorang pemimpin dalam satu masyarakat adalah sebuah keniscayaan, sebagaimana riwayatkan dari Rasulullah dalam sabdanya:

أَحَدَهُمْ عَلَيْهِمْ أَمْرٌ وَإِلَّا فَالْأَرْضُ لِنِثْلَةِ ثَلَاثَةٍ يَجُولُونَ

“Tidak dihalalkan bagi 3 orang yang berada di atas tanah di muka bumi ini, kecuali salah seorang dari mereka menjadi pemimpin”.

Berdasarkan keterangan hadis ini, hak untuk memilih seorang pemimpin berada di tangan masyarakat. Tidak diperkenankan seseorang mengaku dan mengangkat dirinya menjadi pemimpin, dan memaksa masyarakat untuk menaati kepemimpinannya. Pemimpin sejati adalah orang yang dipilih oleh masyarakat, karna memiliki beberapa karakteristik tertentu yang berbeda dari lainnya, dan ia mendapatkan ridha dari mayoritas masyarakat, walaupun tidak seutuhnya.

Seorang pemimpin diharapkan memiliki kemampuan mengarahkan dan memimpin masyarakat untuk maju dalam meraih tujuan kolektif yang diimpikan bersama. Hal ini tidak mungkin diwujudkan pemimpin tanpa adanya interaksi sosial yang intens dengan para pengikutnya. Sehingga, mereka akan bekerja sama layaknya sebuah tim yang solid guna mewujudkan impian bersama. Seorang pemimpin

adalah bagian dari masyarakat dan tidak bisa dipisahkan dari mereka. Masyarakat percaya terhadap apa yang dilakukan pemimpin dan sebaliknya. Apa yang menjadi tanggung jawab pemimpin akan menjadi tanggung jawab masyarakat. Namun demikian, seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan dan panutan bagi masyarakat dalam rangka meraih tujuan bersama. (Sinn, 2012: 128)

Menurut Arted, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mereka berusaha membantu untuk mewujudkan tujuan yang diimpikan bersama. John B. memberikan definisi kepemimpinan sebagai kegiatan atau proses untuk saling mempengaruhi antar individu yang tergabung dalam satu kelompok (walaupun ada perbedaan di antara mereka) untuk diarahkan pada kegiatan kemanusiaan berdasarkan permasalahan bersama. (Sinn, 2012: 128)

Kepemimpinan dalam pandangan al-Qur'an bukan sekedar kontrak sosial antara sang pemimpin dengan masyarakatnya, tetapi merupakan ikatan perjanjian antara dia dengan Allah SWT. Sebab kepemimpinan melahirkan kekuasaan dan wewenang yang gunanya semata-mata untuk memudahkan dalam menjalankan tanggung jawab melayani rakyat. Semakin tinggi kekuasaan seseorang, hendaknya semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Bukan sebaliknya, digunakan sebagai peluang untuk memperkaya diri, bertindak zalim dan sewenang-wenang. Balasan dan upah seorang pemimpin sesungguhnya

hanya dari Allah SWT di akhirat kelak, bukan kekayaan dan kemewahan di dunia. (Rusby, 2017: 252)

Kepemimpinan di dalam Islam adalah suatu hal yang inheren (berhubungan erat), serta merupakan salah satu sub sistem dalam sistem Islam yang mencakup pengaturan seluruh aspek kehidupan secara prinsip. Islam mengatur niat, amal. Tujuan sekaligus sumber kehidupan, otak manusia, kemudian mengatur proses hidup, perilaku, dan tujuan hidup. Dalam Islam seorang pemimpin dan yang dipimpin harus mempunyai keberanian untuk menegakkan kebenaran yang dilaksanakan melalui prinsip kepemimpinan, yaitu melaksanakan kewajiban kepemimpinan dengan penuh tanggung jawab seorang pemimpin dan melaksanakan hak berpartisipasi bagi yang dipimpin. (Rusby, 2017: 252)

Menurut Rusby (2017 : 253-257) pemimpin memiliki kedudukan yang sangat penting, karenanya siapa saja yang menjadi pemimpin tidak boleh dan jangan sampai menyalahgunakan kepemimpinannya untuk hal-hal yang tidak benar. Karena itu, para pemimpin dan orang-orang yang dipimpin harus memahami hakikat kriteria seorang pemimpin dalam pandangan Islam yang secara garis besar yaitu :

a. Beriman dan Beramal Shaleh

Ini sudah pasti tentunya. Kita harus memilih pemimpin orang yang beriman, bertaqwa, selalu menjalankan perintah Allah dan Rasulnya.

b. Niat yang Lurus

Sesungguhnya setiap amal perbuatan tergantung pada niatnya. Dan sesungguhnya setiap orang (akan dibalas) sesuai dengan niatnya. Barang siapa yang hijrahnya karena Allah dan Rasulnya maka hijrahnya kepada Allah dan Rasulnya. Dan barang siapa yang hijrahnya karena urusan dunia yang ingin digapainya atau karena seorang wanita yang ingin dinikahinya, maka hijrahnya sesuai dengan apa yang diniatkannya tersebut. Karena itu hendaklah menjadi seorang pemimpin hanya karena mencari keridhoan Allah saja dan sesungguhnya kepemimpinan atau jabatan adalah tanggung jawab dan beban, bukan kesempatan dan kemulian.

c. Laki-laki

Dalam Al-Quran surat An nisaa (4):34 telah diterangkan bahwa laki-laki adalah pemimpin dari kaum wanita:

النِّسَاءِ بِمَا فَضَّلَ اللَّهُ بَعْضَهُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ وَبِمَا أَنْفَقُوا مِنْ
 أَمْوَالِهِمْ ۗ فَالصَّالِحَاتُ حَافِظَاتٌ لِّلْغَيْبِ بِمَا حَفِظَ اللَّهُ ۗ وَاللَّاتِي تَخَافُونَ
 نُتُوزَهُنَّ فَعِظُوهُنَّ وَاهْجُرُوهُنَّ فِي الْمَضَاجِعِ وَاصْرَبُوهُنَّ ۚ فَإِنِ أَطَعْتَكُمْ فَلَا
 تَبْغُوا عَلَيْهِنَّ سَبِيلًا ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلِيمًا كَبِيرًا

“Kaum laki-laki itu adalah pemimpin bagi kaum wanita, oleh karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki) atas sebagian yang lain (perempuan), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebagian dari harta mereka. Sebab itu maka wanita yang saleha adalah yang taat kepada Allah lagi memelihara diri (maksudnya tidak berlaku seorang ataupun curang serta memelihara rahasia dan harta suaminya) ketika suaminya tidak ada, oleh karena Allah telah memelihara.

d. Tidak meminta Jabatan

Rasulullah bersabda kepada Abdurrahman bin Samurah Radhiyallahu'anh:

الرَّحْمَنُ عَبْدِيَا
عَلَيْهَا أُعْطِيَتْهَا
إِلَيْهَا
أُعْطِيَتْهَا
غَيْرَ

“wahai Abdul Rahman bin samurah, janganlah kamu meminta untuk menjadi pemimpin. Sesungguhnya jika kepemimpinan diberikan kepada kamu karena permintaan, maka kamu akan memikul tanggung jawab sendirian, dan jika kepemimpinan itu diberi kepada kamu bukan karena permintaan, maka kamu akan dibantu untuk menanggungnya”. (Riwayat Bukhari dan Muslim)

e. Berpegang teguh pada hukum Allah

Ini salah satu kewajiban utama seorang pemimpin.

f. Memutuskan perkara dengan adil

Rasulullah bersabda : “Tidaklah seorang pemimpin mempunyai perkara kecuali ia akan datang dengannya pada hari kiamat dengan kondisi terikat, entah ia akan diselamatkan oleh keadilan, atau akan di jerumuskan oleh kezhalimannya”. (Riwayat Baihaqi dari Abu Hurairah dalam kitab Al-Kabir).

g. Lemah lembut

اللَّهُمَّ، شَيْئًا عَلَيْهِمْ
عَلَيْهِ شَيْئًا بِهِمْ، بِهِ

Doa Rasulullah : *“Ya Allah, barang siapa mengurus satu perkara umatku lalu ia mempersulitnya, maka persulitlah ia, dan barang siapa yang mengurus satu perkara umatku lalu ia berlemah lembut kepada mereka, maka berlemah lembutlah kepadanya”*(HR. Muslim)

h. Tegas

Ini merupakan sikap seorang pemimpin yang selalu di idam-idamkan oleh rakyatnya. Tegas bukan berarti otoriter, tapi tegas maksudnya adalah yang benar katakan benar dan salah katakan salah serta melaksanakan aturan hukum yang sesuai dengan Allah SWT dan Rasulnya.

Menurut (Sinn, 2012 : 138-154) di antara kewajiban yang harus ditunaikan seorang pemimpin di hadapan bawahan adalah sebagai berikut:

a. Suri Teladan (*Qudwah Hasanah*)

Tugas utama yang harus dijalankan seorang pemimpin adalah memberikan contoh dan suri teladan yang baik untuk para bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Ia mewajibkan dirinya untuk berperilaku lurus dan sesuai dengan prosedur yang ada, serta teguh dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, amanah dan pengorbanan. Semua tindakan yang dilakukan harus sesuai dengan ketentuan yang telah diturunkan Allah, berpegang teguh terhadap Firman Allah :

(Q.S Al-Shaff : 2-3):

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لِمَ تَقُوْلُوْنَ مَا لَا تَفْعَلُوْنَ

Artinya : Wahai orang-orang yang beriman! Mengapa kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamu kerjakan?

كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللّٰهِ اَنْ تَقُوْلُوْا مَا لَا تَفْعَلُوْنَ

Artinya : Itusangatlah dibenci di sisi Allah jika kamu mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan.

b. Berakhlak Mulia, Adil dan Penyayang

Seorang pemimpin harus lemah lembut, bijaksana dan adil dalam memberikan keputusan kepada masyarakat. Perhatian terhadap persoalan rakyatnya, memberikan nasihat ketika mereka melakukan kesalahan dan memberikan semangat (motivasi) jika mereka melakukan kebenaran. Memberikan argument kepada mereka secara bijaksana, sehingga mereka merasa nyaman dengan pendapatnya. Sifat dan karakter ini telah melekat dalam diri rasulullah dan para khulafaur rasyidin.

c. Musyawarah dan Partnership

Seorang pemimpin diwajibkan untuk bermusyawarah dengan para bawahannya, karena akal pikiran dan intelektual manusia tidak mungkin menguasai semua persoalan, dan pendapat orang banyak lebih bisa dipertanggung jawabkan dari pada pendapat pribadi. Ini merupakan salah satu prinsip dalam Islam, dan wajib dipegang dalam kehidupan.

d. Pelatihan (*Training*)

Pelatihan merupakan elemen penting untuk meningkatkan kemampuan seorang pemimpin dalam menjalankan sebuah organisasi. Sebuah proses untuk mengembangkan dan menyediakan tenaga-tenaga handal yang mampu menunaikan tanggung jawab mereka dengan sebaik mungkin. Pada tahap awal pengembangan Islam, Rasulullah konsen untuk mencetak mengajarkan Al-Qur'an dan ilmu-ilmu agama. Berwasiat kepadanya untuk berlaku lemah lembut kepada manusia dalam kebenaran, mencegah mereka untuk berbuat kezaliman, mencegah tindak kemusyrikan dalam berdo'a, dan doa hanya untuk Allah, tiada sekutu baginya, dan selalu mengingatkan kaum muslimin untuk membayar zakat.

e. Pengawasan dan Auditing

Keduanya merupakan persoalan penting bagi kemampuan interpersonal seorang pemimpin, dan ini merupakan kewajiban derivative setelah pemimpin mendelegasikan sebagai wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya. Seorang pemimpin yang sukses, tidak akan memberikan kebebasan mutlak bagi bawahannya tanpa adanya intervensi dan pengawasan. Pengawasan dan control harus tetap dijalankan agar para bawahan menjalankan tugas-tugas sesuai prosedur dan tetap konsisten terhadap tujuan yang ingin dicapai, sehingga mereka bertanggung jawab terhadap kewajibannya.

f. Kemampuan Teknis

Bisa diartikan sebagai pengetahuan dan kemampuan khusus yang dimiliki seorang pemimpin untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik mungkin, atau kemampuan untuk menggunakan peralatan tertentu guna memperlancarkan pekerjaan.

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan teknis akan menjadi panutan bagi bawahannya. Ia akan dijadikan sebagai rujukan dan referensi para bawahan tentang sesuatu yang tidak mereka ketahui, sehingga mereka akan sangat hormat kepadanya. Akan tetapi, hal ini tidak mengharuskan seorang pemimpin untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang bersifat detail, karena waktunya telah terkuras untuk mengatur manajemen organisasi. Setidaknya, kemampuan ini bisa membantunya untuk membuat perencanaan, penentuan aktivitas pekerjaan dan mendelegasikannya kepada bawahan. Kemudian dilakukan pengawasan dan kontrol terhadap kinerja bawahan, agar mereka konsisten menjalankan perencanaan.

g. Mengembangkan Organisasi

Seorang pemimpin memiliki tugas utama untuk mengembangkan dan memajukan kinerja perusahaan. Seorang pemimpin seharusnya tidak cepat merasa puas dengan apa yang telah diraihinya, tapi ia tetap harus visioner dan menatap ke depan. Konsen untuk mengembangkan dan meningkatkan performa perusahaan, aktif melakukan inovasi dan pengawasan terhadap kinerja bawahan.

h. Bertanggung Jawab

Karakteristik lain yang membedakan seorang pemimpin dari yang lain adalah keberaniannya untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

3. Teori-teori Kepemimpinan

Dalam Mulyadi dan Rivai (2009:7) dikemukakan beberapa teori kepemimpinan, yaitu :

a. Teori Sifat

Teori ini memandang sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Adapun sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, antara lain :

1) *Inteligensia*

Seorang pemimpin memiliki kecerdasan di atas para bawahannya. Pemimpin dengan kecerdasannya itulah dapat mengatasi masalah yang timbul dalam organisasi, dengan cepat mengetahui permasalahan apa yang timbul dalam organisasi, menganalisis setiap permasalahan, dan dapat memberikan solusi yang efektif, serta dapat diterima semua pihak.

2) Kepribadian

Seorang pemimpin memiliki kepribadian yang menonjol yang dapat dilihat dan dirasakan bawahannya, seperti :

- a. Memiliki sifat percaya diri, dan rasa ingin tau yang besar.
- b. Memiliki daya ingat yang kuat.
- c. Sederhana dan dapat berkomunikasi dengan baik kepada semua pihak.
- d. Mau mendengarkan masukan (ide) dan kritikan dari bawahan.
- e. Peka terhadap perubahan globalisasi, baik itu perubahan lingkungan, teknologi, dan prosedur kerja.
- f. Mampu beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang timbul.
- g. Berani dan tegas dalam melaksanakan tugas pokoknya dan dalam mengambil sikap, serta mengambil keputusan bagi kepentingan organisasi dan pegawainya.

3) Karakteristik fisik

Seorang pemimpin dikatakan layak menjadi pemimpin dengan melihat karakteristik fisiknya, yaitu usia, tinggi badan, berat badan, dan penampilan.

b. Teori Perilaku

Dalam teori ini perilaku pemimpin merupakan sesuatu yang bisa dipelajari. Jadi seseorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan meraih keefektifan dalam memimpin. Teori ini memusatkan perhatiannya pada dua aspek perilaku kepemimpinan, yaitu : fungsi

kepemimpinan dan gaya kepemimpinan. Terdapat dua fungsi kepemimpinan yaitu:

- 1) Fungsi yang berorientasi tugas.
- 2) Fungsi yang berorientasi orang atau pemeliharaan kelompok (sosial).

c. Teori situasional

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

Sholeha dan Suzy (1996:79) mengemukakan bahwa dalam teori ini kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor situasi dalam organisasi, dan faktor situasi diluar organisasi, antara lain :

- 1) Faktor situasi diluar organisasi: sosial dan budaya yang berkembang, perubahan globalisasi, dan kondisi perekonomian.
- 2) Faktor situasi dalam organisasi: kepribadian dan latar belakang pemimpin, pengharapan dan perilaku atasan, tingkatan organisasi dan besarnya kelompok, pengharapan dan perilaku bawahan.

4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Dinamika kepemimpinan dalam prakteknya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (Rivai, 2012 : 28-33) :

a. Hubungan Kemanusiaan Dalam Kepemimpinan

Kepemimpinan memerlukan bentuk hubungan manusiawi yang efektif, artinya hubungan manusia dengan kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam memperlakukan orang yang dipimpinnya, yang akan memberikan tanggapan berupa kegiatan-kegiatan yang menunjang atau tidak bagi pencapaian tujuan kelompok atau organisasi. Kegiatan-kegiatan ini bukan merupakan suatu statis, tetapi dapat berubah dan berkembang, sehingga aktualisasi kelompok atau organisasi menjadi dinamis. Adanya hubungan yang manusiawi ini, khususnya dalam kehidupan nyata yang menjadi interaksi antara seseorang dengan orang lain yang membutuhkan rasa saling memahami saling menyayangi dan saling menghormati dengan prinsip utama adanya musyawarah.

Menciptakan hubungan manusiawi yang efektif merupakan alat dalam kepemimpinan. Hubungan itu harus dipelihara dikembangkan dan dibina.

Terdapat dua bentuk hubungan manusiawi, yaitu :

1) Hubungan manusiawi yang efektif (positif)

Yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan rasa senang dan puas antara kedua pihak. Kondisi seperti ini akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*), rasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*), dan adanya kemauan untuk berpartisipasi (*sense of participation*), baik pada orang-orang yang dipimpin maupun para pemimpin unit masing-masing.

2) Hubungan manusiawi yang tidak efektif (negatif)

Yaitu komunikasi dan perlakuan yang menimbulkan perasaan tidak senang, tidak puas dan saling menolak antar kedua belah pihak.

Setiap pemimpin perlu menyadari bahwa untuk mewujudkan hubungan manusiawi yang efektif, perlu memiliki kemampuan memperlakukan orang lain sebagai subjek bukan sebagai objek. Istilah dalam kepemimpinan *return of individual* yang artinya agar pemimpin menaruh perhatian pada setiap individu yang dipimpinya. Perhatian ini diperlukan karena keberhasilan kepemimpinannya, sangat ditentukan oleh dukungan dari setiap individu, dukungan ini hanya akan diperoleh dalam suasana hubungan manusia yang efektif.

Dengan demikian, hubungan manusia yang efektif merupakan faktor yang penting dalam mewujudkan dinamika kepemimpinan. Pemimpin memperoleh kesempatan untuk menyerap segala sesuatu yang baik, untuk dipergunakannya dalam mengembangkan dan memajukan organisasinya, dan orang yang dipimpin memperoleh kesempatan untuk menyampaikan segala sesuatu yang baik termasuk kritik-kritik pada pimpinannya, sehingga akan ikut berfungsi dalam memajukan dan mengembangkan organisasi yang sama. Dalam keadaan seperti itu berarti kepemimpinan akan berjalan secara dinamis.

b. Proses Pengambilan Keputusan

Keputusan dari seorang pemimpin tidak datang secara tiba-tiba, tetapi melalui suatu proses. Pengambilan keputusan yang akan diwujudkan

menjadi kegiatan kelompok merupakan hak dan kewajiban (tanggung jawab) pucuk pimpinan berupa wewenang dan wewenang itu dapat dilimpahkan.

Dalam sebuah organisasi diharuskan untuk pembuat keputusan yang jelas dan bagi individu harus sesuai dan bisa membuat keputusannya sendiri untuk memenuhi kehendaknya akan tetapi juga tetap tunduk kepada nilai-nilai agama dan batasan peraturan syariat Islam. Pembuat keputusan sepenuhnya tanpa intervensi pusat, individu bebas membuat keputusannya sendiri tanpa tunduk kepada nilai apapun, jika sedikit nilai moral yang dilanggarnya maka yang dirasakan ialah pihak pengawasan yang telah diketahuinya (Bakhri, 2011: Vol.8, No.1, hal. 46).

Dalam pelimpahan wewenang tidak berarti pihak penerima wewenang boleh membuat keputusan atau melakukan kegiatan sekehendak hatinya, tetapi harus tetap dalam batas norma-norma dan kebijakan umum yang berlaku dalam organisasinya. Pelimpahan wewenang harus diiringi dengan pelimpahan yang bertanggung jawab. Tanggung jawab diartikan sebagai keharusan atau kewajiban melaksanakan wewenang yang dimiliki dengan cara baik dan benar, dan menyampaikan laporan pelaksanaan atau hasilnya kepada pemberi wewenang, agar tidak terjadi penyalahgunaan atau penyimpangan.

Melalui pelimpahan wewenang dan tanggung jawab dapat diperoleh beberapa manfaat, yaitu :

- 1) Pimpinan tertinggi mendapat kesempatan yang cukup untuk memikirkan keputusan-keputusan dan melaksanakan tugas-tugas yang penting dalam melaksanakan tugas pokok organisasinya.
- 2) Setiap keputusan dan perintah sesuai dengan sifat penting atau tidak, dapat ditetapkan pada jenjang kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja sehingga dapat mengurangi atau meniadakan birokrasi yang tidak perlu.
- 3) Keputusan-keputusan dan perintah-perintah dapat diberikan secara cepat, tanpa kekhawatiran terjadi penyalahgunaan wewenang, karena setiap pemimpin berkewajiban menyampaikan pertanggung jawabannya.
- 4) Memperbesar partisipasi dan meningkatkan dedikasi serta loyalitas pada kebersamaan dan bahkan pada pemimpin, karena setiap anggota kelompok merasa ikut berperan serta sesuai dengan posisinya masing-masing.
- 5) Mendorong dan mengembangkan inisiatif, kreativitas dan kemauan untuk berprestasikan bidang masing-masing.
- 6) Menghilangkan sifat dan menunggu perintah atau keputusan pucuk pimpinan atau pimpinan lainnya, sehingga kehidupan organisasi menjadi dinamis.
- 7) Pelaksanaan pekerjaan tidak terhambat, meskipun pucuk pimpinan berhalangan, karena sesuai wewenang yang dilimpahkan tetap dapat

diambil keputusan-keputusan oleh para pembantu para pimpinan dibidangnya masing-masing.

- 8) Pimpinan berkesempatan memberikan latihan kepemimpinan, sehingga selalu tersedia kader-kader pengganti yang berkualitas yang meneruskan kepemimpinan organisasi pada masa-masa mendatang.

Pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin yang bersifat apriori selalu merupakan proses, baik yang berlangsung dalam pikiran maupun dalam kegiatan operasional pemecahan masalah. Proses pengambilan keputusan ini berlangsung dengan tahapan sebagai berikut :

- a) Menghimpun data melalui pencatatan dan bahkan mungkin berupa kegiatan penelitian.
 - b) Melakukan analisis data.
 - c) Mengoperasionalkan keputusan menjadi kegiatan atau tindakan.
 - d) Menetapkan keputusan yang ditempuh.
 - e) Selama berlangsungnya kegiatan sebagai pelaksanaan keputusan akan diperoleh data operasional baru.
- c. Pengendalian Dalam Kepemimpinan

Tujuan pokok pengendalian dalam kepemimpinan adalah untuk memperoleh tanggapan berupa kesediaan mewujudkan program kerja dari para anggota organisasi, respon itu juga berarti sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan atau kepatuhan dalam melaksanakan tugas pokok yang menjadi beban kerja masing-masing. Responden tersebut

berupa kesediaan atau kepatuhan pada pimpinan yang diwujudkan dengan adanya kesediaan mengerjakan segala sesuatu sesuai kehendaknya.

Pemimpin menjalani hubungan kerja yang efektif melalui kerja sama dengan orang-orang yang dipimpinnya. Dengan demikian, semua program kerja akan terlaksana berkat bantuan orang-orang yang dipimpin, karena setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri, dan tidak mungkin bertindak dengan kekuasaannya untuk memrintah orang lain bekerja semata-mata untuk dirinya.

Kepemimpinan yang efektif seperti diatas dapat terlaksana secara dinamis, karena kemampuan pimpinan dalam mengambil dan menetapkan keputusan-keputusan, yang selalu dirasakan sebagai keputusan bersama. Keputusan seperti itu merupakan bagian dari kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan yang memerlukan proses. Proses itu secara intensif dapat ditempuh melalui pertemuan atau rapat, rapat-rapat sebagai kegiatan pengendalian dalam kepemimpinan dapat diselenggarakan untuk beberapa tujuan, antara lain :

- 1) Untuk mengumpulkan informasi, pemikiran, pendapat dalam melaksanakan program kerja organisasi.
- 2) Untuk mengevaluasi program kerja organisasi.
- 3) Untuk mencegah masalah-masalah bersama.
- 4) Untuk menyampaikan informasi, intruksi, dan memberikan bimbingan serta arahan.

- 5) Untuk berdiskusi, bertanya jawab, menghimpun umpan balik dan memberikan penjelasan-penjelasan, guna mengurangi dan menghindari jurang komunikasi (*communication gap*) antara pemimpin dan anggota organisasi.

Dari uraian-uraian diatas, jelas bahwa pengendalian dalam kepemimpinan, disuatu pihak bermaksud memelihara norma-norma atau kepribadian atau kode etik organisasi yang mampu mengatur dan menggerakkan anggota pada tujuan yang hendak dicapai. Sedang dipihak lain bermaksud juga agar norma-norma atau kepribadian kelompok selalu seirama dengan perkembangan secara dinamis, namun tetap terarah secara tepat pada tujuan bersama.

5. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Dalam mensukseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperhatikan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan pegawai dalam berprestasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. (Mulyadi dan Rivai ; 2009:42).

Ilmu kepemimpinan yang paling banyak di pelajari dan di teliti oleh para pakar adalah gaya kepemimpinan. Sebagian teori mengenai

kepemimpinan memfokuskan kepada teori gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan sangat penting karna gaya kepemimpinan mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya untuk merealisasi visinya. Sebagai penulis mempergunakan istilah gaya kepemimpinan atau *leadership style* dan sebagian lagi mempergunakan gaya pemimpin atau *leader style*.

Membicarakan beberapa gaya kepemimpinan yang banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Istilah gaya secara kasar adalah sama dengan cara yang digunakan pemimpin di dalam memengaruhi para pengikutnya. Pada saat apa pun jika seseorang berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, di muka telah di terangkan bahwa kegiatan semacam itu telah melibatkan seseorang ke dalam aktivitas kepemimpinan. Jika kepemimpinan tersebut terjadi dalam suatu organisasi tertentu, dan orang tadi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Gaya kepemimpinan mengidentifikasikan dua kategori gaya yang ekstrim yakni : gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan demokratis. Kepemimpinan otokratis dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Keputusan yang diambil dalam kepemimpinan ini merupakan hasil kesepakatan bersama melalui sebuah diskusi dan pemikiran kolektif. Pemimpin berperan sebagai untuk memimpin dan mengatur jalannya diskusi (musyawarah), dan memberikan kebebasan bagi masing-masing individu untuk mengungkapkan pendapatnya. Setiap individu juga diberi kebebasan untuk memilih bekerja dengan sesama anggota masyarakat lainnya. Seorang pemimpin menyampaikan gagasan dan sarannya melalui berbagai media, dan ia tidak memiliki hak untuk memaksakan kehendaknya. Dalam menjalankan kepemimpinan ini dibangun dengan semangat kebersamaan, persamaan dan egaliterisme. Masing-masing individu adalah sama dan merupakan bagian dari yang lain.(Thoha, 2012: 49-50).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang

disampaikan *Davis* dan *Newstrom* (1989). Keduanya menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dari seseorang pemimpin, pada dasarnya dapat diterangkan melalui tiga aliran teori berikut ini :

- a. Teori Genetis (keturunan). Inti dari teori ini menyatakan bahwa *leader are born and not made* (pemimpin itu dilahirkan bakat, bukannya dibuat). Para penganut teori ini menyetujui pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah lahir dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimanapun seorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin. Berbicara mengenai takdir, secara filosofis pandangan ini tergolong pada pandangan fatalitas atau determinitas.
- b. Teori sosial. Jika teori pertama diatas adalah teori yang ekstrem pada satu sisi, maka teori ini pun merupakan ekstrem pada sisi lainnya. Inti aliran teori sosial ini ialah bahwa *leader are made and not born* (pemimpin itu dibuat atau dididik, bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan inti teori genetika. Para penganut teori ini menyetujui pendapat yang mengatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

c. Teori ekologi. Kedua teori di atas tidak seluruhnya mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori tersebut timbullah aliran teori ketiga. Teori yang disebut teori ekologis ini pada intinya berarti bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian, dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Teori ini menggabungkan segi-segi positif dan kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran. Namun demikian, penelitian yang jauh lebih mendalam masih diperlukan untuk dapat mengatakan secara pasti apa saja faktor yang menyebabkan timbulnya sosok pemimpin yang baik. (Moeheriono, 2014: 386).

6. **Macam-macam Gaya Kepemimpinan**

Terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut (Buhler, 2007 : 336-338) :

a. **Gaya Kepemimpinan Karismatis**

Pemimpin karismatis menginspirasi bawahan untuk berkinerja optimal. Pribadi berkarisma kemungkinan besar akan menjadi pemimpin yang efektif. Secara umum, pemimpin yang karismatik akan memiliki percaya diri yang tinggi dan juga memiliki rasa percaya pada bawahannya. Karakter-karakter yang biasanya dikaitkan dengan pemimpin karismatik meliputi :

- 1) Visi masa depan dengan pengetahuan tentang tindakan khusus untuk mencapai visi itu. Mereka menjabarkan visi ini secara jelas kepada para bawahan. Pemimpin karismatik juga meneladkan perilaku yang baik.
- 2) Teladan yang baik untuk memotivasi keberhasilan bawahan.
- 3) Mendukung upaya-upaya bawahan.
- 4) Menyadari keterbatasannya dalam ruang lingkup organisasi dan personal.
- 5) Cenderung santai, tidak konvensional.

Pemimpin karismatik menginspirasi para bawahannya. Mereka mendorong para bawahan ini hingga mereka bisa mencapai tingkat kinerja yang jauh melampaui tingkatan yang diterima secara minimal.

b. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Manajemen adalah kepemimpinan transaksional. Peran manajemen berfokus pada stabilitas dan beroperasinya organisasi secara lancar. Kepemimpinan transaksional mencerminkan hubungan sehari-hari antara pemimpin dan bawahannya. Hubungan ini lebih bersifat rutin seperti yang tersirat dari namanya. Hubungan sehari-hari ini meliputi memberi penghargaan kepada pegawai, memantau kinerja mereka, dan menghindari pembuatan keputusan. Pemimpin transaksional bertanggung jawab untuk memberi penghargaan kepada bawahannya ketika mereka bisa mencapai tujuannya. Pemimpin ini juga memantau kinerja

bawahannya sehingga bisa mengambil langkah korektif ketika kinerja mereka tidak memenuhi harapan. Menghindari keputusan juga merupakan peran yang diharapkan dari pemimpin transaksional.

c. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional sangat penting. Inti dari peran kepemimpinan ini adalah mengubah orang dan organisasi. Pemimpin transformasional benar-benar merangsang bawahannya. Mereka lebih mengandalkan kekuasaan personalnya, sedangkan pemimpin transaksional cenderung mengandalkan kekuasaan posisinya. Pemimpin transformasional lebih berfokus pada aspek-aspek perubahan kepemimpinan. Pemimpin ini menginspirasi perubahan di seluruh organisasi. Pemimpin transformasional adalah orang-orang yang karismatis, tetapi mereka juga perlu memiliki beberapa karakter yang lain. Pemimpin transformasional memerlukan :

- 1) Kemampuan untuk merangsang bawahan secara intelektual.
- 2) Kemampuan untuk mendukung setiap bawahan sebagai individu yang unik.
- 3) Kemampuan untuk menginspirasi bawahan agar mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pemimpin transformasional memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan, serta mengkomunikasikan harapan tinggi untuk organisasi.

d. Gaya Kepemimpinan Visioner

Merupakan gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika di seleksi dan di implementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awak ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Menurut Moehariono (2014 : 387-390) ada enam tipe kepemimpinan, yaitu :

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi. Di samping itu, diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana (eksekutif). Dengan didominasi oleh ketiga perilaku kepemimpinan tersebut, berarti gaya ini diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi yang efektif, berdasarkan prinsip yang saling menghormati dan menghargai antara yang satu dengan yang lain. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek, yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti

dirinya juga. Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, minat/perhatian. Kreativitas, inisiatif, dan lain-lain yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain selalu dihargai dan disalurkan secara wajar.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan di tangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang di antara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal, orang-orang yang dipimpin jumlahnya lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah. Kedudukan bawahan semata-mata sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pemimpin. Pemimpin memandang dirinya lebih, dalam segala hal dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah, sehingga dianggap tidak mampu berbuat sesuatu tanpa perintah. Perintah pemimpin sebagai atasan tidak boleh dibantah, karena dipandang sebagai satu-satunya yang paling benar. Pemimpin sebagai penguasa merupakan penentu nasib bawahannya, oleh karena itu tidak ada pilihan lain, selain harus tunduk dan patuh di bawah kekuasaan sang pemimpin. Kepemimpinan dengan gaya otoriter banyak ditemui dalam pemerintahan kerajaan absolut, sehingga ucapan raja berlaku sebagai undang-undang atau ketentuan hukum yang mengikat. Di samping itu, sering pula terlihat

gaya dalam kepemimpinan pemerintahan dictator sebagaimana terjadi di masa Nazi Jerman dengan Hitler sebagai pemimpin yang otoriter.

c. Gaya kepemimpinan Bebas dan Gaya Kepemimpinan Pelengkap

Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*). Dalam prosesnya ternyata sebenarnya tidak dilaksanakan kepemimpinan dalam arti sebagai rangkaian kegiatan menggerakkan dan memotivasi anggota kelompok/organisasinya dengan cara apapun juga. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinannya dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat, yang dilakukan dengan memberi kesempatan untuk berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukannya. Kesepakatan itu diberikan baik sebelum maupun sesudah anggota yang bersangkutan menetapkan keputusan atau melaksanakan suatu kegiatan. Kepemimpinan dijalankan tanpa berbuat sesuatu, karena untuk bertanya atau tidak tentang sesuatu rencana keputusan atau kegiatan, tergantung sepenuhnya pada orang-orang yang dipimpin. Dalam keadaan seperti itu setiap terjadi kekeliruan

atau kesalahan, maka pemimpin selalu berlepas tangan karena merasa tidak ikut serta menetapkannya menjadi keputusan atau kegiatan yang dilaksanakan kelompok/organisasinya.

d. Kepemimpinan Personal

Pemimpin ini selalu mengadakan kontak langsung dengan bawahan. Dia dapat mengetahui setiap masalah yang dihadapi bawahan sehingga dia dapat segera memberikan petunjuk untuk menyelesaikan masalah. Melalui kontak langsung pemimpin dan bawahan dapat menanamkan pengaruh dan ide-idenya kepada bawahan. Sebab bawahan merasa di perhatikan, dibimbing, dan diarahkan menuju kemajuan.

e. Kepemimpinan Non-personal

Pemimpin tipe ini dilakukan melalui media non-pribadi seperti perintah tertulis, surat keputusan, dan pengumuman-pengumuman.

f. Kepemimpinan Alamiah

Pemimpin seperti ini timbul dengan sendirinya secara spontan, bukan karena pengangkatan yang diterima serta dituruti oleh orang lain. Kepemimpinan jenis ini sangat berpengaruh. Agar organisasi berhasil, manajemen harus memanfaatkan para pemimpin alamiah.

Gaya atau perilaku kepemimpinan yang termasuk dalam tipe kepemimpinan bebas antara lain :

- 1) Kepemimpinan agiator, tipe kepemimpinan ini diwarnai dengan kegiatan pemimpin dalam bentuk tekanan, adu domba, memperuncing perselisihan, menimbulkan dan memperbesar

perpecahan/pertentangan, dengan maksud untuk memperoleh keuntungan bagi dirinya sendiri. Agitasi yang dilakukan terhadap orang luar atau organisasi lain, adalah untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasinya dan bahkan untuk kepentingan pemimpin sendiri.

- 2) Kepemimpinan simbol, tipe kepemimpinan ini menetapkan seorang pemimpin sekedar sebagai lambang atau simbol, tanpa menjalankan kegiatan kepemimpinan yang sebenarnya.

Di samping gaya kepemimpinan demokratis, otoriter, bebas, personal, non-personal, maupun alamiah maka pada kenyataannya sulit

Untuk dibantah bila dikatakan terdapat beberapa gaya atau perilaku kepemimpinan yang tidak dapat dikategorikan ke dalam salah satu tipe kepemimpinan tersebut. Sehubungan penjelasan di atas, maka sekurang-kurangnya terdapat lima gaya atau perilaku kepemimpinan, kelima gaya atau perilaku kepemimpinan itu adalah :

- 1) Gaya atau perilaku kepemimpinan ahli (*Expert*)
- 2) Gaya atau perilaku kepemimpinan kharismatik
- 3) Gaya atau perilaku kepemimpinan paternalistic
- 4) Gaya atau perilaku kepemimpinan pengayom
- 5) Gaya atau perilaku kepemimpinan transformasional

B. Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam istilah kepemimpinan dikenal dengan kata Imamah, sedangkan yang terkait dengan kepemimpinan dan berkonotasi pemimpin

dalam Islam ada tujuh macam yaitu Khalifah, Malik, Wali, 'Amir dan Ra'in, Sultan, Rais dan Ulil'Amri (Abdurrahman, 2002). Menurut Quraish Shihab (2000), Imam dan Khalifah dua istilah yang digunakan Al-Qur'an untuk menunjuk pemimpin. Kata imam diambil dari kata *Amma-ya'ummu*, yang berarti menuju, menumpu, dan meneladani. Kata Khalifah berakar dari kata *khalaf* yang pada mulanya "di belakang" kata Khalifah sering diartikan "pengganti" karena yang menggantikan selalu berada di belakang atau datang sesudah digantikannya. Selanjutnya ia menyatakan bahwa Al-Qur'an menggunakan kedua istilah untuk menggambarkan ciri seorang pemimpin, ketika di depan menjadi panutan dan ketika dibelakang mendorong sekaligus mengikuti kehendak dan arah yang dituju oleh yang dipimpinya. (Shihab, 2004: Vol.1, No.1, hal. 545)

Allah SWT memerintahkan manusia khususnya orang-orang beriman untuk taat kepada nabi Muhammad SAW. Ketaatan pada beliau pada dasarnya juga taat kepada Allah SWT. Kepemimpinan beliau sebagai manusia pilihan Allah SWT adalah perwujudan kepemimpinan Allah SWT secara nyata di muka bumi. Kepribadian nabi Muhammad SAW sebagai pemimpin dalam pola pikir, bersikap, dan berperilaku merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an sehingga patut diteladani. Beliau diberi anugrah oleh Allah SWT yang sudah seharusnya dimiliki oleh Rasul Allah SWT termasuk nabi Muhammad SAW. Sifat wajib Rasul Allah SWT adalah siddiq (benar), amanah (dapat dipercaya), tablig (menyampaikan), dan fatanah (cerdas). (Hapsari, 2018: Vol.7, No.4, hal. 3)

1) Al-Siddiq (benar)

Menurut Rivai dan Arifin (2009) dalam Haspari dan Mas'ud (2018 ; 3-4) Rasulullah SAW memiliki sifat Siddiq atau benar berarti Rasulullah SAW mencintai kebenaran yang datangnya dari Allah SWT. Segala ucapan dan tindakan yang dimiliki beliau tentu adalah sebuah hal yang benar. Segala keputusan yang perintah dan larangan Rasulullah SAW adalah suatu hal yang mengandung kebenaran. Karena Rasulullah SAW melakukan memberikan perintah dan larangan atas dasar wahyu yang diturunkan oleh Allah SWT. Sifat siddiq apabila diimplementasikan akan mengarahkan seorang pemimpin untuk bersikap jujur kejujuran ini sangat dibutuhkan dalam diri seorang pemimpin agar terhindar dari perilaku yang tidak terpuji seperti berkhianat, korupsi, dan perilaku buruk lainnya.

2) Al- Amanah (dapat dipercaya)

Nabi Muhammad SAW memiliki sifat amanah. Dengan ini berarti beliau merupakan seseorang yang dapat dipercaya. Beliau dapat menjaga rahasia, mengetahui apa yang seharusnya disampaikan dan mengetahui apa yang tidak perlu disampaikan. Beliau menyampaikan segala perkara sesuai dengan porsinya, tidak ditambahkan atau pun dikurangkan. Sebagaimana beliau menyampaikan firman-firman yang Allah turunkan kepada beliau. Seseorang yang mendapatkan amanah tidak boleh berkhianat terhadap tanggung jawab yang dimilikinya. Dalam menyampaikan amanah pun seseorang harus bersifat adil, amanah tersebut harus diberikan kepada mereka yang berhak menerimanya.

3) At-Tabligh (menyampaikan)

Tabligh memiliki arti menyampaikan, dengan memiliki sifat tabligh berarti Rasulullah memiliki kemampuan untuk menyampaikan wahyu Allah kepada umat manusia. Namun wahyu ini tidak hanya disampaikan kepada para umatnya, melainkan juga dijadikan sebagai pedoman dalam kehidupan. Bagi pemimpin islam, sifat tabligh tidak hanya memiliki arti sebagai mampu menyampaikan informasi, namun juga harus mencerminkan menunjukkan tindakan yang dilakukan sehari-hari dan memiliki kemampuan baik dalam bernegosiasi.

4) Al- Fatanah (cerdas)

Rasulullah SAW diberikan sifat fatanah berarti beliau diberi karunia kecerdasan yang tinggi. Rasulullah memiliki kecerdasan yang dinilai luar biasa. Sifat fatanah ini dapat tercermin dari kecakapan beliau menyampaikan firman-firman Allah yang terdapat dalam Al-Qur'an. Beliau selalu dapat menjelaskannya dengan jelas dan memberikan contoh langsung melalui As-sunnah kepada umatnya.

Kepemimpinan menurut Rivai (2004:72) juga memiliki beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan islam adalah, sebagai berikut :

- a) Setia, pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetian kepada Allah SWT.

- b) Tujuan, pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas.
- c) Berpegang pada syariat dan akhlak islam, pemimpin terikat dengan peraturan islam, boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Waktu mengendalikan urusannya ia harus patuh kepada adab-adab islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tidak sepaham.
- d) Pengembangan Amanah, menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggung jawab yang besar. Al-Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah SWT dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.
- e) Tidak sombong, menyadari bahwa diri ini adalah kecil, karena yang besar hanya Allah SWT, sehingga Allah lah yang boleh sombong. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri kepemimpinan yang patut dikembangkan.
- f) Disiplin, konsisten dan konsekuen, sebagai perwujudan seorang pemimpin yang profesional yang akan memegang teguh janji, ucapan dan perbuatan yang dilakukan, karena ia menyadari bahwa Allah SWT mengetahui semua yang ia lakukan bagaimanapun ia berusaha menyembunyikan. (Husna, 2017: Vol.2, No.2, hal. 145)

C. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam proses bekerja itulah akan memunculkan bagaimana kinerja seseorang. Apakah seseorang bekerja secara optimal, biasa-biasa saja, atau bahkan di bawah standar lainnya. Seperti diketahui bahwa kinerja sebagai hasil dari sebuah proses tentu memiliki sebuah mekanisme untuk memperoleh hasil kinerja itu sendiri. Dalam bidang manajemen sumber daya manusia, mekanisme tersebut sering disebut sebagai sebuah kinerja. Pada dasarnya kinerja ini merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai. Hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalannya seseorang dalam bekerja.

Dalam rangka penyediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh lembaga Kementerian Agama yang berkualitas dan memberikan kontribusi terbaiknya dalam menyokong tumbuh kembangnya dalam rangka menyebarkan sebanyak-banyaknya kemaslahatan untuk bangsa dan Negara serta bagi umat islam khususnya dan rakyat Indonesia umumnya. (Astuti, 2015: Vol.12, No.2, hal. 142).

Penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa salah satu faktor yang mendorong peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja yang menyenangkan. Penelitian lain menjelaskan salah satu faktor yang

mendorong peningkatan kinerja adalah dari faktor rekan kerja. Semakin baik kerja sama antara satu pegawai dengan pegawai yang lain, akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa hal yang sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling produktif adalah interaksi antara atasan dan bawahan.

Interaksi sehari-hari antara atasan dan bawahan menumbuhkan berbagai asumsi dan harapan lain muncul antara keduanya. Terkadang atasan dan bawahan memiliki asumsi dan harapan yang sering berseberangan. Terkadang atasan menginginkan A, namun bawahan melakukan. Begitu juga sebaliknya, pegawai menginginkan atasan seperti ini, namun ternyata atasan melakukan hal yang lain. Perbedaan-perbedaan inilah yang akhirnya berpengaruh pada tingkat kinerja.

Kinerja sendiri diartikan sebagai hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Dalam proses pelaksanaan tugas tersebut tentu memiliki standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah hasil dari keseluruhan hal tersebut. Kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing pegawai. (Fatimah, 2017:11-14).

2. Prosedur Penyusunan Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah sejumlah langkah untuk menyusun sasaran kinerja pegawai :

- a. Langkah pertama : adalah melakukan *review pada sasaran strategis* (ss) dari bagian atau bidang dimana si pegawai bekerja pada unit kerja tertentu. Kemudian mempelajari sasaran strategis dan indikator kinerja utama yang proses pencapaiannya berhubungan dengan bidang tugas pekerjaan.
- b. Langkah kedua : adalah melakukan *review* tugas inti atau uraian tugas pekerjaan (berdasarkan *job description* yang ada). Kemudian mempelajari aktivitas utama, apa saja yang menjadi tanggung jawab pegawai.
- c. Langkah ketiga : adalah menyusun sasaran kinerja pegawai berdasarkan hasil review yang telah dilakukan pada dua langkah sebelumnya. Seperti yang sudah disyaratkan, yaitu jumlah sasaran kinerja ini sebaiknya antara 5-8 sasaran.
- d. Langkah keempat : adalah menentukan bobot dari setiap sasaran kinerja yang sudah dirumuskan. Penentuan besarnya bobot ini dilakukan berdasarkan kinerja sebagai berikut :
 - 1) Kepentingan dan prioritas sasaran kinerja yang dibuat. Semakin penting sasaran kinerja itu (penting dalam arti menjadi prioritas tugas), maka sebaiknya bobot lebih besar. Sasaran kinerja yang

menjadi prioritas ini juga membutuhkan alokasi tenaga dan waktu yang relative lebih besar dibandingkan sasaran kinerja lainnya.

2) Tingkat kesulitan untuk mngerakan sasaran tersebut (semakin sulit,sebaiknya bobot semakin tinggi dan begitu juga sebaliknya).

e. Langkah kelima : adalah menentukan indikator kinerja utama dan angka target (rata-rata, persentase, jumlah, dan lain-lain) untuk setiap sasaran kinerja telah di susun.

Selanjutnya, proses penilaian kinerja pegawai acapkali kurang berjalan dengan optimal, dan tidak jarang dilakukan hanya sekedar sebagai formalitas belaka. Hali ini terjadi antara lain karena para atasan kurang dibekali dengan keterampilan untuk melakukan *performance coaching* secara memadai terhadap bawahan. Penilaian kinerja pegawai acapkali dihadapkan pada problem subjektivitas karena tidak adanya indikator kinerja yang terukur dan objektif.Tanpa didukung dengan indentifikasi *key performance indicators* secara tepat, pengelolaan kinerja pegawai sering tidak dapat berjalan secara optimal. (Moheriono, 2012: 165-166)

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Pengertian penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan.Maksud utama penilaian kinerja

adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Menurut *The Advisory, Conciliation and Arbitration Service*, penilaian kinerja secara regular mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesepakatan untuk melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan meyepekati sasaran selanjutnya.

Berdasarkan pandangan tersebut, diatas tampak bahwa *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih di arahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu. (Wibowo, 2016:187-188).

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai di masa sekarang atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya. Penilaian kinerja juga membutuhkan penetapan standar kinerja, dan berasumsi bahwa pegawai menerima pelatihan, umpan balik, dan insentif yang dibutuhkan untuk menghilangkan defisiensi kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja selalu melibatkan proses penilaian kinerja yaitu : menetapkan standar kerja, menilai kinerja actual pegawai secara relative secara standar, memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan

untuk membantunya menghilangkan defisiensi kinerja atau untuk terus bekerja di atas standar. (Dessler, 2015 :330)

Ada beberapa jenis penilaian kinerja, yaitu (Zainal, 2009 : 415) :

- a. Penilaian oleh atasan, cepat dan langsung.
- b. Penilaian dari kelompok lini : atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
- c. Penilaian oleh kelompok staf : atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
- d. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

4. Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator dari kinerja pegawainya yaitu (Sustrisno, 2009:104-105) :

- a. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun

yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

c. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan pegawai untuk meningkatkan kemampuan.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

Sebenarnya banyak organisasi memberikan pengertian indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam, seperti (Moeheriono, 2012:31-32) :

- a. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur *output* atau *outcome* suatu kegiatan.

- b. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c. Sebagai ukuran *kuantitatif* dan *kualitatif* yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- d. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Indikator kinerja sering disamakan dengan ukuran kinerja. Namun sebenarnya meskipun keduanya merupakan sama-sama kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung (peningkatan, ketepatan, perputaran, tingkat, efektivitas, dan lain-lain). Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung (dalam bentuk persentase, perkalian, jumlah, unit, rupiah, dan lain-lain).

D. Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Islam

Menurut Abdurrahman (2014:65) Al-Qur'an meletakkan kualitas mujahaddah dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri dan agar nilai guna hasil kerjanya semakin bertambah. Dasar hukum Islam prestasi kerja tercantum dalam Al-Qur'an surah Al-Maidah ayat 35 yang berbunyi :

مَسِيَلِهِ فِي وَجْهِهِ وَالْوَسِيَلَةَ إِلَيْهِ وَابْتَغُوا اللَّهَ اتَّقُوا أَمْنُوا الَّذِينَ يَتَأْتِيهَا

تُفْلِحُونَ لَعَلَّكُمْ

Artinya : “ Hai orang-orang yang beriman yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan carilah jalan yang mendekatkan diri kepadanya, dan berjihadlah pada jalannya, supaya kamu mendapat keberuntungan.

Menurut Abdurrahman (2004 : 65) mujahaddah dalam maknanya yang luas seperti yang didefenisikan oleh ulama adalah *istifragh mafil wus'I* yakni mengarahkan setiap daya dan kemampuan yang ada dalam mereralisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilitas serta optimalisasi sumber daya. Sebab sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum takhir, yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia.

Tinggal peran manusia sendiri untuk memobilisasi serta mendayagunakan segala sumber daya itu secara optimal dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai. Bermujahadah atau bekerja dengan semangat jihad menjadi kewajiban setiap muslim dalam bertawakal sebelum menyerah hasil akhirnya pada keputusan Allah sebagai firmannya dalam Al-Qur'an At-Taubah :105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : dan katakanlah: “ Bekerjalah kamu maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Menurut M Suyanto (2008:230) nilai-nilai prestasi kerja telah diberikan perhatian yang luas dan diperjelas dalam Al-Qur'an, hadis dan para sahabat Rasul. Ukuran prestasi kerja menurut Islam dapat dilihat dari paradigma etika yang dibangun dan didasarkan oleh nilai-nilai Islam yaitu, kesatuan (*unity*) keseimbangan (*keadilan*), kehendak bebas (*ikhtiyar*), pertanggung jawaban, kebenaran, kebijakan, dan kejujuran.

E. Tinjauan Penelitian Relevan

Sebagai bahan rujukan bagi penulis dalam menyusun skripsi ini maka penulis menyampaikan beberapa karya yang mungkin terlibat dalam menyusun skripsi ini antara lain : Pertama, penelitian yang dilakukan Hafiz Lukman (2013) yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap KinerjaKaryawan Pada PDAM Kampar*". Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data primer dan sekunder, teknik pengumpulan data diperoleh melalui kuisisioner dan wawancara. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PDAM Tirta Kampar adalah kategori baik sedangkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut secara keseluruhan adalah kategori baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan mempunyai hubungan yang kuat dan positif dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Yang membedakan penelitian ini dengan yang terdahulu adalah terletak pada objek penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Sedangkan Safuan (2017) yang berjudul “ *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Kehutanan di Kabupaten Bengkalis*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di dinas perkebunan dan kehutanan di kabupaten bengkalis, perbedaannya adalah penelitian ini dilakukan di dinas perkebunan dan kehutanan di kabupaten bengkalis sedangkan penelitian penulis dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

F. Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini adalah :

- 1) Variabel *independent* (bebas) adalah gaya kepemimpinan islami.
- 2) Variabel *dependent* (terikat) adalah kinerja pegawai.

G. Konsep Operasional

Berdasarkan teori diatas dapat di buat konsep operasional sebagai berikut:

Tabel 2 : Konsep Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Pernyataan

<p>Gaya Kepemimpinan Islami (X)</p>	<p>Al- Shiddiq</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harus bersifat jujur dalam menjalankan tugasnya. 2. Tidak berkhianat dalam menjalankan tugasnya. 3. Tidak korupsi dalam menjalankan tugasnya. 4. Mencintai kebenaran dan hanya takut pada Allah SWT. 	<p>1-4</p>
	<p>Al-Amanah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat dipercaya dalam melaksanakan tugasnya. 2. Dapat menjaga rahasia dengan baik. 3. Tidak boleh berkhianat terhadap tanggung jawab yang dimilikinya. 4. Harus bersifat adil. 	<p>5-8</p>
	<p>At-Tabligh</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan baik dan benar. 2. Mampu menjalin komunikasi dengan baik. 3. Bertanggung jawab dalam menyampaikan informasi. 4. Keterbukaan dalam menyampaikan informasi 	<p>9-12</p>
	<p>Al-Fathanah</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kecerdasan yang dinilai luar biasa. 2. Kemampuan dalam menghadapi persoalan yang muncul seketika 	<p>13-15</p>

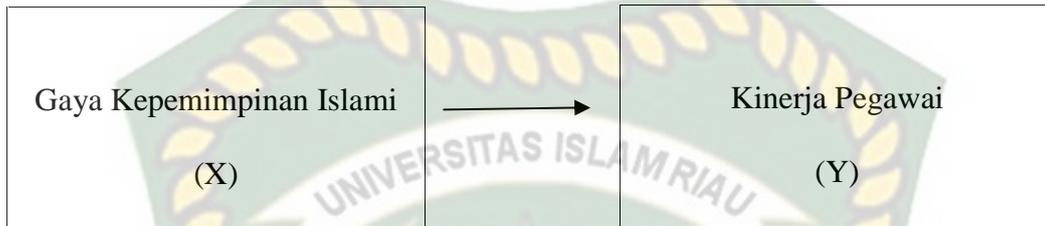
		sekalipun.	
Kinerja Pegawai (Y)	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. 2. Keterampilan yang dimiliki dalam bekerja. 	16-17
	Meningkatkan hasil yang dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. 2. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. 3. Memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. 	18-20
	Semangat Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha untuk lebih baik darihari sebelumnya. 2. Memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan 	21 – 22
	Pengembangan Diri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. 2. Sikap terhadap pegawai lain. 	23– 24
	Mutu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari sebelumnya. 2. Menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. 	25-26

Sumber Data Olahan : 2019

H. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 1 : Kerangka Konseptual



Dari gambar diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan islami mempengaruhi kinerja pegawai.

I. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian.

Dalam suatu perusahaan seorang atasan harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat diterima pegawai sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Apabila tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik, maka kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dalam penulisan ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Ha : Ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian lapangan (*field research*) proses penelitian bersifat deduktif, dimana untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya di uji melalui pengumpulan data lapangan. (Sugiyono, 2016 : 8).

Penelitian ini termasuk penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variable penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tergantung). (Sanusi, 2011 : 14).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru yaitu pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang terletak di jalan Rambutan No. 1 Simpang Arifin Ahmad Pekanbaru-Riau. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni hingga bulan September 2020, yaitu selama empat bulan.

Tabel 3: Jadwal Kegiatan Penelitian

Waktu dan Lokasi Penelitian

NO	Jenis Kegiatan	Tahun/Bulan/Minggu															
		2020															
		September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan																
2	Pengumpulan Data																
3	Pengolahan Data																
4	Penulisan Laporan																

Sumber: Data Olahan, 2020

C. Subjek dan Objek Penelitian

Sebagai subjek penelitian ini adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dan sebagai objeknya adalah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah pegawai PNS yang ada di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sebanyak 69 orang. (Sanusi, 2011:87).

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah lain sampel adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 69 orang. (Sugiyono, 2015).

E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Burhan Bungin (2005 : 132) sumber data adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh atau dikumpulkan dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara meminta pegawai untuk mengisi angket.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a. Angket

Angket yaitu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atau daftar pertanyaan tersebut. (Noor, 2011 : 139).

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber baik secara pribadi maupun kelembagaan seperti laporan keuangan, rekapitulasi personalia, stuktur organisasi, peraturan-peraturan, data produksi, riwayat perusahaan dan sebagainya, biasanya telah tersedia dilokasi penelitian. (Sanusi, 2011 : 114).

F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah kegiatan lanjutan setelah pengumpulan data dilaksanakan. Pengolahan data secara umum dilaksanakan melalui tahap memeriksa (*editing*), proses pemberian identitas (*coding*) dan proses pembeberan (*tabulating*) (Bungin, 2013 : 182-184).

a. *Editing* (Memeriksa)

Editing data adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data di lapangan. Kegiatan ini menjadi penting

karna kenyataannya bahwa data yang terhimpun kadang kala belum memenuhi harapan peneliti, ada diantara kurang atau terlewatkan, tumpang tindih, berlebihan bahkan terlupakan. Proses *editing* dimulai dengan memberi identitas pada instrument penelitian yang telah terjawab.

b. *Coding* (Pemberian Identitas)

Mengklasifikasikan data-data tersebut melalui tahapan *Coding*. Maksudnya bahwa ada yang telah di edit tersebut diberi identitas sehingga memiliki arti tertentu pada saat di analisis.

c. *Tabulating* (Pembeberan)

Tabulasi adalah bagian terakhir dari pengelolaan data. Maksud tabulasi adalah memasukkan data pada table-table tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya. Ada dua jenis tabel yang biasa dipakai dalam penelitian social, yaitu tabel data dan tabel kerja. Tabel data adalah tabel yang dipakai untuk mendeskripsikan data sehingga memudahkan peneliti untuk memahami stuktur dari sebuah data. Sedangkan tabel kerja adalah tabel yang dipakai untuk menganalisis data yang tertuang dalam tabel data.

2. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis secara statistik guna melakukan uji penelitian terhadap data-data yang diperoleh

dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana di mana proses perhitungannya menggunakan *SPSS for Windows versi 26*.

Karena kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala lima alternatif pilihan (Skala Likert), maka terlebih dahulu data kuesioner yang sudah berhasil dikumpulkan akan dilakukan pengujian terlebih dahulu. Pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 4 : Alternatif Pilihan Jawaban

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Data Olahan 2019

a. Uji Instrumen

Instrumen penelitian ini adalah alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur fenomena alam atau sosial. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu : (Sanusi, 2011 :67).

1) Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Suatu

instrumen dinyatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada uji validitas suatu variabel dikatakan valid jika memberi nilai melebihi 0,05 atau 5 %, maka faktor itu dapat disimpulkan memiliki validitas konstruksi yang baik. (Sanusi, 2011 : 76).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila data nya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali pun diambil, akan tetap sama. Reliabilitas akan menunjuk pada suatu tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha* dimana instrument dapat dikatakan handal atau reliable bila memiliki koefisien keandalan sebesar 0,6 atau lebih. (Mustafidah, 2011 : 43).

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus di penuhi pada analisis yang berbasis *Ordinary Least Aquare* (OLS). Dalam analisis regresi linier sederhana uji asumsi klasik terdiri atas :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikan) $> 0,05$ (Jonathan, 2006: 15)

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan autokorelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam metode regresi (Punaji, 2010: 53) Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan Uji Durbin Watson (Uji DW), dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Angka Durbin Watson dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b) Angka Durbin Watson diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c) Angka Durbin Watson diatas 2 berarti ada autokorelasi negative.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas ada beberapa metode, antara lain dengan

cara uji spearman's rho, uji Park, uji Glejser, dan dengan melihat pola titik-titik pada scatterpolts regresi. (Prayetno, 2010:74)

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ada empat yaitu (Sanusi,2011 :131) :

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana terdiri atas dua variabel. Satu variabel yang berupa variabel terikat diberi simbol Y dan variabel kedua yang berupa variabel bebas diberi symbol X. Regresi sesderhana ini menyatakan hubungan kausalitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Persamaan yang dipergunakan untuk memprediksi nilai variabel Y disebut dengan persamaan regresi.

Analisis ini bertujuan untuk :

- a. Untuk memprediksi nilai variabel independen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.
- b. Untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) apakah positif atau negatif. Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan

X = Gaya Kepemimpinan

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Kofisien Regresi

2. Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Langkah-langkahnya adalah :

- a. Merumuskan hipotesis
- b. Menghitung nilai t
- c. Membandingkan t -hitung dengan t -tabel
- d. Mengambil keputusan

Untuk mengambil kesimpulan digunakan kriteria penulisan yaitu nilai t yang diperoleh dibandingkan dengan nilai t hitung, bila t hitung lebih besar dari t tabel maka dapat di simpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen (Sanusi, 2011: 134)

3. Koefisien Korelasi

Menurut Usman dan Purnomo (2008: 197-200), korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Untuk memberikan nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5: Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00-0,200	Sangat Rendah
2	0,20-0,400	Rendah
3	0,40-0,700	Sedang

4	0,70-0,900	Kuat
5	0,90-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sanusi, 2011 : 151

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menjelaskan proporsi variasi dalam variabel dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X) secara bersama-sama. Koefisien determinasi (R^2) adalah besaran yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel terikat (Y) yang dapat dipengaruhi oleh variabel (X). (Sanusi, 2011 : 136).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tinjauan Umum Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

1. Sejarah Singkat Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Pada awalnya ada 3 (tiga) Kantor Perwakilan Pemerintahan yang mengurus bidang Keagamaan di Kotamadya Pekanbaru yakni :

- a) Kantor Inspeksi Pendidikan Agama Islam Kotamadya Pekanbaru dengan Kepala Kantor bernama M. Yahya yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman simpang Jalan Kartini Pekanbaru.
- b) Kantor Penerangan Agama Kotamadya Pekanbaru dengan Kepala Kantor H. Sawir Abdullah, BA yang beralamat di Jalan Diponegoro Pekanbaru.
- c) Kantor Urusan Agama Kotamadya Pekanbaru dengan Kepala Kantor Baharuddin Yusuf yang beralamat di Jalan Diponegoro Pekanbaru.

Terbitnya Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 1975 tentang susunan organisasi dan tata kerja Depertemen Agama, maka dari situlah Kantor Perwakilan Depertemen Agama diseluruh wilayah Indonesia berubah nama menjadi Kantor Depertemen Agama termasuk di Kota Pekanbaru dan diikuti pula perubahan nama unit kerja menjadi Seksi Urusan Agama Islam, Seksi Penerangan Agama Islam, Seksi Pendidikan Agama Islam, serta adanya penambahan unit kerja Seksi Perguruan Agama Islam dan Sub bagian Tata Usaha yang menangani bidang administrasi dan kepegawaian.

Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru pertama kali dijabat oleh Bapak Baharuddin Yusuf (1976-1976) dan beralamat di Jalan Jenderal Sudirman simpang Jalan Kartini (Gedung KUA Kecamatan Pekanbaru Kota Sekarang) selama lebih kurang 2 (dua) tahun.

Pada tahun 1976-1976 Kantor Departemen Agama Kotamadya di Kepalai oleh Arsyad Yatim, BA dengan 5 seksi :

- 1) Seksi Pendidikan Agama Islam
- 2) Seksi Perguruan Agama
- 3) Penerangan Agama Islam
- 4) Urusan Agama Islam
- 5) Penyelenggaraan Haji

Selanjutnya pada tahun 1982-1987 Bakhri K menjabat sebagai Kepala Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru dengan membuat Visi dan Misi Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru dan membentuk koperasi di Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru.

Kepala Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru dilanjutkan oleh Mukhtar Awang, BA pada tahun 1987-1992 dan dilanjutkan oleh Drs. H. Ramli Khatib dengan masa periode 1992-1998. Dimasa Kepemimpinan Drs. H. Ramli Khatib, Kantor Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru terjadi perubahan diantaranya :

- a. Kembalinya urusan haji ke Departemen Agama Kotamadya Pekanbaru

b. Berubahnya nama penyelenggara haji menjadi seksi haji dan umrah

Tahun 1998-2003 Kantor Departemen Agama Kota Pekanbaru dipimpin oleh H. Azwar Aziz, M.SI. Pada tahun 2003-2006 dipimpin oleh Drs. H. Billhaya Athar, selanjutnya tahun 2006-2011 dipimpin oleh Drs. H. Tarmizi, MA. Pada masa kepemimpinan Drs. H. Tarmizi, MA Kantor Departemen Agama yang semula beralamat di Jalan Jenderal Sudirman pindah ke gedung baru di Jalan Arifin Ahmad simpang Rambutan No.1 Kantor baru tersebut berdiri di atas tanah hak pakai milik pemda Kota Pekanbaru dan diresmikan langsung oleh Bapak Walikota Pekanbaru H. Herman Abdullah, MM pada tanggal 26 Juni 2008.

Selanjutnya dipimpin oleh Drs. H Edwar S. Umar, M.ag pada tahun 2011 sampai sekarang. Dimana terjadi struktur organisasi menjadi tujuh Kepala Seksi/Penyelenggara sesuai dengan peraturan Menteri Agama RI Nomor 13 Tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja organisasi vartikal Kementerian Agama :

- a) Seksi Pendidikan Madrasah
- b) Seksi Pendidikan Agama Islam
- c) Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah
- d) Seksi Bimbingan Masyarakat Islam
- e) Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren
- f) Penyelenggara Syariah
- g) Penyelenggara Kristen

Kepala Kantor Kemenag Kota Pekanbaru Kota Pekanbaru dipimpin oleh H. Edwar S Umar, M.A yang beralamat di Jl. Rambutan No.1 simpang Arifin Ahmad Pekanbaru. Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru merupakan salah satu Kantor Kementerian Agama dibawah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau yang berada di jantung Ibu Kota Provinsi Riau, maka potret dan performancenya menjadi tolak ukur bagi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru memiliki 497 Pegawai. Adapun dari golongan IV terdiri dari 69 orang pegawai negeri sipil, diantaranya :

- a. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru terdiri 5 orang
- b. Pegawai yang Pengawas di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru terdiri dari 20 orang
- c. Pegawai yang Peyuluh di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru terdiri dari 4 orang
- d. Pegawai yang Penghulu di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru terdiri dari 1 orang
- e. Pegawai yang Guru di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru terdiri dari 39 orang

Jadi total semua Pegawai yang bergolongan IV/a dan IV/b yaitu 69 orang pegawai.

2. Perubahan Nama Depertemen Agama Menjadi Kementerian Agama

Berdasarkan peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2009 tentang pembentukan organisasi Kementerian Agama, serta berdasarkan

keputusan Menteri Agama menjadi Kementerian Agama, maka terhitung sejak tanggal 03 Desember 2009 Departemen Agama berubah menjadi Kementerian Agama. Lebih dari itu bukan hanya nama Kementerian Agama pusat saja yang berubah tetapi diikuti oleh semua Kantor Wilayah di Provinsi dan Kantor Kabupaten atau Kota, termasuk di Kota Pekanbaru yakni Kantor Departemen Agama Kota Pekanbaru berubah menjadi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Dengan demikian perubahan tersebut menyebabkan segala penggunaan atribut seperti logo, lencana, kop surat, stempel, papan nama dan lainnya menunjuk kepada Kementerian Agama yang menggunakan penyebutan Departemen Agama harus disesuaikan menjadi Kementerian Agama.

3. Tugas Pokok Dan Fungsi Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Kemenag Kota Pekanbaru sesuai dengan keputusan Menteri Agama Nomor 373 tahun 2002 tentang organisasi dan tata kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten atau Kota, merupakan instansi vertikal Kementerian Agama berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada kepala kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Oleh karena itu, maka tugas pokoknya adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten atau kota berdasarkan kebijakan kepala kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam rangka untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang telah disebutkan di atas, Kementerian Agama Kota Pekanbaru mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Merumuskan visi dan misi serta kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di kota pekanbaru.
- 2) Melakukan pembinaan, pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama islam dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid, urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, katolik, hindu serta budha sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan.
- 4) Pelayanan dan bimbingan di bidang kerukunan umat beragama.
- 5) Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian dan pengawasan program.
- 6) Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas departemen agama di kota pekanbaru.

4. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru telah menetapkan visi dan misi.

Visi : Adalah terwujudnya masyarakat kota pekanbaru yang agamis, serta rukun menuju masyarakat madani yang berkepribadian melayu.

Misi :

- a. Meningkatkan kualitas bimbingan dan pelayanan

- b. Meningkatkan kualitas pendidikan umat beragama
- c. Memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan
- d. Memperkokoh kerukunan umat beragama
- e. Mewujudkan aparatur yang professional dan memiliki intergritas

Adapun di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru memiliki Tema Kerja, Moto Kerja, dan Sifat Kerja yaitu :

Tema kerja : “ *Ciptakan pelayanan yang prima*”

Moto Kerja : “ *Profesional, berwibawa dan agamis*”

Sifat kerja : “ *Cepat, akurat dan peduli*”

5. Wilayah

Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Provinsi Riau, saat ini memiliki 12 kecamatan. Dengan demikian maka terdapat 12 (dua belas) Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan. KUA kecamatan tersebut adalah KUA Pekanbaru Kota, sail, senapelan, lima puluh, sukajadi, tampan, bukit raya, rumbai, rumbain pesisir, tenayan raya, marpoyan damai dan payung sekaki. Selain itu di Kota Pekanbaru terdapat 8 Madrasah Negeri, 75 Madrasah Swasta dan terakreditasi sebanyak 38 Madrasah. Adapun rinciannya, RA swasta 31 buah, 3 MIN, 12 MIS, 3 MTSN, 21 MTS, 2 MAN dan 11 MAS.

6. Struktur Organisasi

Adapun struktur organisasi di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru diantaranya :

1. Kepala Kemenag : Drs. H. Edwar S, Umar, MA
2. Kepala Sub TU : Drs. H. Dahlan, MA

3. Kepala Seksi Pendidikan Madrasah : Drs. H. Dahlan, M.PD
4. Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam : Drs. H. Rialis, M.PD
5. Kepala Seksi Haji dan Umrah : Drs. H. Darwison
6. Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam : Drs. H. Zulkifli R, MA
7. Kepala Seksi Pondok Pesantren : Drs. H. Damhir
8. Kepala Penyelenggara Syariah : Haryati, SE, M.Sy.Ak
9. Kepala Penyelenggara Kristen : Permina Manalu, S.A

B. Deskripsi Data

1. Identitas Responden

Dalam melakukan penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan islami terhadap kinerja pegawai bahwa angket yang terkumpul 69 orang. Berdasarkan hal itu peneliti menyajikan identitas responden untuk mengetahui bagaimana identitas responden di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dan disajikan dalam bentuk tabulasi agar memudahkan peneliti dan pembaca dalam penelitian ini. Untuk melihat identitas responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6 : Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	34	49
2	Perempuan	35	51
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan, Identitas Responden, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin responden yang berada di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang berjumlah 69 orang responden. Yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 34 orang (49%). Dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 35 orang (51%). Jadi dapat

disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan.

Tabel 7 : Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	40	58
2	Honorer	29	42
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan, Identitas Responden, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa status kepegawaian yang berada di Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Yang berstatus PNS berjumlah 40 orang (58%) dan yang berstatus honorer berjumlah 29 orang (42%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas dari status kepegawaian di Kementerian Agama Kota Pekanbaru ialah PNS.

2. Gaya Kepemimpinan Islami Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

Kepemimpinan atau gaya kepemimpinan merupakan sikap seseorang yang dipanut oleh anggota baik dalam suatu instansi maupun didalam sebuah lembaga yang memiliki berbagai aktivitas dan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang ketua atau yang dipanutkannya itu, haruslah memiliki sikap yang adil dan memutuskan perkara dengan baik dan jelas. Adapun gaya kepemimpinan Islami dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Dimensi Al-Shiddiq

Al-Shiddiq ialah salah satu sifat yang diharuskan untuk seorang pemimpin dalam melakukan tindakan selama seorang pemimpin dalam memimpin dan

berperilaku dengan anggotanya. Penerapan al-siddiq ini ialah bersikap jujur dan bersikap benar dalam menyelesaikan dan memutuskan sesuatu, tidak korupsi dan tidak melakukan tindakan yang menyimpang.

Tabel 8: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Bersifat Jujur Dalam Menjalankan Tugasnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	37,6
2	Setuju	29	42
3	Netral	10	14,4
4	Tidak Setuju	4	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 1, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan bersifat jujur dalam menjalankan tugasnya yang berjumlah 69 orang responden. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang (37,6%) yang menjawab setuju berjumlah 29 orang (42%). Yang menjawab netral berjumlah 10 orang (14,4%). Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 4 orang (5,7%). Dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 9: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Tidak Berkhianat Dalam Menjalankan Tugasnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	46
2	Setuju	25	36,2
3	Netral	12	17,3
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 2, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan tidak berkhianat dalam menjalankan tugasnya yang berjumlah 69

orang. Yang menjawab sangat setuju 32 orang (46%). Yang menjawab setuju berjumlah 25 orang (36,2%) dan yang menjawab netral berjumlah 12 orang (17,3%). Dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 10: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Tidak Korupsi Dalam Menjalankan Tugasnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	37,6
2	Setuju	27	39
3	Netral	9	13
4	Tidak Setuju	7	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 3, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan tidak korupsi dalam menjalankan tugasnya yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang (37,6%). Yang menjawab setuju berjumlah 27 orang (39%). Yang menjawab netral berjumlah 9 orang (13%). Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang (10%).

Tabel 11: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Berpegang Teguh Berdasarkan Tuntunan Ajaran Islam

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	30
2	Setuju	24	34,7
3	Netral	16	23
4	Tidak Setuju	8	11
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 4, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu berpegang teguh berdasarkan tuntutan ajaran Islam yang berjumlah 69

orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang (30%). Yang menjawab setuju berjumlah 24 orang (34,7%). Yang menjawab netral berjumlah 16 orang (23%). Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang (11%). Dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

b. Dimensi Al- Amanah

Al- Amanah merupakan sikap yang harus dilakukan pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu lembaga dan instansi. Al-amanah berarti dapat dipercaya baik dari sikap maupun tindakan yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Untuk menjelaskan hasil Al- Amanah dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 12: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Dapat Dipercaya Dalam Melaksanakan Tugasnya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	35	50,7
2	Setuju	16	23
3	Netral	18	26
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 5, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan dapat dipercaya dalam melaksanakan tugasnya yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang (50,7%). Yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 23%. Dan yang menjawab netral berjumlah 18 orang (26%). Dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 13: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Dapat Menjaga Rahasia Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	36
2	Setuju	27	39
3	Netral	17	24,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 6, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan dapat menjaga rahasia dengan baik yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 25 orang (36%). Yang menjawab setuju berjumlah 27 orang (39%). Yang menjawab netral berjumlah 17 orang (24,6%). Dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 14: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Kementerian Agama Kota Pekanbaru Seorang Pemimpin Yang Tidak Berkhianat Terhadap Tanggung Jawab Yang Dimilikinya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	26
2	Setuju	34	49
3	Netral	17	24,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 7, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan Kementerian Agama Kota Pekanbaru seorang pemimpin yang tidak berkhianat terhadap tanggung jawab yang dimilikinya yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang (26%). Yang menjawab setuju

berjumlah 34 orang (49%). Yang menjawab netral berjumlah 17 orang (24,6%).

Tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 15: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Sangat Bersifat Adil

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	31,8
2	Setuju	23	33
3	Netral	24	34,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 8, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan sangat bersifat adil yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang (31,8%). Yang menjawab setuju berjumlah 23 orang (33%). Yang menjawab netral berjumlah 24 orang (34,7%). Dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

c. Dimensi At-Tabligh

At-Tabligh merupakan sifat yang harus dimiliki oleh pemimpin yang adil dan menyampaikan informasi dengan jelas dan baik. Tujuan agar penyampaian informasi dengan jelas dan baik karena agar anggota dan pemimpinnya sejalan dengan tujuan yang diberikan. Informasi dan komunikasi digunakan agar segala aktivitas dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan instansi atau lembaga. Untuk melihat At-Tabligh dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 16: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memiliki Kemampuan Dalam Menyampaikan Informasi Dengan Baik Dan Benar

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	34,7
2	Setuju	26	37,6
3	Netral	19	27,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 9, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki kemampuan dalam menyampaikan informasi dengan baik dan benar yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang (34,7%). Yang menjawab setuju berjumlah 26 orang (37,6%). Dan yang menjawab netral berjumlah 19 orang (27,5%).

Tabel 17: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Mampu Menjalin Komunikasi Dengan Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	46,3
2	Setuju	18	26
3	Netral	19	27,5
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 10, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu menjalin komunikasi dengan baik yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang (46,3%). Yang menjawab setuju berjumlah 18 orang (26%). Dan yang menjawab netral berjumlah 19

orang (27,5%). Dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 18: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Bertanggung Jawab Dalam Menyampaikan Informasi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	47,8
2	Setuju	21	30
3	Netral	8	11,5
4	Tidak Setuju	7	10
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 10, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan bertanggung jawab dalam menyampaikan informasi yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang (47,8%). Yang menjawab setuju berjumlah 21 orang (30%). Yang menjawab netral berjumlah 8 orang (11,5%). Dan yang menjawab tidak setuju berjumlah 7 orang (10%). Tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 19: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Selalu Bersikap Terbuka Dalam Menyampaikan Informasi Tentang Berbagai Kemajuan Dan Prestasi Kepada Pegawai Dikantor

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	53,6
2	Setuju	26	37,6
3	Netral	6	8
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 11, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan selalu bersikap terbuka dalam menyampaikan informasi tentang berbagai kemajuan dan prestasi kepada pegawai dikantor yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang (53,6%). Yang menjawab setuju 26 orang (37,6%). Dan yang menjawab netral berjumlah 6 orang (8%).

d. Dimensi Al- Fathanah

Al-Fathanah ialah sikap pemimpin dalam menyelesaikan perkara dengan cara cerdas dan terampil serta tidak merugikan pihak lain yang berhubungan dengan permasalahan instansi atau lembaga tersebut. Fathanah ini kecerdasan seorang pemimpin selama memimpin dalam sebuah lembaga atau instansi. Untuk melihat Al-Fathanah didalam kepemimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 20: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memiliki Kecerdasan Dalam Berpikir Kreatif Yang Dinilai Luar Biasa

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	21,7
2	Setuju	30	43,4
3	Netral	24	34,7
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 12, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki kecerdasan dalam berpikir kreatif yang dinilai luar biasa yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang

(21,7%). Yang menjawab setuju berjumlah 30 orang (43,4%). Yang menjawab netral berjumlah 24 orang (34,7%).

Tabel 21: Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Dukungan Penuh Dalam Menghadapi Persoalan Yang Muncul Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	40
2	Setuju	24	34,7
3	Netral	17	24,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	69	100,0

Sumber: Data Olahan Angket No. 12, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan dukungan penuh dalam menghadapi persoalan yang muncul dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 69 orang. Yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang (40%). Yang menjawab setuju berjumlah 24 orang (34,7%). Dan yang menjawab netral berjumlah 17 orang (24,6%).

Tabel 22: Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Islami Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru

No	Pernyataan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	1	26	29	10	4	0	69
2	2	32	25	12	0	0	69
3	3	26	27	9	7	0	69
4	4	21	24	16	8	0	69
5	5	35	16	18	0	0	69
6	6	25	27	17	0	0	69
7	7	18	34	17	0	0	69

8	8	22	23	24	0	0	69
9	9	24	26	19	0	0	69
10	10	32	18	19	0	0	69
11	11	33	21	8	7	0	69
12	12	37	26	6	0	0	69
13	13	15	30	24	0	0	69
14	14	28	24	17	0	0	69
	Jumlah	374	350	216	26	0	966
	Nilai Skor	5	4	3	2	1	
	Total Skor	1.870	1.400	648	52	0	
	Grand Total Skor						3.970
	Rata-Rata Skor Penelitian						410,9
	Persentase	47,1	35,2	16,3	1,3	0	

Sumber: Data Olahan Angket, 2020

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden pada tabel 22 di atas dapat dilihat bahwa rekapitulasi gaya kepemimpinan Islami (X) nilai tertinggi menyatakan sangat setuju dengan besaran nilai 47,1%, selanjutnya setuju dengan persentase 35,2%. Netral dengan persentase 16,3%. Selanjutnya tidak setuju dengan persentase 16,3%. Dan sangat tidak setuju dengan persentase 0,00%. Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan Islami yang diaplikasikan di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah diaplikasikan dengan baik dalam hal untuk meningkatkan kinerja pegawai.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen

penelitian yang digunakan harus valid dan reliable. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 23: Hasil Uji Validitas

Item Peryanyaan	<i>Corrected Item Total Correaltion (R Hitung)</i>	R Tabel (a= 0,05)	Keterangan
Kepemimpinan 1	0,963	0,198	Valid
Kepemimpinan 2	0,965	0,198	Valid
Kepemimpinan 3	0,967	0,198	Valid
Kepemimpinan 4	0,967	0,198	Valid
Kepemimpinan 5	0,917	0,198	Valid
Kepemimpinan 6	0,945	0,198	Valid
Kepemimpinan 7	0,927	0,198	Valid
Kepemimpinan 8	0,935	0,198	Valid
Kepemimpinan 9	0,982	0,198	Valid
Kepemimpinan 10	0,980	0,198	Valid
Kepemimpinan 11	0,964	0,198	Valid
Kepemimpinan 12	0,942	0,198	Valid
Kepemimpinan 13	0,945	0,198	Valid
Kepemimpinan 14	0,964	0,198	Valid
Kinerja 1	0,965	0,198	Valid
Kinerja 2	0,975	0,198	Valid
Kinerja 3	0,970	0,198	Valid
Kinerja 4	0,976	0,198	Valid
Kinerja 5	0,986	0,198	Valid
Kinerja 6	0,940	0,198	Valid
Kinerja 7	0,980	0,198	Valid
Kinerja 8	0,964	0,198	Valid
Kinerja 9	0,942	0,198	Valid

Kinerja 10	0,945	0,198	Valid
Kinerja 11	0,964	0,198	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Dari tabel 23 diatas dapat dilihat bahwa semua indikator gaya kepemimpinan Islami dan kinerja pegawai dapat dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel maka item-item dari pernyataan diatas dikatakan valid. Diketahui bahwa r tabel dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha=0,05$) adalah sebesar 0,198 (lihat tabel r) dan nilai dibandingkan dari nilai r hitung. Nilai r hitung dalam uji validitas ini adalah pada kolom item total statistic (*corrected Item-Total*). Dan dari tabel diatas menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha* dimana instrument dapat dikatakan handal atau reliable bila memiliki koefisien keandalan sebesar 0,6 atau lebih. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 24: Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Item	Ket
Gaya Kepemimpinan Islami	0,989	0,60	14	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,990	0,60	11	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2020

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel gaya kepemimpinan Islami (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai diatas Cronbach's Alpha yaitu 0,60. Dari hasil uji reliabilitas gaya kepemimpinan Islami memiliki nilai 0,989 dan hasil uji reliabilitas kinerja pegawai 0,990. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Untuk melihat hasil uji normalitas melalui pendekatan Kolmogorov Smirnov dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 25: Kolmogorov Smirnov

		kepemimpinan	kinerja
N		69	69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	41.22	30.71
	Std. Deviation	16.810	13.482
Most Extreme Differences	Absolute	.120	.123
	Positive	.120	.123
	Negative	-.101	-.111
Test Statistic		.120	.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.016 ^c	.011 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 25 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kepemimpinan Islami (variabel X) sebesar 0,016 dan nilai signifikansi kinerja pegawai (Variabel Y) sebesar 0,011. Dikarenakan nilai signifikansi variabel X dan Variabel Y lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Islami dan kinerja pegawai terdistribusi dengan normal.

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan autokorelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam metode regresi. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 26: Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.965 ^a	.930	.929	4.225	.363

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 0,363 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 0,363 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 69 dan k-1 diperoleh nilai dl sebesar 1,58 du sebesar 1,63 dan 4-du sebesar 2,37. Karena

hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,63 < 0,363 < 2,38$). Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi autokorelasi .

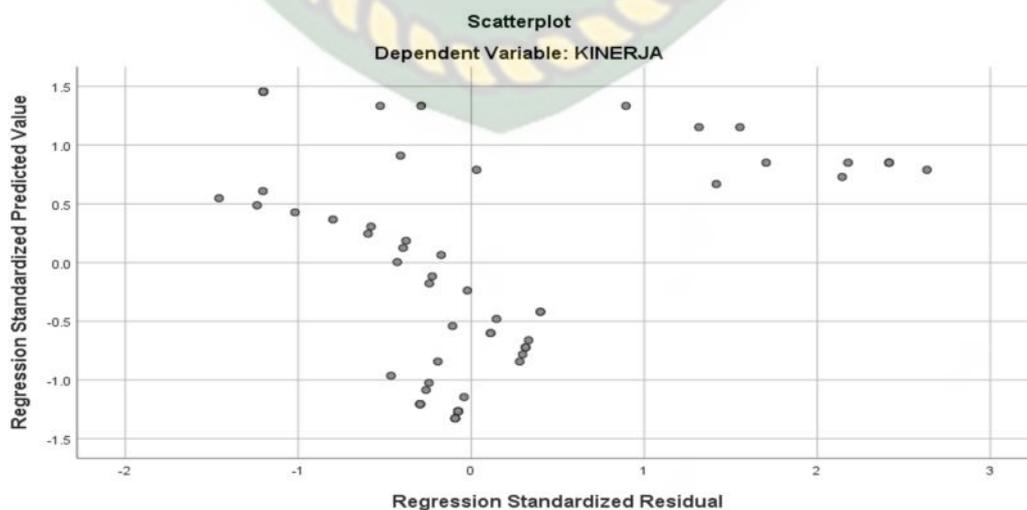
3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot.

Asumsinya adalah:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 1: Scatter Plot



Berdasarkan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara halus, dan juga tidak membentuk pola yang bergelombang. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

E. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana terdiri atas dua variabel. Satu variabel yang berupa variabel terikat diberi simbol Y dan variabel kedua yang berupa variabel bebas diberi symbol X. untuk melihat analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 27: Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-5.238	1.367		-3.832	.000
	KEPEMIMPINAN	.928	.031	.965	29.947	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil data diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

$$Y = -5,238 + 0,928 X_1$$

Kesimpulannya :

X : Gaya Kepemimpinan Islami

Y : Kinerja Pegawai

a : Konstanta

b: Koefisien regresi antara gaya kepemimpinan Islami terhadap Kinerja

Dari penjelasan terdapat, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan (Y) sebesar -5,238 artinya jika variabel gaya kepemimpinan Islami negative dan nilainya adalah (0), maka variabel kinerja pegawai akan tetap berada pada -5,238 Artinya jika di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tidak melakukan kepemimpinan Islami yang baik kepada pegawai maka kinerja akan berada tetap pada negative dan berlawanan arah sebesar -5,238 satu satuan.
- b. Koefisien regresi kepemimpinan pegawai dari perhitungan linier berganda berlipat nilai coefficient (b_1)= 0,928. Hal ini berarti setiap ada peningkatan dan melakukan kepemimpinan Islami dari pemimpin di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,928 atau 92,8%.

2. Uji Parsial (Uji- T)

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan uji t (Uji T Parsial) dengan aplikasi SPSS

26. Maka hasil uji-t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 28: Uji T Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-5.238	1.367		-3.832	.000
	KEPEMIMPINAN	.928	.031	.965	29.947	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil pengolahan pada tabel 28 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan Islami (X) sebesar 29,947 dan nilai t tabel sebesar 1,667 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 dan derajat kebebasan (Df- N-1= 69-1= 68 maka nilai t tabel 1,667. Dengan demikian dapat terlihat bahwa t hitung > t tabel 29,947 > 1,667. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas maka secara parsial dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan Islami sangat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dengan hasil nilai sebesar 29. 947.

3. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi berfungsi untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat digunakan koefisien korelasi, korelasi dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 dan hasil pengolahan koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 29: Analisis Korelasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.965 ^a	.930	.929	4.225	.363

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Dari pengolahan tabel 29 diatas dapat diketahui bahwa nilai *R* menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Didalam tabel tersebut diketahui nilai *R* sebesar 0,965 atau 96,5%. Artinya bahwa korelasi antara variabel gaya kepemimpinan Islami dengan variabel kinerja pegawai memiliki hubungan yang sangat kuat.

4. Koefisien Determinasi

Dari pengolahan data dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,930. Artinya adalah bahwa kontribusi pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 93%. Sedangkan sisanya 7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

F. Pembahasan Hasil Temuan

Kepemimpinan adalah fakta sosial yang tidak bisa dihindarkan untuk mengatur hubungan antar individu yang tergabung dalam satu masyarakat. Dimana masing-masing individu memiliki tujuan kolektif yang ingin diwujudkan bersama dalam masyarakat, memotivasi munculnya kepemimpinan berdasarkan

kesepakatan masyarakat, yakni dengan menunjuk seseorang yang dipercaya mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan kehidupan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafiz Lukman pada tahun 2013 yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kampar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat dan positif dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan pada PDAM Kampar. Dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Safuan pada tahun 2017 yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan dan Kehutanan di Kabupaten Bengkalis. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan dan Kehutanan di Kabupaten Bengkalis.

Penelitian ini ialah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (gaya kepemimpinan Islami) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Berdasarkan hasil penelitian ini gaya kepemimpinan Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Kepemimpinan merupakan bentuk sikap seorang pemimpin yang mengatur dan mengarahkan anggota pegawai nya dalam menyelesaikan sebuah tugas, dengan kepemimpinannya tersebut akan memberikan pengarahan yang jelas serta bentuk sikap yang baik dan efektif demi terselesainya tujuan dan pekerjaan yang berada di kantor atau suatu organisasi tersebut. Dengan memberikan

kepemimpinan yang baik dan terarah serta jujur juga akan membentuk kepribadian anggota kearah kebijakan yang baik dan efektif. Pemimpin harus memberikan sikap yang akan menunjukkan dan sikap yang adil dalam menentukan tujuan organisasi. Dengan sikap tersebut maka keadilan dan kebijakan dalam organisasi atau lembaga tidak timpang tindih.

Pemimpin yang baik memiliki gaya kepemimpinan yang berasal dari inti dari jiwa kemanusiaan yang jelas dan terarah, namun dalam hal ini gaya kepemimpinan yang manusiawi ia akan mampu mengarahkan dan mengkoordinasikan anggota tidak sesuai wewenang dan bersikap rendah hati, dengan demikian gaya kepemimpinan Islami harus sejalan dan sesuai dengan arah kebijakan dan peraturan yang harus diterapkan dan diimplementasikan pada sebuah organisasi atau lembaga. Adapun dimensi dari gaya kepemimpinan Islami meliputi Al-Siddiq yang berarti benar, benar dalam hal bahwa pemimpin harus memberikan kejelasan informasi yang baik dan tidak memperlak pegawai demi kepentingan pemimpin itu sendiri. Yang kedua Al-Amanah yang berarti dapat dipercaya, dipercaya dalam hal mampu memberikan dan mengetahui apa yang sebenarnya terjadi dan tidak mengkhianati pegawai atau anggota dalam sebuah organisasi. Yang ketiga At-Tabligh yang berarti menyampaikan, pemimpin menyampaikan segala informasi, serta menyampaikan amanah yang jelas dan bersifat adil dalam memutuskan suatu kebijakan. Yang keempat Al-Fatanah yang berarti Cerdas, pemimpin harus Cerdas dalam memutuskan dan menetapkan kebijakan, serta bertanggung jawab dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang bersifat ekstrim atau sulit dipecahkan masalahnya.

Kinerja merupakan salah satu hasil atau sesuatu yang di capai oleh seseorang dalam menentukan tujuan demi terselesaikannya sebuah tujuan tersebut. Dengan adanya kinerja maka anggota atau pegawai akan mampu menilai dan mengembangkan sebuah konsep atau tugas yang telah dikerjakannya agar untuk mengetahui dan memperbaiki dari kinerja yang masih kurang. Kinerja adalah salah satu hasil yang telah dicapai oleh seseorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan menentukan sejauh mana ia dalam bekerja. Kinerja adalah hasil yang berupa semangat kerja pegawai dan mutu yang jelas untuk meningkatkan kinerja yang dan kuantitas kerja yang telah dicapai selama pegawai itu bekerja. Adapun dimensi dalam kinerja pegawai meliputi yaitu: kemampuan ialah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tugasnya dengan baik. Yang kedua, meningkatkan hasil yang dicapai yaitu kecepatan dan ketepatan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan memanfaatkan produktivitas kerjanya demi menghasilkan tujuan organisasi, yang ketiga, semangat kerja yaitu semangat atau usaha yang ada dalam diri pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Yang keempat yaitu pengembangan diri, pegawai mampu mengembangkan dirinya dan sikap emosionalnya diantara pegawai yang lainnya agar terjalinnya hubungan komunikasi yang baik. Yang kelima, mutu. Mutu pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja dan selalu meningkatkan mutu yang baik dan memperbaiki dari kesalahan kerja yang telah lalu.

Hasil penelitian ini berdasarkan tanggapan responden menilai bahwa gaya kepemimpinan Islami yang dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Di Kota

Pekanbaru diketahui bahwa sebesar 47,1% responden memberikan tanggapan sangat setuju dan menilai terhadap gaya kepemimpinan Islami yang telah dilakukan oleh Kantor Kementerian Agama Di Kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil uji signifikansi atau uji parsial antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Di Kota Pekanbaru. Dari hasil tersebut pengujian ini dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, ini diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ 29,947 > 1,667. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Islami (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Selanjutnya pada pengujian koefisien korelasi yang mana fungsi utama ialah untuk menentukan seberapa erat korelasi (hubungan) antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa besarnya koefisien korelasi gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai dengan ditunjukkan nilai (R) sebesar 96,5%. Hal ini merupakan hubungan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat.

Dan kemudian selanjutnya ialah analisis koefisien determinasi, yang mana koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan seberapa besar kontribusi pengaruh variabel X (Gaya Kepemimpinan Islami) terhadap Kinerja

Pegawai. Dari hasil analisis diketahui bahwa besarnya nilai kontribusi antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai dengan ditunjukkan nilai *R Square* sebesar 93% dan sisanya 7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya yang membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru maka penulis dapat menyusun beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian mengenai tanggapan responden menilai sangat setuju mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Dengan melibatkan dimensi As-Siddiq, dimensi Al-Amanah, dimensi At-Tabligh dan dimensi Al-Fathanah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai kantor Kementerian Agama sangat setuju karena pemimpin yang ada di kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah melaksanakan kepemimpinan yang Islami secara efektif dan benar, sehingga pegawai yang ada di kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru tersebut sangat mampu meningkatkan hasil kerjanya dengan baik.
2. Hasil uji t parsial diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.
3. Hasil koefisien korelasi menyatakan adanya hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

4. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang besar dari faktor gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, maka penulis memberikan beberapa saran diantaranya sebagai berikut:

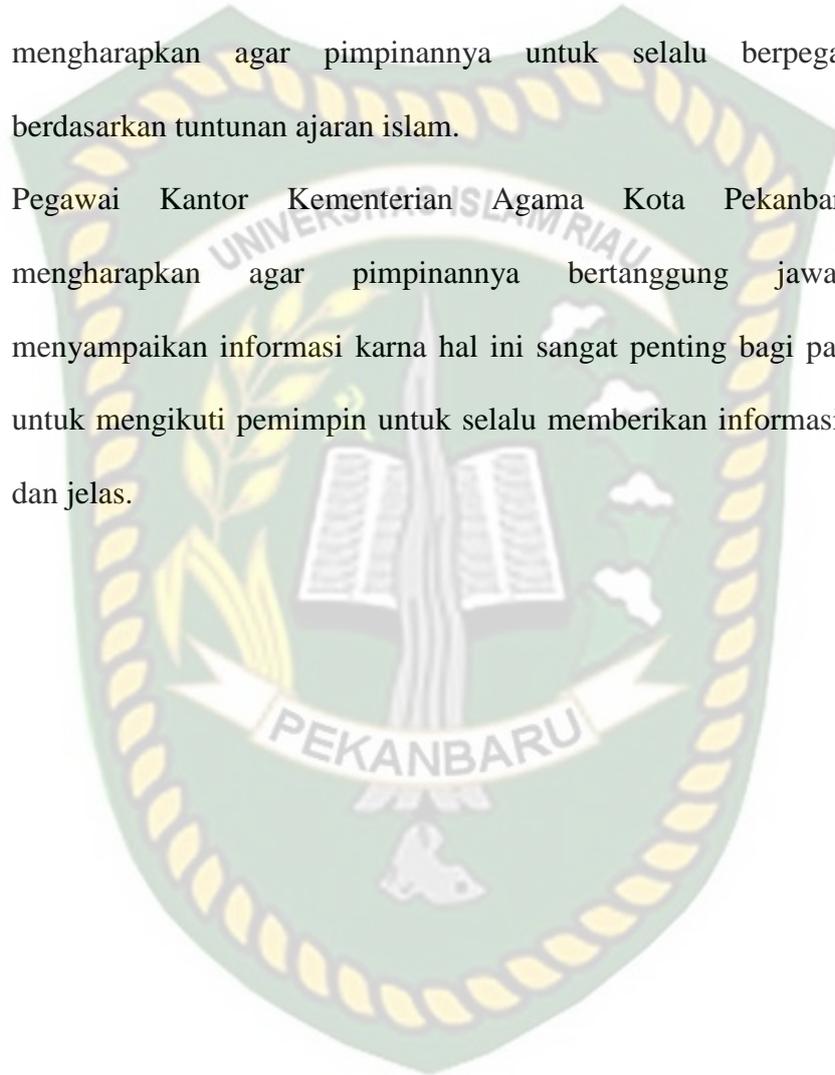
1. Dalam kaitan dengan dimensi As-Siddiq yang diberikan pemimpin Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah cukup baik, namun pemimpin harus adil dan bijak dalam melakukan setiap tindakan selama menjabat dan menjadi pemimpin pada sebuah lembaga atau instansi agar kejujuran tersebut dapat dinilai benar oleh anggota pegawainya.
2. Dalam kaitan dengan dimensi Al-Amanah yang diberikan pemimpin Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah cukup baik, pemimpin diharapkan untuk menjaga kepercayaan yang pasti dan selalu bersikap adil dalam memutuskan sesuatu kepada setiap anggota pegawainya selama bekerja baik yang bersifat internal maupun eksternal, masih banyaknya tanggapan responden yang menjawab netral untuk memperbaiki dan bersikap adil diantara pegawai.
3. Dalam kaitan dengan dimensi At-Tabligh yang diberikan pemimpin Kementerian Agama Kota Pekanbaru sudah cukup baik, Pemimpin diharapkan untuk selalu memberikan informasi yang jelas dan

menyebarkan informasi yang selalu mendukung kinerja pegawai agar informasi yang didapat sejalan dengan tujuan lembaga di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Dari hal ini yang sangat menjadi perhatian bagi para pegawai untuk mengikuti pemimpin untuk selalu menyebarkan dan memberikan informasi yang baik dan jelas.

4. Dalam kaitan dengan dimensi Al-Fatanah yang diberikan pemimpin Kementerian Kantor Agama Kota Pekanbaru sudah cukup baik, dan harus ditingkatkan kembali agar seorang pemimpin diharuskan untuk cerdas dalam menentukan dan menyelesaikan keputusan yang jelas dan mampu mengarahkan kepada koordinasi anggota dengan efektif, dari hasil penelitian ini masih ada beberapa yang menjawab netral, hal ini harus ditingkatkan lagi agar kepemimpinan Islami dalam sebuah organisasi sejalan dengan tujuan yang telah diberikan dan kinerja pegawai akan semakin meningkat.
5. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sangat mengharapkan pimpinannya untuk selalu bersifat jujur dalam menjalankan tugasnya karna dengan selalu bersifat jujur pegawai akan lebih percaya dan dapat bekerja dengan tenang dan aman. Setiap perkataan yang keluar sudah pasti benar dan dapat dipertanggung jawabkan ini juga yang menjadi kunci penting dalam mengembangkan sebuah organisasi.
6. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sangat mengharapkan agar pimpinannya menghindari perilaku korupsi dalam

menjalankan tugasnya karna itu menjadi panduan utama untuk para pegawai dalam bekerja dan menjunjung tinggi kejujuran dan etika.

7. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sangat mengharapkan agar pimpinannya untuk selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran islam.
8. Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sangat mengharapkan agar pimpinannya bertanggung jawab dalam menyampaikan informasi karna hal ini sangat penting bagi para pegawai untuk mengikuti pemimpin untuk selalu memberikan informasi yang baik dan jelas.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku :

- Abdurrahman, Al-Allamah. 2014. *Mukaddimah Ibnu Khaldun. Diterjemahkan Oleh Masturi Irham. Malik Supar. Abidun Zuhri menjadi Mukaddimah Ibnu Khaldun*, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar
- Anoraga Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*, Jakarta: Rineke Cipta
- Buhler, Patricia. 2007. *Management Skills*, Jakarta: Prenada.
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Desller, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Fatimah Fajar Nur'aini Dwi. 2017. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan, Bangunharjo Bantul: PT Anak Hebat Indonesia*.
- Moehariono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Moehariono, 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulyadi, Deddi, dan Veithzal Rivai. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mustafidah, Hidayati, Taniredja, Tukiran. 2011. *Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Alfabeta.
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Prenasamedia Group
- Prayetno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta: Gaya Media.
- Rahadi, Dedi, Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*, Malang: Tunggal Mandiri Publishing

- Rivai, Veithzal. 2004. *Kiat Kepemimpinan Dalam Abad-21*, Jakarta: Murai Kencana
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia*, Bandung: Mandar Maju
- Sholeha, Suzy. 1996. *Kepemimpinan Yang Efektif Tinjauan Dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi*, Jakarta: Gema Stikubank
- Siagian.2011. *Efektivitas Kerja*, Jakarta: Citra Utama
- Sinn Abu, Ahmad Ibrahim. 2012. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historia Dan Kontemporer*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Tindakan Komprehensif*, Bandung: Alfabeta.
- Suyanto, 2008. *Manajemen Prestasi Kerja Pegawai*. Jakarta: Raja Grafindo
- Setyosari, Punaji. 2010. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana
- Sholeha, Euis, dan Suzy. 1996. *Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi*. Jurnal Gema Stikubank.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Thoha, Miftah. 2012. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Rajawali Pers.

Usman Husaini dan Purnomo.2008. *Metedologi Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Bumi Aksara

Wibowo, 2016.*Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Zainal, Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Jurnal :

Astuti, Daharmi. 2015. Kompetensi Lulusan Sarjana Ekonomi Syariah Dalam Dunia kerja (Urgensi dan Harapan), *Jurnal Keilmuan Keislaman*, Vol. 12. No. 2. Universitas Islam Riau.

Bakhri, Boy Syamsul. 2011. Sistem Ekonomi Islam dalam Perbandingan, *Jurnal Al-Hikmah*, Vol. 8 No.1 Universitas Islam Riau

Hapsari, Gusti Widya. 2018. Praktik Kepemimpinan Islam (Studi Fenomenologi Pada Manajer Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung, *Jurnal Of Management*, Vol. 7. No. 4. Universitas Diponogoro.

Husna, Faiqatul. 2017. Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, *Jurnal Misykat : Refleksi Tentang Islam* Vol. 2. No. 2

Harahap, Sunarji. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan, *Jurnal Human Falah*, Vol. 3 No. 2 Sekolah Tinggi Agama Islam Swasta Al-Ishlahiyah Binjai.

Shihab M Quraish. 2004. Tafsir Al-Misbah: Pesan Dan Kesan Keserasian Al-Qur'an, *Jurnal Al-Afkar*, Vol. 1 No. 1 Universitas Islam Indragiri.

Skripsi :

Hafiz, Lukman. 2013, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kampar, *Skripsi*, Universitas Islam Riau.

Safuan. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan dan Kehutanan di Kabupaten Bengkalis, *Skripsi*, Universitas Islam Riau.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau