

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PRINSIP KEPEMIMPINAN
ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA**

KOTA PEKANBARU

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau*



OLEH:

RAVYKA SETYADI

NPM: 162310016

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

2021

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ravyka Setyadi

NPM : 162310016

Program Studi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Agama Islam

Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Prinsip Kepemimpinan
Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota
Pekanbaru."

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Pekanbaru, 14 Juni 2021

Yang menyatakan,


Ravyka Setyadi

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PRINSIP KEPEMIMPINAN ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PENGADILAN AGAMA KOTA PEKANBARU

RAVYKA SETYADI

NPM : 162310016

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam perusahaan/kelembagaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang di inginkan dapat tercapai. Rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pengadilan agama kota pekanbaru. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui megetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang ada di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yaitu 69 orang, sedangkan Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinann Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah sumber data primer dan skunder. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini total sampling. Sampel penelitian ini sebanyak 69 orang. Teknik pengumpulan data digunakan metode kuantitatif. Dalam menganalisis data digunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data penelitian diketahui t hitung $(4,43) > t$ tabel $(1,997)$ dan Sig $(0,000) < (0,05)$, berdasarkan hipotesis yang dilakukan guna mengetahui Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru, diketahui t hitung $(6,808) > t$ tabel $(1,997)$ dan Sig $(0,000) < (0,05)$, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dengan F hitung sebesar 150,584 dengan signifikan 0,000 sehingga F hitung $(150,584) > F$ tabel $(,74)$ dan Sig $(0,000) < (0,05)$. Dan dengan nilai R^2 Sebesar 0,820 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru sebesar 82%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Prinsip Kepemimpinan, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ISLAMIC LEADERSHIP PRINCIPLES ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT RELIGIOUS COURTS IN PEKANBARU CITY

RAVYKA SETYADI

NPM : 162310016

Human resources have very important roles in companies/institutions, because they can cause other resources to function and work effectively. To create the effective human resources, it demands the leader to find the best way to utilize the people in the company/institution environment so that the expected goals can be achieved. The problem formulation of this study is whether the leadership style and Islamic leadership principles have an influence on the employee performance at Religious Courts in Pekanbaru City. The aim of this study is to investigate the influence of leadership style and Islamic leadership principles on the employee performance at Religious Courts in Pekanbaru City. The subject of this study is all employees at Religious Courts in Pekanbaru City. The object of this study is the Influence of Leadership Style and Islamic Leadership Principles on the employee Performance at Religious Courts in Pekanbaru City. The data sources of this study are primary data and secondary data. The sampling technique used in this study is total sampling. The sample of this study consist of 69 people. The data collection technique of this study is a quantitative method. The data analysis technique used in this study is the multiple linear regression analysis. Based on the results of data processing on the leadership style, it is known that $t\text{-count} (4.43) > t\text{-table} (1.997)$ and $\text{Sig} (0.000) < (0.05)$. Based on the results of data processing on the Islamic Leadership Principles on the Employee Performance, it is known that $t\text{-count} (6.808) > t\text{-table} (1.997)$ and $\text{Sig} (0.000) < (0.05)$, it means that the Islamic Leadership Principles have an influence simultaneously on the employee performance, it can be seen from the $F\text{-count}$ of 150.584 with a significance of 0.000, so that $F\text{-count} (150.584) > F\text{-table} (0.74)$ and $\text{Sig} (0.000) < (0.05)$. The result of R^2 value is 0.820, so it can be concluded that the magnitude of influence of Leadership Style and Islamic Leadership Principles on the employee Performance at Religious Courts in Pekanbaru City is 82%.

Keywords: Leadership Style, Leadership Principles, Performance

ملخص

تأثير كيفية الرئاسة و مبادئ رئاسة الاسلام على اجراء موظف المحكمة الدينية
مدينة بكنبارو

رافيك ستيادي

162310016

كان الموارد الانسانية لها دور مهم في الشركة، لأنها تؤثر على واطفة الموارد الأخرى. بمساعدة الموارد الانسانية الفعالية سيجد الرئيس خير الطريقة في استفادة الشخص الذي يعيش في بيئة الشركة حتى تصل إلى الأهداف المنشودة. سؤال البحث هو هل كيفية الرئاسة تؤثر على اجراء المحكمة الدينية مدينة بكنبارو. ويهدف البحث إلى معرفة تأثير كيفية الرئاسة في المحكمة الدينية مدينة بكنبارو. وأما أفراد البحث هي كل الموظفين في المحكمة الدينية مدينة بكنبارو وعددهم 69 موظف، وأما موضوع البحث هو تأثير كيفية الرئاسة على اجراء الموظفين في المحكمة الدينية مدينة بكنبارو. ويتكون مصدر البيانات في هذا البحث من البيانات الأساسية والبيانات الفرعية. وأما الاسلوب المستخدمة لأخذ العينة باستخدام *total sampling* وعددها 69 موظف. وأما اسلوب لجمع البيانات باستخدام طريقة كمي. وتحلل البيانات بتحليل *regresi linier berganda*. ودلت نتيجة البحث بأن تاء الحساب (4.43) > تاء الجدول (1.997) و $\text{sig} (0.000) < (0.05)$ ، نظرا إلى فرضية البحث التي قامت بها الباحثة لمعرفة مبادئ رئاسة الاسلام على اجراء موظف المحكمة الدينية مدينة بكنبارو فتكون تاء الحساب (6.808) > تاء الجدول (1.997) و $\text{sig} (0.000) < (0.05)$ ولذلك وجود تأثير على اجراء الموظف ومن جهة فاء الحساب بنتيجة (150.584) بنتيجة $\text{signifikansi} 0.00$ فتكون فاء الحساب (150.584) > فاء الجدول (74) و $\text{sig} (0.000) < (0.05)$. ونتيجة 0.820 تأثير كيفية الرئاسة و مبادئ رئاسة الاسلام على اجراء موظف المحكمة الدينية مدينة بكنبارو حصل على نتيجة 82%.

الكلمات الرئيسية: كيفية الرئاسة، مبادئ الرئاسة، الاجراء



CENTER FOR LANGUAGES AND ACADEMIC DEVELOPMENT

مركز اللغات والتطوير الأكاديمي

FAKULTAS AGAMA ISLAM - UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No.113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284, Email : celaduir@gmail.com

**SURAT BUKTI
PENERJEMAHAN ABSTRAK BAHASA ARAB-INGGRIS**

IDENTITAS MAHASISWA/I

1. Nama : RAVYKA SETYADI
2. NPM : 162310016
3. Fakultas/Jurusan : Fakultas Agama Islam/Ekonomi Syariah
4. Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru
5. Pembimbing I : Dr. Daharmi Astuti, Lc, M.Ag
6. Pembimbing II : -

Dengan ini, lembaga CELAD FAI-UIR menyatakan bahwa mahasiswa/i dengan data yang tertera di atas, telah benar-benar melakukan penerjemahan Abstrak Skripsi miliknya di lembaga CELAD FAI-UIR, dengan nomor registrasi: CELAD/208/A-2/2021.

Pekanbaru, 16/07/2021
Ketua CELAD FAI-UIR,



Alfitri, Lc., M.Pd
NIDN : 1013078302

LEMBARAN PERSEMBAHAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya ucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan tulisan ini sehingga saya bisa meraih gelar sarjana, karena atas izinNya saya bisa sampai sejauh ini.

Terimakasih kepada kedua orangtuaku, bapak H. Wasyono dan Ibu Hj. Surmiyati yang selalu memanjatkan doa disetiap shalatnya disepertiga malamnya tanpa ada rasa lelah.terimakasih selanjutnya untuk abang kandung tersayang yaitu Agus Setiawan yang selalu memberikan dorongan semangat dan tidak lupa juga saya ucapkan terimakasih kepada seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan dorongan semangat kepada saya.

Terimakasih kepada Dosen pembimbing, ibu Dr. Hj. Daharmi Astuti, Lc, M.Ag yang telah membantu, menasihati, serta membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak lelah memberikan arahan, dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini. Serta seluruh Dosen program studi Ekonomi Syariah dan Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada saya serta semua staf-staf Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah memberikan bantuan dan semangat kepada saya.

Terimakasih kepada sahabatku Yosrizal S.E, Rezeki Arnanda S.E, Aldi Akbar saputra S.E, Nursyafira S.E, samsul bahri S.E, Efrizal Bakri S.E, dan semua teman seperjuangan angkatan '16 Ekonomi Syariah yang selalu membantu serta memberi dorongan semangat kepada saya, dan juga yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan semangat kepada saya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Salam Kasih,

Ravyka Setyadi

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahrabbi'l'amin Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, Tuhan semesta alam yang mana telah memberikan beribu-ribu nikmat yakni di antaranya nikmat kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Sholawat beriringkan salam selalu kita sanjungkan kepada Baginda kita, Uswatun khasanah bagi umat manusia, Nabi dan Rasul yang paling mulia yakni Nabi Muhammad SAW yang telah sukses menyebarkan dakwah Agama Islam Rahmatan lil'amin yang berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah semoga kita tetap berpegang teguh dan istiqomah kepada keduanya.

Pengadilan Agama Pekanbaru sebagai salah satu kawal depan Mahkamah Agung, mempunyai tugas untuk menegakkan supremasi hukum khususnya di wilayah hukum Kota Pekanbaru. Sebagai perpanjangan tangan dari Mahkamah Agung RI dan Pengadilan Agama Pekanbaru untuk melayani para pencari keadilan.

Dalam menyelesaikan Skripsi ini, penulis menyadari begitu banyak bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan do'a, uluran tangan dan kemurahan hati kepada penulis. Selain itu pada kesempatan ini penulis juga ingin menyatakan dengan penuh hormat ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau Bapak Prof. Dr.H. Syafrinaldi SH.,MCL
2. Dekan Fakultas Agama Islam Bapak Dr. Zulkifli,MM.,ME.Sy.
3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah Bapak Muhammad Arif, S.E. M.M.

4. Ibu Dr.Hj, Daharmi Astuti Lc, M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan nasehat kepada penulis dalam penyusunan proposal ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada penulis.
6. Ketua Kantor Pengadilan Agama Kota Pekanbaru Bapak Drs. H. Darmansyah Hasibuan, S.H., M.H yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahannya, baik dalam isi maupun dalam sistematikanya. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan wawasan penulis. Oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan sarannya untuk skripsi ini.

Penulis mengharapkan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

Pekanbaru, 18 Agustus 2021

Ravyka Setyadi
162310016

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
Sistematika Penulis	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Kepemimpinan Dalam Islam	14
1. Pengertian Kepemimpinan	14
2. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan	18
3. Faktor-Faktor Kepemimpinan.....	26
4. Gaya Kepemimpinan.....	26
5. Pendekatan-Pendekatan Terhadap Kepemimpinan.....	27
6. Kriteria Seorang Pemimpin.....	30
7. Aspek-Aspek Kepemimpinan	31
8. Aspek-Aspek Kepribadian Pemimpin.....	31
B. Tujuan Dan Manfaat Kinerja	32
1. Pengertian Kinerja	32

2. Tujuan Penilaian Kinerja	37
3. Manfaat Penilaian Kinerja.....	39
C. Penelitian Relevan	41
D. Konsep Operasioanal	43
E. Kerangka Konspetual	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Jenis Penelitian	46
B. Tempat dan Waktu Penelitan	46
C. Subjek dan Objek Penelitian	47
D. Populasi dan Sampel	47
E. Jenis dan Sumber Data	48
F. Metode Pengolahan Data	49
G. Metode Analisis Data	50
BAB IV HASL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	54
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
1. Sejarah Singkat Pengadilan Agama Pekanbaru	54
2. Visi dan Misi Pengadilan Agama Pekanbaru	58
3. Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Agama Pekanbaru	58
4. Fungsi Pengadilan	59
5. Fungsi mengadili (<i>judicial power</i>)	59
6. Fungsi pembinaan	59
7. Fungsi pengawasan	59
8. Fungsi nasehat.....	60

9. Fungsi administratif	60
10. Lambang Pengadilan Agama Pekanbaru	61
11. Struktur Organisasi Pengadilan Agama Pekanbaru.....	62
B. Deskripsi Data.....	63
1. Identitas Responden	63
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.....	65
C. Analisis Data	82
D. Metode Analisis Data	84
1. Uji validitas	84
2. Uji Realibitasi	86
3. Uji Asumsi Klasik.....	87
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
5. Uji Simultan (Uji F)	94
6. Koefisien Korelasi	95
7. Koefisien Determinasi.....	96
E. Pembahasan Hasil Temuan	97
BAB V PENUTUP	99
A. Kesimpulan	100
B. Saran.....	100
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1: Data Pegawai Berdasarkan Pangkat Tahun 2019	7
Tabel 2: Data Pegawai Berdasarkan Pangkat Tahun 2019	8
Tabel 3: Mutasi Pegawai Pada Pengadilan Agama Kota Pekanbaru Tahun 2019 ...	8
Tabel 4: Konsep Operasional	43
Tabel 5: Waktu Penelitian	46
Tabel 6: Interpretasi Koefisien Korelasi	53
Tabel 7: Jenis Kelamin Responden Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru	63
Tabel 8: Data Usia Responden Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru	63
Tabel 9: Data Pendidikan Terakhir Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru	64
Tabel 10: Data Pekerjaan Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru	65
Tabel 11: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menerapkan pola kepemimpinan yang demokratis terhadap seluruh pegawai	66
Tabel 12: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menerapkan pola kepemimpinan yang otoriter berdasarkan kehendaknya sendiri	66
Tabel 13: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru memberikan tugas, wewenang secara intruktif kepada pegawai sesuai dengan SOP/prosedur yang telah ditetapkan	67

Tabel 14: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru melakukan konsultasi kepada pihak terkait sebelum memberikan keputusan	68
Tabel 15: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru medelegasikan tugas kepada pegawai sesuai dengan tupoksi dan bekerja secara professional.....	68
Tabel 16: Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Gaya Kepemimpinan.....	69
Tabel 17: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menunjukan sifat jujur dalam berucap dan perilaku sehari-hari	71
Tabel 18: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru berlaku adil dan tidak pandang bulu terhadap pegawai	71
Tabel 19: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat pada saat rapat dan musyawarah.....	72
Tabel 20: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menerapkan etika dan akhlak mulia dalam berinteraksi dengan pegawai.....	73
Tabel 21: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru memiliki bakat dan potensi dalam kepemimpinan yang karismatik.....	73
Tabel 22: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru selalu memberikan peluang/kesempatan bagi para hakim,	

panitera dan pegawai untuk mengikuti pendidikan, pelatihan work shop, guna meningkatkan kopetensinya	74
Tabel 23: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru mau menerima saran dan kritikan yang konstruktif.....	75
Tabel 24: Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Prinsip Kepemimpinan Islam	75
Tabel 25: Tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang demokratis membuat kualitas kinerja pegawai semakin meningkat sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan	77
Tabel 26: Tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang disiplin membuat kinerja pegawai tepat waktu sesuai target	78
Tabel 27: Tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang konsisten dan komitmen mengarahkan pegawainya agar datang dan bekerja tepat waktu	78
Tabel 28: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru mempunyai kemampuan bekerja yang baik sehingga memberikan pengaruh yang baik kepada seluruh pegawai	79
Tabel 29: Tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang loyalitas membuat kinerja pegawai berprestasi ..	80
Tabel 30: Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Kinerja.....	81

Tabel 31: Rekapitulasi Data Angket Responden Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan
 Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan

Agama Pekanbaru.....	82
Tabel 32: Rekapitulasi Uji Validitas	85
Tabel 33: Rekapitulasi Uji Reliabilitas	86
Tabel 34: Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov	87
Tabel 35: Hasil Uji Multikolinearitas	90
Tabel 36: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 37: Hasil Uji Parsial (uji T).....	93
Tabel 38: Hasil Uji Simultan (uji F)	95
Tabel. 39: Interpretasi Koefisien Korelasi	95
Tabel 40: Hasil Koefisien Korelasi	96
Tabel 41: Hasil Koefisien Determinasi	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Indikator	34
Gambar 2: Kerangka Konseptual	44
Gambar 3: Lambang Pengadilan Agama	61
Gambar 4: Struktur Organisasi	62
Gambar 5: Diagram Lingkaran Tingkat Gaya Kepemimpinan.....	70
Gambar 6: Diagram Lingkaran Tingkat Prinsip Kepemimpinan Islam.....	76
Gambar 7: Diagram Lingkaran Tingkat Kinerja.....	82
Gambar 8: Diagram Lingkaran Rekapitulasi Data Angket Responden Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru	84
Gambar 9: Hasil Uji Normalitas menggunakan Normal Probability Plot.....	88
Gambar 10: Uji Heterokedastisitas	89

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah peranan yang sangat penting dalam perusahaan, karena sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dapat berfungsi dan dijalankan. Sangat pentingnya peranan sumber daya manusia, faktor ini menjadi penentu bagi maju mundurnya perusahaan. Karena betapa hebat gedung-gedung dan kantornya, besar modal yang digunakan, luas jaringan pemasarannya serta matangnya rencana dan strateginya, semua tidak berarti sama sekali tanpa orang-orang yang menggerakkan, melaksanakan serta merealisasikan rencana tersebut. Disamping itu sumber daya manusia juga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas perusahaan. Melalui sumber daya manusia yang efektif ini mengharuskan pimpinan untuk dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang di inginkan dapat tercapai.

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau lembaga, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah alat-alat kerja, mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya manusia yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap perusahaan/lembaga, disamping faktor-faktor lainnya yang telah tersedia serta didukung dengan teknologi modern tidak akan mempunyai arti bagi kehidupan perusahaan tanpa adanya kehadiran dan peranan sumber daya manusia di dalamnya.

Setiap perusahaan atau lembaga membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan cepat, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002:1).

Ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan menurut Payaman J Simanjuntak (2005), pertama faktor individu, faktor Individu merupakan kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

Faktor kedua adalah faktor dukungan organisasi. Di dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut yaitu dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

Faktor yang ketiga adalah dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, ataupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh pegawai.

Gaya kepemimpinan dipandang sebagai salah satu prediktor penting yang mempengaruhi kinerja. Kesuksesan organisasi dalam mencapai suatu tujuan dan sasarannya tergantung pada pimpinan dan gaya kepemimpinan. Menurut Robbins (1998) gaya kepemimpinan memiliki hubungan langsung terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang berorientasi karyawan terkait dengan produktivitas kelompok yang tinggi dan kepuasan kerja yang baik. Orang-orang yang bekerja untuk gaya kepemimpinan tertentu, termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih keras serta karena menyukai dan menghargai pemimpin tersebut, mereka memiliki kepuasan yang lebih tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Trinaningsih (2007) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja auditor. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Sari (2009), terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang digunakan, yaitu mengkombinasi antara perilaku tugas dan hubungan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pimpinan sangat berperan di dalam semua bidang dalam melakukan pembuatan kebijakan, mengelola, pengawasan dan penggunaan keuangan dan kekayaan negara, dimana perilaku dari pegawai sangat berpengaruh terhadap peran yang akan mereka lakukan yang akan berdampak pada kualitas dan kuantitas pelayanan publik. Hal ini memotivasi peneliti untuk melakukan pengujian kembali terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang akan diuji kembali adalah locus of control, orientasi tujuan, kompleksitas tugas dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya menitik beratkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang didapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Pada instansi pemerintahan, kinerja disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja aparatur pemerintah adalah salah satu strategi pembangunan untuk sebuah Negara dalam menjalankan proses kenegaraannya.

Pada prinsipnya setiap instansi memiliki barometer untuk menilai apakah roda organisasi berjalan dengan baik atau terdapat hambatan dan tantangan dalam mencapai tujuan. Setiap pegawai memiliki peranan yang sama dalam memajukan dan menjalankan roda organisasi tersebut. Berdasarkan pasal 21 ayat (2) Undang- Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa ketentuan mengenai organisasi, administrasi dan finansial badan peradilan sebagaimana dimaksud ayat (1) untuk masing- masing lingkungan peradilan diatur dalam undang- undang sesuai dengan kekhususan lingkungan peradilan masing-masing. Sebagai lembaga peradilan, Pengadilan Agama merupakan pengadilan tingkat pertama yang bertanggung jawab melaksanakan tugas dan fungsi yang diamanatkan oleh undang-undang atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi. Pengadilan Agama adalah pelaksana kekuasaan kehakiman yang bertugas menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan sekaligus merupakan kawal depan (voorst) Mahkamah Agung yang berada disetiap Kabupaten atau Kota.

Dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 dinyatakan bahwa

“Organisasi, administrasi, dan finansial Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya di bawah kekuasaan Mahkamah Agung”, hal ini merupakan titik tolak independensi dari seluruh jajaran Peradilan yang selama ini masih terkait dengan kekuasaan eksekutif (bidang administrasi dan keuangan masih ditangani oleh Departemen Kehakiman dan Departemen Agama). Sehingga dengan adanya Undang-undang Kekuasaan Kehakiman tersebut lahirlah apa yang disebut dengan Peradilan Satu Atap (One Roof System).

Sementara itu dalam Pasal 13 ayat (3) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 disebutkan bahwa “Ketentuan mengenai organisasi, administrasi, dan finansial badan peradilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk masing-masing lingkungan peradilan diatur dalam Undang-Undang sesuai dengan kekhususan lingkungan peradilan masing masing”. Sebagai realisasi dari pasal tersebut lahirlah.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Peradilan Agama sebagai penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989. Dengan perubahan Perundang-undangan tersebut, maka badan Peradilan Agama yang pada saat itu berada di bawah Depertemen Agama yang ditangani oleh Direktorat Badan Peradilan Agama, setelah bergabung Mahkamah Agung ditangani oleh Direktorat Jenderal Badan Peradilan Agama.

Pengadilan Agama Pekanbaru sebagai salah satu kawal depan Mahkamah Agung, mempunyai tugas untuk menegakkan supremasi hukum khususnya di wilayah hukum Kota Pekanbaru. Sebagai perpanjangan tangan dari Mahkamah Agung RI dan Pengadilan Tinggi Agama Pekanbaru untuk melayani para pencari

keadilan, Jajaran Hakim dan Kepaniteraan Pengadilan Agama Pekanbaru telah berkomitmen untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagaimana yang telah ditetapkan dan diatur oleh Undang-undang dan ketentuan peraturan lainnya, secara adil dan transparan. Untuk mendukung pelaksanaan tugas tersebut, jajaran Kesekretariatan Pengadilan Agama Pekanbaru berpedoman dengan Undang-undang dan ketentuan peraturan lainnya, telah melaksanakan berbagai kegiatan di bidang kepegawaian, keuangan dan umum. Sehingga kebutuhan untuk pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Pekanbaru dalam rangka pelayanan prima dan penegakan supremasi hukum pada Kabupaten Banjarnegara Provinsi Riau.

Rencana Strategis Pengadilan Agama Pekanbaru tahun 2019-2024 merupakan kelanjutan atas penjabaran visi dan misi Mahkamah Agung yang mengacu Cetak Biru (*Blue Print*). Pembaharuan Peradilan Republik Indonesia 2010-2035 yang akan menjadi arah dan tujuan bagi setiap pengembangan program dan kegiatan dalam konteks kewenangan Pengadilan Agama Pekanbaru. Perumusan rencana strategis Pengadilan Agama Banjarnegara Tahun 2019-2020 dimaksudkan untuk menjadi pedoman dan arah proses pembaruan yang dilakukan Pengadilan Agama Pekanbaru agar terlaksana secara lebih terstruktur, lebih terukur dan tepat sasaran. Renstra ini memadukan prinsip-prinsip perhatian pada jangka panjang, pengintegrasian tujuan dan sasaran dalam hierarki yang jelas, kesadaran akan pentingnya disiplin dan konsistensi komitmen bersama dalam melaksanakannya, serta perspektif eksternal yang bersifat adaptif terhadap perubahan lingkungan. Dengan cara ini, diharapkan akan mampu mendorong para

pegawai untuk lebih berperan aktif, serta mengambil tindakan antisipatif ketika merespon berbagai perubahan yang bergerak cepat dan dinamis, baik yang bersifat internal maupun eksternal, guna mewujudkan visi misi mahkamah agung, Pengadilan Agama Pekanbaru harus senantiasa meningkatkan kualitas pelayanannya terhadap masyarakat pencari keadilan.

Pegawai merupakan salah satu faktor terpenting penentu kemajuan suatu organisasi. Menurut Thompson (dalam Robbins, 2010:264) kualitas organisasi bergantung pada kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Untuk mendapatkan pegawai yang produktif dan berprestasi dalam bekerja organisasi dituntut untuk memiliki alat timbal balik yang sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai demi mendapatkan pegawai yang produktif dan kinerja terbaik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat daftar pegawai berdasarkan pangkat, kelamin, mutasi pegawai, dan pendidikan pada tabel berikut:

Tabel 1: Data Pegawai Berdasarkan Pangkat Tahun 2021

No.	Kode Golongan Ruang	Jumlah
1.	IV/d	9
2.	IV/c	9
3.	IV/a	5
4.	III/d	14
5.	III/c	4
6.	III/b	7
7.	III/a	5
8.	II/c	1

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Agama Pekanbaru 2021

Tabel 2: Data Pegawai Berdasarkan Pangkat Tahun 2021

No.	Tingkat Jabatan	Jumlah
1.	Ketua	1
2.	Hakim	17
3.	Sekretaris	1
4.	Panitera	1
5.	Panitera Muda	3
6.	Panitera Pengganti	12
7.	Juru Sita	5
8.	Juru Sita Pengganti	5
9.	Kepala Sub Bagian	3
10.	Staf	6

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Agama Pekanbaru 2021

Tabel 3: Mutasi Pegawai Pada Pengadilan Agama Kota Pekanbaru Tahun 2021

No.	Nama Jabatan	Jenis Mutasi			
		KGB	KP	Masuk	Keluar
1.	Ketua	1	-	1	1
2.	Wakil Ketua	-	-	-	1
3.	Hakim	4	6	3	3
4.	Panitera	1	-	1	1
5.	Sekretaris	1	-	-	-
6.	Panitera Muda Gugatan	1	1	-	-
7.	Panitera Muda Permohonan	1	-	-	-
8.	Panitera Muda Hukum	1	1	-	-
9.	Kasubbag Umum dan Keuangan		-	-	-
10.	Kasubbag Kepegawaian dan Ortala	-	-	-	-
11.	Kasubbag Perencanaan, TI dan	1	-	-	-

	Pelaporan				
12.	Panitera Pengganti	6	1	1	-
13.	Jurusita	2	-	-	-
14.	Jurusita Pengganti	3	2	-	-
15.	Fungsional Umum	2	-	-	2
Total		24	11	6	9

Sumber: Laporan Tahunan Pengadilan Agama Pekanbaru 2021

Menurut Siagan (2002), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu Kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja;

Faktor kepemimpinan sangat berpengaruh dalam perkembangan kinerja para pegawai. Dorongan kerja yang disebut motivasi, muthlak perlu dimiliki oleh seorang pegawai dan merupakan kewajiban bagi seorang pimpinan yang mengarahkannya.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, salah satunya kemampuan pimpinan dalam mengarahkan para pegawai untuk bersedia melakukan apa yang diinginkan perusahaan. Pimpinan disuatu organisasi baik yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan merupakan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pimpinan yang mengelola perusahaan tersebut. Pengadilan Agama Pekanbaru dalam melaksanakan tugasnya telah memaksimalkan pencapaian program kegiatan yang telah direncanakan.

Adapun beberapa penghargaan yang telah diterima oleh Pengadilan Agama Pekanbaru sebagai berikut:

1. Selama kurun waktu 2019, Pengadilan Agama Pekanbaru telah meraih beberapa penghargaan diantaranya Juara III pada lomba Inovasi Pelayanan Publik Tahun 2018 dari Dirjen Badilag.
2. Penghargaan Peringkat Terbaik I Penyusunan dan Penyampaian Laporan Keuangan UAPPA-W Tahun 2018 untuk Kategori Sedang UAPPA—W Sedang.
3. Penghargaan Peringkat Terbaik I Satuan Kerja Terbaik Dalam Pengelolaan Keuangan Negara Lingkup KPPN Pekanbaru Semester I Tahun Anggran 2019.
4. Peringkat ke-4 Satuan Kerja terbaik dalam Pengelolaan Keuangan Negara Lingkup KPPN Pekanbaru TA 2018.

Berdasarkan data tersebut di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pengadilan Agama Kota Pekanbaru ?
2. Apakah prinsip kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pengadilan Agama Kota Pekanbaru ?

3. Apakah gaya kepemimpinan dan prinsip kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru.
2. Mengetahui pengaruh Prinsip kepemimpinan terhadap kinerja Pengadilan Agama Kota Pekanbaru?
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan prinsip kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara empiris. Berikut manfaat yang diharapkan penulis:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dalam ilmu ekonomi syariah
 - b. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi penelitian-penelitian dalam ranah ekonomi syariah

2. Manfaat Praktis

Mengaplikasikan ilmu-ilmu yang diperoleh selama perkuliahan. Peneliti menjadi tahu strategi kebijakan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pengadilan agama Pekanbaru.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui dan melihat secara keseluruhan terhadap masalah ini penulis penelitian ini disusun dengan suatu sistem yang diatur agar dapat mengarah pada pembahasan serta sesuai dengan yang dikehendaki adapun sistematika penelitian adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini atas Latar Belakang Masalah; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; dan Sistematika Penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini terdiri atas; Faktor-Faktor Kepemimpinan; Pendekatan-Pendekatan Terhadap Kepemimpinan; Pengertian Kepemimpinan; Pengertian Kepemimpinan Islam; Kriteria Kepemimpinan Dalam Islam; Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Dalam Islam; Teori Kepemimpinan Dalam Islam; Teori Kepemimpinan; Kriteria Seorang Pemimpin; Aspek-Aspek Kepribadian Kepemimpinan; Pengertian Kinerja; Tujuan Penilaian Kinerja; Manfaat Bagi Organisasi; Manfaat Bagi Penilai; Penelitian Relevan; Konsep Operasional; dan Kerangka Berfikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bagian ini dijelaskan tentang Jenis Penelitian; Tempat dan Waktu Penelitian; Subjek dan Objek Penelitian; Populasi dan Sampel; Sumber Data dan Sumber Pengelolaan Data; dan Metode Analisis Data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini akan dijelaskan tentang gambaran Gambaran Umum Lokasi Penelitian; Dekripsi Data; Analisa Data; dan pembahasan Hasil Temuan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Dalam Islam

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Kreitner dan Kinicki mengungkapkan bahwa kepemimpinan atau leadership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama (Khairizah, Vol.3 : 2015).

Kepemimpinan yang diungkapkan oleh Tead dalam Sutarto (2006) *“Leadership is the activity of influencing people to cooperate toward some goal which come to find desirable”*. Jadi kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai beberapa tujuan yang mereka inginkan.

Terry dalam Thoha (2007) yang mengartikan “kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Kepemimpinan menurut Sutarto (2006) adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan” (Rohaeni, Vol.4 : 2016).

Kepemimpinan menurut Riva’i *et.al* (2013;3) ialah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk

Mencapai suatu tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan/ditentukan oleh organisasi (Suriani dan Lindagusma, Vol. 1: 2015).

Dubrin (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan itui adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai (Syaihora, Vol. 30: 2019).

Selain itu (Machali *et.al*, 2018: 84) mengungkapkan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum dengan tujuan agar pengikutnya sebagai bagian organisasi mau melaksanakan perintahnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kepemimpinan ialah titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli yaitu sebagai berikut:

- a. Koontz & O'donnel (1986), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi sekelompok orang sehingga mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk meraih tujuan kelompoknya.

- b. Wexley & Yuki (1977), kepemimpinan mengandung arti *memengaruhi* orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka.
- c. Georger R. Terry (1983), kepemimpinan merupakan kegiatan *memengaruhi* orang-orang untuk bersedia berusaha mencapai tujuan bersama.
- d. Thoha (1983), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain untuk agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.
- e. Robbins (2001), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan (Rivai Vethzal *et.al*, 2013:3).

Kehadiran pemimpin dalam kehidupan bermasyarakat dalam ajaran Islam merupakan keniscayaan. Islam mendorong umatnya untuk mengatur kehidupan bersama dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, memotivasi munculnya kepemimpinan berdasarkan kesepakatan masyarakat dengan memberi kepercayaan kepada seseorang yang dipercaya dan dianggap mampu memimpin dan memberikan petunjuk atas segala persoalan yang dihadapi dalam kehidupan.

Kepemimpinan dalam Al-Quran 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 masyarakat. 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).

Berdasarkan pengertian dua hadis tersebut maka kewenangan untuk memilih dan menetapkan pemimpin itu ada pada masyarakat (jamaah). Dalam Islam dinamakan tidak dibenarkan seseorang mengakui dan mengangkat dirinya sebagai pemimpin dan memaksa orang lain untuk mengakui dan menaati kepemimpinannya. Jadi pemimpin sejati yang akan mengemban tugas-tugas kepemimpinan adalah orang yang dipilih oleh masyarakat dari kalangan mereka sendiri yang menurut masyarakat memiliki kriteria yang diperlukan oleh seorang pemimpin.

Sedangkan pengertian kepemimpinan meliputi segala macam atribut yang harus dimiliki seorang pemimpin. Seperti kriteria keterampilan dan kemampuan untuk melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Dengan atribut yang melekat pada dirinya itu seorang pemimpin yang mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya untuk bersama-sama dengannya melaksanakan pekerjaan organisasi guna mencapai tujuan. Kalau organisasi itu adalah instansi pemerintahan tujuannya adalah memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat, dan kalau organisasi itu adalah perusahaan (bisnis) adalah mendapatkan keuntungan yang berkelanjutan.

Disisi lain, kepemimpinan bukan merupakan *given position* atau *is a process not position* (sebuah posisi yang diberi), melainkan sebuah proses kerja yang dengan mengerahkan segala kemampuan. Seorang pemimpin tidak hanya

dituntut cakap dalam teori bagaimana menggerakkan, mengarahkan, dan mendekatkan cita-cita menjadi kenyataan dengan dukungan fasilitas pengetahuan, sumber daya manusia, dan teknologi, akan tetapi seorang pemimpin harus memiliki seni memimpin, kemampuan, dan talenta untuk mengelola situasi sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Hal ini mengindikasikan bahwa fakta kepemimpinan merupakan bagian penting dari manajemen. Namun, bukan semuanya atau kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan organisasi, sebagaimana yang diungkapkan oleh James Lippman yang mendefinisikan kepemimpinan adalah *the initiation of a new structure or procedure for accomplishing an organization's goals and objective or for changing an organization's goals and objectives*. (inisiasi suatu struktur baru atau prosedur untuk memenuhi sasaran hasil dan tujuan organisasi atau untuk mengubah sasaran hasil dan tujuan organisasi).

2. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam

Kepemimpinan adalah suatu proses yang ujungnya adalah upaya memupuk perubahan. Kepemimpinan menggambarkan suatu proses yang menghadirkan gerakan yang dinamis, dari tempat sekarang kita berada ke suatu tempat di masa yang akan datang, atau suatu kondisi yang berbeda dari sekarang. Kepemimpinan juga menyangkut intensionalitas, dalam arti bahwa perubahan itu tidak asal berubah, melainkan ditunjukkan kepada suatu tujuan atau kondisi yang didambakan atau dihargai. Karena itu kepemimpinan sebenarnya merupakan suatu proses yang mempunyai maksud yang didasari nilai-nilai (Wirjana, Susilo Supardo, 2005:18).

Adapun beberapa prinsip tentang kepemimpinan dan prinsip-prinsip yang perlu dipegang oleh pemimpin menurut Baharuddin dan Umiarso (2016:84-95) sebagai berikut:

a. Kejujuran (Amanah)

Dalam *Kamus Besar Kontemporer Arab Indonesia*, kata *amanah* diartikan dengan kejujuran, dan kepercayaan (hal dapat dipercaya). Sedangkan dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata *Amanah* diartikan sebagai berikut :

- 1) Sesuatu yang dipercayakan (dititipkan) kepada orang lain
- 2) Keamanan, ketentraman
- 3) Dapat dipercaya (boleh dipercaya) setia.

b. Adil

Al-Adil merupakan salah satu dari Asmaul Husna, menunjuk kepada Allah sebagai pelaku. Dalam kaidah bahasa Arab, apabila kata jadian digunakan untuk menunjukkan kepada pelaku, hal tersebut mengandung kesempurnaan. Kata *Adil* merupakan serapan dari bahasa Arab, yaitu ‘*Adl*. Dalam Al-Quran, istilah *adil* menggunakan tiga term, yaitu ‘*adl*, *qisth*, dan *haqq*. Dari kata a-d-l sebagai kata benda, kata ini disebut sebanyak 14 kali dalam Al-Quran. Sedangkan kata *qisth*, berasal dari akar kata q-s-th, diulang sebanyak 15 kali sebagai kata benda. Sedangkan kata *haqq* dalam Al-Quran, disebut sebanyak 251 kali.

c. Musyawarah

Musyawarah merupakan salah satu prinsip dalam berorganisasi yang harus dibangun antara pemimpin dan yang dipimpin. Kata *musyawarah* secara leksikal dapat didefinisikan sebagai pembahasan bersama dengan dimaksud mencapai keputusan atas penyelesaian masalah perundingan perembuakan. Kata *musyawarah* adalah kata yang di adopsi dari bahasa Arab yang apabila diambil dari kata kerja *syawara-yusyawiru*, atau *syura*, yang berasal dari kata *syawara-yasyuru*, adalah kata yang banyak terdapat dalam Al-Quran.

d. Etika Tauhid dan Amr Ma'ruf Nahi Munkar

Penulis pada ranah ini menyatukan dua prinsip, yaitu etika tauhid dan *Amr ma'ruf nahi munkar* karena dua prinsip ini merupakan prinsip yang bisa diintegrasikan menjadi satu prinsip yang utuh. Sebab, kepemimpinan Islam dikembangkan di atas prinsip etika tauhid yang akhirnya akan memunculkan perilaku (prinsip) *amr ma'ruf nahi munkar*.

e. Lahirnya Seorang Pemimpin Islam

Teori tentang kemunculan seorang pemimpin dalam masyarakat Islam tidak berbeda dengan teori umum yang berkembang sebagaimana telah dikemukakan pada bagian awal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pandangan utama dalam masyarakat Islam tentang siapa yang layak menyandang predikat sebagai seorang pemimpin.

Islam sebagai agama yang tidak bebas dari sistem nilai budaya tempat di mana Islam itu bermula. Banyak pakar yang beranggapan bahwa Arab dan Islam memiliki hubungan yang sangat erat, keduanya saling

memengaruhi sehingga sedikit banyak Islam dipengaruhi oleh Arab dan demikian juga sebaliknya Arab banyak dipengaruhi Islam.

Pada teori *Pertama*, masyarakat Islam percaya bahwa bangsa Arab adalah seseorang yang memiliki bakat kepemimpinan yang kuat. Hal ini disebabkan kekuatannya dalam menghafal, kekuatan fisiknya dan keberaniannya. Tidak hanya itu, secara kultural, umat Islam mendasarkannya dengan beberapa pemimpin religius yang memainkan peran dalam panggung sejarah umat Islam adalah orang Arab. Adapun keyakinan orang Arab Makkah pada masa sebelum Islam yang memandang uraisy sebagai suku yang paling mulia dan utama adalah disebabkan oleh sifat amanahnya yang menjaga dan melindungi Ka'bah selama bertahun-tahun. Ka'bah selama bertahun-tahun. Ka'bah sendiri memang memiliki pengaruh tertentu bagi masyarakat Arab Makkah pada masa itu.

Teori *Kedua*, konsesus sosial. Kasus ini dapat dilihat dari penunjukan Muhammad sebagai orang yang dipercaya semua peuka kabillah. Muhamad pada saat itu hanyalah seorang remaja dan belum memiliki pengaruh apapun, namun dengan berbagai pertimbangan, semua kabilah ini memercayai Muhammad untuk mengambil keputusan mana kala terjadi perselisihan di antara kabilah-kabilah untuk meletakkan kembali hajar aswad yang jatuh dari tempatnya. Peristiwa inilah yang kemudian menyebabkan Muhammad diberi gelar Al-Amin, artinya orang yang terpercaya.

Kedua fenomena ini dapat dijadikan acuan dasar untuk memahami teori kemunculan seorang pemimpin dalam masyarakat Islam. Dengan begitu, meskipun tidak berada dalam masyarakat Arab, umat Islam dapat menentukan seorang pemimpin berdasarkan konsensus sosial atau kesepakatan berdasarkan musyawarah dengan didasarkan pada beberapa kriteria tertentu.

f. Tipologi Ideal Kepemimpinan Islam

Sebagaimana telah dikemukakan diatas bahwa sesungguhnya tidak ada kepemimpinan ideal yang merujuk pada satu tipe saja, namun pemimpin ideal atau pemimpin efektif adalah pemimpin yang sanggup menyesuaikan diri dan organisasinya dengan lingkungan yang dihadapinya.

Kendati pun demikian, konsep idealitas itu dapat dipahami dalam empat kata kunci, yakni keadilan (*qisth, equalizing, leveling*), amanah (*accuntability*), dakwah (*sociality*), dan ummah (*collectivity*) yang akan melahirkan konsep “*civil leadership*” atau kepemimpinan yang terwujud dan diperkuat dengan konsep keutamaan. Oleh karena itu, untuk tetap melihat posisi manusia sebagai makhluk paling mulia yang dipilih Tuhan sebagai pengelola alam ini, maka setidaknya dapat diidentifikasi beberapa prinsip pokok dalam kepemimpinan Islam secara konseptual, dan hubungan-hubungan antar individu atau antar kelompok dalam konteks praktis.

Adapun 8 (delapan) prinsip kepemimpinan dalam Islam yaitu:

- 1) Prinsip pertama: Saling menghormati dan memuliakan

Sebagaimana Allah telah memuliakan manusia, adalah suatu keharusan untuk setiap manusia untuk saling menghormati dan memuliakan, tanpa memandang jenis suku, warna kulit, bahasa dan keturunannya. Bahkan islam mengajarkan untuk menghormati manusia walaupun telah meninggal dunia. Pernah diriwayatkan dalam suatu hadis bahwa Nabi Muhammad SAW. Berdiri khusyu' menghormati jenazah Yahudi. Kemudian seseorang berkata: “Wahai Rasulullah, sesungguhnya dia jenazah Yahudi”. Nabi Saw. Bersabda: “bukankah dia juga adalah seorang berjiwa?. (HR Imam Musllim).

2) Prinsip kedua: Menyebarkan kasih sayang

Hal ini merupakan eksplorasi dari risalah Islam sebagai ajaran ayang utuh, karena dia datang sebagai rahmat untuk seluruh alam (*rahmatan lil 'alamin*). Maka Nabi SAW. bersabda: “tidak akan terlepas kasih sayang kecuali dari orang-orang yang hina”.

3) Prinsip ketiga: Keadilan

Secara teologis, salah satu golongan yang dijanjikan memperoleh ganjaran surga adalah pemimpin yang addil. Hal ini menggambarkan bahwa pemimpin yang adil tidak hanya menjadi panutan pengikutnya, tetapi juga dihargai oleh Tuhan. Islam mengajarkan kita untuk menegakkan keadilan bahkan dalam keadaan perang sekalipun. Dan Islam menjadikan berlaku adil kepada musuh sebagai hal yang mendekatkan kepada ketakwaan, adapun firman Allah Swt. dalam surah (Al-Maidah :8) :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ٱلْأَن تَعْدِلُوا ۖ وَعَدِلُوا ۚ هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ (المائدة : ٨)

Artinya: *"Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil, dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengeahui apa yang kamu kerjakan".*

4) Prinsip keempat: Persamaan

Prinsip ini adalah cabang dari prinsip sebelumnya yaitu keadilan. Persamaan sangat ditekankan khususnya di hadapan hukum. Ia sering kali dipandang sebagai faktor yang membedakan antara satu orang dengan yang lain adalah takwa dan amal saleh, (iman dan ilmu), firman Allah Swt. dalam surah (Al-Hujuraat:13).

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: *"Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling takwa di antara kamu . sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal.*

5) Prinsip Kelima: Perlakuan yang sama

Organisasi dihuni oleh orang-orang yang berbeda. Tidak hanya memiliki 9 perbedaan sifat dan karakter, tetapi juga perbedaan latar belakang, tidak jarang perbedaan keyakinan dan pemahaman atas sesuatu. Untuk menjaga stabilitas organisasi, hendaknya seorang pemimpin

memerhatikan prinsip ini, memperlakukan mereka secara sama-berdasarkan ukuran-ukuran tertentu.

6) Prinsip Keenam: Berpegang pada akhlak yang utama

Yang dimaksud dengan akhlak utama adalah beberapa perilaku yang mencerminkan keutamaan, khususnya yang berkaitan dengan pergaulan hidup di antara sesama manusia. Di antara beberapa akhlak utama itu adalah; lemah-lembut, mudah memaafkan, berlapang dada, bersabar, gemar menolong, dan lain-lain.

7) Prinsip Ketujuh: Kebebasan

Islam adalah agama yang menghargai kebebasan. Bahkan Islam tidak menyukai pemaksaan, termasuk dalam agama. Hal ini disebabkan oleh pandangan Islam sendiri dalam memahami manusia yang telah dibekali akal dan pikiran sehingga dapat menentukan pilihan atas dasar pertimbangannya tanpa dipengaruhi pihak manapun. Kebebasan adalah bentuk penghargaan atas status manusia sebagai makhluk yang paling mulia.

8) Prinsip Kedelapan: Menepati janji

Kami tidak butuh janji, tetapi bukti!” ungkapan inilah yang sering muncul dalam tuntutan banyak orang ketika mulai kehilangan kepercayaan terhadap pemimpin mereka. Fenomena ini membuktikan bahwa sesungguhnya orang-orang yang kita pimpin selalu mengevaluasi kinerja kita selaku pemimpin. Kesadaran semacam inilah yang sering kali tidak dimiliki oleh para pemimpin sehingga mereka mengumbar

janji tanpa menepati dalam ajaran Islam, menepati janji merupakan jaminan untuk mempertahankan kepercayaan dalam kehidupan antar manusia. Bahkan, melanggar janji merupakan satu tanda dari kemunafikan. Nabi Saw. bersabda: “Tanda orang munafik itu ada tiga; bila berbicara dia berbohong, bila berjanji melanggarnya dan bila diberi amanat dia mengkhianatinya.

3. Faktor-Faktor Kepemimpinan

Keberhasilan implementasi strategi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya kepemimpinannya. Tipe dan gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap cara berkomunikasi, cara mensosialisasikan perubahan, dan cara pengambilan keputusan, yang biasanya bermuara dibudaya perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah syarat agar dapat menjadi pemimpin yang efektif (Umiarso, 2018:227).

4. Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi dalam Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak ataupun tidak nampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi

bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Adapun beberapa macam-macam gaya kepemimpinan yang perlu dipegang oleh pemimpin menurut Salamadian dalam Umama (2019:36-37) sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan demikratis: beranggapan bahwa hanya dengan interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai.
- b. Gaya kepemimpinan otokratis/otoriter: seluruh keputusan diambil berdasarkan pertimbangan pimpinan, sementara bawahan dituntut untuk menjalankan keputusan tersebut suka atau tidak suka.
- c. Gaya kepemimpinan instruktif: gaya kepemimpinan ini biasanya diterapkan pada karyawan yang baru bekerja, dimana seorang atasan akan memberikan pengawasan lebih kepada bawahan.
- d. Gaya kepemimpinan konsultatif: penerapan gaya kepemimpinan konsultatif ini lebih pada atasan yang meminta pendapat bawahan atas keputusan yang diambil.
- e. Gaya kepemimpinan delegatif: tindakan atasan yang lebih banyak menyerahkan keputusan pada bawahan.

5. Pendekatan- Pendekatan Terhadap Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan telah berkembang dari waktu ke waktu (Daft, 1999; Rost, 1993). Crainer (1996) menggambarkan evolusi teori-teori kepemimpinan dengan sembilan klarifikasi yaitu teori *the great men*, pembawaan

, penguasaan dan pengaruh, behavioris, situasional, transaksional, atribus (penyifatan), dan teori transformasional. Klarifikasi ini menunjukkan dengan jelas adanya perubahan terus-menerus dalam hal kepemimpinan. Perubahan itu tidak hanya mencerminkan adanya ketidak kepuasan dengan teori-teori sebelumnya karena adanya persoalan-persoalan sebelum terjawab, tetapi juga tercermin adanya tapi juga mencerminkan adanya perbedaan perspektif yang dipakai oleh para teoritis (Chemers, 1997; Northouse, 1997) (Raihani, 2010:11). Pendekatan-pendekatan terhadap kepemimpinan menurut Raihani (2010:11) terbagi menjadi 4 sebagai berikut:

a) Pendekatan Pembawaan (*Trait Approach*)

Pendekatan pembawaan dianggap sebagai teori modern pertama tentang kepemimpinan (Higgs, 2003). Teori ini, yang mendominasi riset-riset tentang kepemimpinan dari tahun 1990an sampai perang dunia II, mendekati kepemimpinan dari perspektif kepribadian, dan ditandai oleh sebuah teori yang disebut *the greats man* (Northouse, 1997; Tirmizi, 2002). Teori *the greats man* didasarkan pada gagasan bahwa "seorang lahir pemimpin lahir dengan bakat-bakat kepemimpinan bawaan yang tak ter jelaskan dan tak dapat di pahami orang biasa," (Crainer, 1996; 181). Karakteristik atau sifat-sifat bawaan ini membedakan para pemimpin dengan bawahan-bawahannya. Beberapa figur yang terpercaya dengan bakat pemimpin seperti itu dalam sejarah adalah Thomas Jefferson, Abraham Lincoln, dan Mahatama Gandhi (Northouse, 1997).

b) Pendekatan *Behavioral (behavioral Approach)*

Karena pendekatan pertama gagal memberi jawaban yang memuaskan tentang karakteristik kepemimpinan yang menghasilkan kepemimpinan efektif, kebanyakan peneliti di akhir 1940an mulai mengubah fokus mereka terhadap kepemimpinan menjadi proses aktifitas yang dapat di amati (Horner, 1997; Moorhead dan Griffin, 1998). Mereka memandang kepemimpinan dalam konteks organisasi dengan mengidentifikasi perilaku-perilaku pemimpin yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian, perilaku-perilaku pemimpin (*leader's behaviors*) yang telah teridentifikasi dapat diajarkan (Horner, 1997).

c) Pendekatan kontingental (*Contingency Approach*)

Kegagalan mengidentifikasi sifat dan perilaku universal pemimpin yang secara pasti mempengaruhi kepemimpinan, membawa peneliti kearah sudut pandan yang lain. Kini, yang menjadi fokus utama penelitian adalah situasi dimana kepemimpinan dijalankan, meskipun perilaku pemimpin masih tetap diteliti. Menurut Davt (1999), fokus baru ini membawa implikasi bahwa perilaku pemimpin yang efektif pada sejumlah situasi mungkin tidak efektif pada situasi-situasi lain. Karena itu, efektivitas lain tergantung pada karakteristik organisasional.

d) Pendekatan-Pendekatan Transformasional (*Transformational Approaches*).

Tahun 1980 menjadi saksi lahirnya sebuah konsep baru tentang pemimpin transformasional. Teori ini sering dirujuk sebagai model kepemimpinan yang efektif. Yang disusun berdasarkan perspektif hubungan *leader-follower* (Northouse, 1997). Bass dan Afolio (1996;11)

menefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses dimana pemimpin mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan kerja mereka tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi rekan kerja mereka serta mendorong mereka untuk melampaui minat pribadi mereka demi mencapai kemaslahatan kelompok, organisasi, atau masyarakat.

6. Kriteria Seorang Pemimpin

Setiap organisasi mempunyai lingkungan kerja tertentu yang secara nyata menentukan bagaimana pemimpin-pemimpin disitu merespon masalah dan kesempatan. Hal ini terjadi sebagai warisan pemimpin-pemimpin sebelumnya pemimpin-pemimpin masa kini. Sebenarnya pemimpin mempengaruhi lingkungannya. Tujuan itu bersumber pada visi dan misi organisasi. Agar dapat mencapai tujuan organisasi, pemimpin yang baik membuat standar yang tinggi, tujuan untuk mencapai sasaran tersebut, rencana pelaksanaan, dan sebagainya, serta produktivitas dan mutu yang dapat dilaksanakan (Wirjana, Susilo Supardo, 2005: 7-30).

Kepemimpinan harus berlandaskan beberapa prinsip dibawah ini:

- a) Bahwa semua orang memiliki potensi untuk berkembang
- b) Yang berbeda tetapi terkait dengan prinsip diatas ialah prinsip yang disebut solidaritas dan subsidiaritas.
- c) Mengasihi sesama diajarkan oleh semua agama
- d) Akuntabilitas/tanggung gugat harus merupakan prinsip yang dipegang oleh pemimpin dan dituntut oleh yang dipimpin

- e) Kepemimpinan yang ideal ialah kepemimpinan yang menempatkan hidup sebagai pelayan dan bukan hanya pada karir semata
- f) Kepemimpinan menyangkut kemauan dan kemampuan untuk berubah, suatu sikap yang dinamis dan tidak statis.

Konsep kepemimpinan dengan prinsip-prinsip seperti tersebut diatas jelas menempatkan manusia sebagai titik sentral dari seluruh keputusan yang diambil seorang pemimpin, terutama yang menyangkut nasib dan kehidupan dari mereka yang dipimpin dan masyarakat luas.

7. Aspek-Aspek Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan dalam tulisan ini merupakan hasil mempelajari berbagai konsep kepemimpinan, mulai dari *The Trait Theory* tahun 1940-an sampai pemikiran Bolman and Deal (2001) tentang *Leading With Soul: an uncommon journey of the spirit* (memimpin dengan jiwa: suatu perjalanan spiritual yang tidak biasa).

8. Aspek-Aspek Kepribadian Kepemimpinan

(Soekarso, Iskandar Putong 2015: 62-63) menurut Hadari Nawawi dan M. Martini mengemukakan bahwa proses kepemimpinan akan berlangsung efektif apabila kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

- a) Mencintai kebenaran dan beriman pada Tuhan Yang Maha Esa
- b) Dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain
- c) Mampu bekerja sama dengan orang lain
- d) Ahli dibidangnya dan berpandangan luas didasari oleh kecerdasan (*intelligence*).

- e) Senang bergaul, ramah tamah, suka menolong, dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain.
- f) Memiliki semangat untuk maju, pengabdian, dan kesetiaan yang tinggi, serta kreatif, dan penuh inisiatif.
- g) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin, dan bijaksana.
- h) Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.
- i) Gandrung pada reformasi dan perubahan.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah (Effendi *et.al.* Vol. 15: 2018).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan (Moeheriono, 2012:95).

Menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Arif, Vol. 15: 2018).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998: 15). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya (Wibowo, 2007:7).

a. Penilaian kinerja

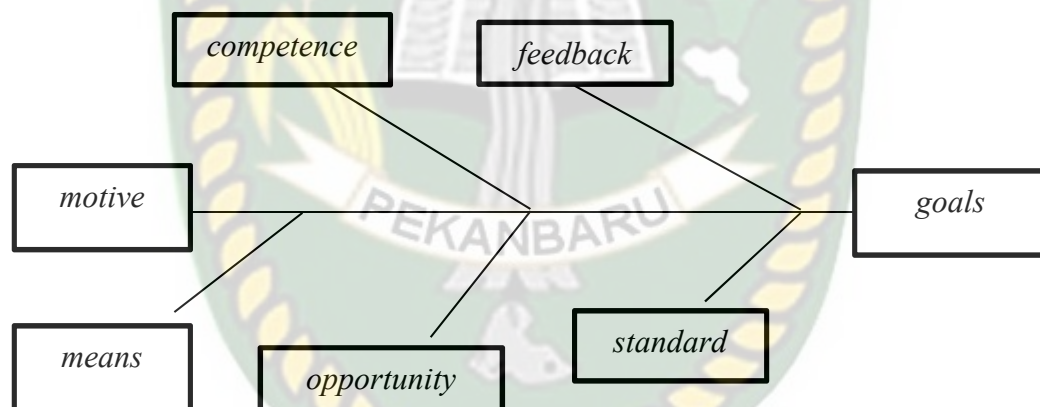
Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Dan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson “Peilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut”. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan (Fahmi, 2017:203).

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance*

measures), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua di antaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu *tujuan* dan *motif*.

Gambar 1: Indikator



Sumber: Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior*, 1996: 386.

Diungkapkan oleh Astuti dan *et.al.* (Vol. 12: 2015) Sumber Daya

Manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul merupakan salah satu determinan yang sangat penting dalam pembangunan. Hal ini mengingat bahwa, manusia adalah pergerakan dalam pembangunan yang mengantisipasi masalah, membuat perencanaan, mempertimbangkan sistem nilai agama dan masyarakat, menggali Sumber Daya Alam (SDA), mengakumulasi dana, membangun organisasi sosial,

ekonomi dan politik, dan meletakkan semuanya dalam satu wadah “pembangunan” (Aziz dan Ulfah, 2010: 60).

Sisca *et.al* 2020 : 60 dalam simamora menyatakan beberapa indikator produktivitas kerja karyawan yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari uraian tentang indikator produktivitas kerja yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dinyatakan beberapa indikator produktivitas kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar operasional yang telah ditentukan organisasi. Mutu dalam hal ini bukan saja bersifat fisik atau barang akan tetapi non fisik seperti saja. Flippo (2005) menyatakan kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Dengan demikian menurut Flippo mutu berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi. Mutu sesungguhnya berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam satu periode tertentu. Wilson dan Heyyel (1987) menyatakan kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode

tertentu. Simamora (2009) mendefinisikan kualitas kerja sebagai suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kesesuaian pencapaian target kerja pegawai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketepatan waktu juga dapat diartikan dengan tingkat pencapaian pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

d. Kemampuan

Kemampuan atau kompetensi adalah keahlian atau kecakapan yang dimiliki pegawai. Yuniarsih dan Suswatno (2009) menyatakan kemampuan menunjukkan produktivitas kerja seseorang. Dengan demikian pegawai yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang tinggi akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai maka produktivitas kerjanya cenderung rendah.

e. Presentasi

Presentasi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran pegawainya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi terhadap kinerja kerja, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal. Presentasi/kehadiran pegawai dapat diukur melalui kehadiran pegawai ditempat kerja, ketepatan pegawai datang/pulang kerja, dan kehadiran pegawai

apabila mendapat undangan mengikuti kegiatan/acara dan organisasi (Dadang, 2020: 33).

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan/lembaga melakukan penilaian kinerja didasarkan dua alasan pokok, yaitu:

- a. Ketua memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang
- b. Ketua memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan atau pegawai memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karir dan memperkuat kualitas hubungan antara ketua yang bersangkutan dengan pegawainya (Zainal *et.al*, 2014: 408).

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja setiap individu. Ketika seseorang berpikir tentang penilaian kinerja, mereka sering merujuk pada sejumlah tujuan positif yang lebih spesifik, Rivai mengemukakan terdapat beberapa hal positif penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Untuk meninjau kembali kinerja yang lalu
- 2) Untuk memperkirakan kebutuhan *training*
- 3) Untuk membantu pengembangan individu
- 4) Untuk mengetahui kondisi perusahaan saat ini, untuk digunakan penentu kebijakan yang akan datang

- 5) Untuk mengembangkan perusahaan (menutup atau membuka cabang, perwakilan, atau kantor baru di daerah)
- 6) Untuk mempersiapkan menghadapi kompetisi yang semakin ketat, termasuk karena tujuan menciptakan produk baru atau memasarkan produk baru
- 7) Untuk mengaudit keterampilan baru (*skills*) di dalam organisasi
- 8) Untuk menyusun sasaran-sasaran kinerja yang akan datang
- 9) Untuk mengamati (*identify*) personil dan unit organisasi potensial untuk dipromosikan atau dikembangkan

Akan tetapi, ada segi negatifnya, yaitu bahwa penilaian kinerja dengan mudah dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk tujuan membagi rata kesalahan dan menyiapkan suatu alasan guna melakukan tindakan disiplin. beberapa orang melihat ini sebagai sebuah tongkat pemukul (*stick*) yang telah diperkenalkan manajemen, yang pada gilirannya digunakan untuk menaklukkan seseorang atau kantor cabang tertentu. Apabila hal ini merupakan perilaku mereka, maka dengan atau tanpa sebab, penilaian kinerja akan menjadi malapetaka menuju kegagalan.

Adapun tujuan positif yang telah dibangun dalam suatu rencana, namun masalah mungkin muncul dikarenakan tidak semua mungkin dicapai dan dapat menyebabkan konflik.

Hal ini mungkin akan terjadi ketika suatu penilaian kurang memungkinkan untuk dilakukan secara terbuka terhadap suatu kesalahan penilaian yang lalu, selama suatu proses berpengaruh terhadap pembayaran atau prospek promosi atau mungkin dirasakan sebagai alasan melakukan tindakan disiplin. Oleh karena itu, penting bahwa penilaian kinerja harus mempunyai tujuan spesifik. Tidak hanya

tujuan yang jelas, melainkan harus menjadi bagian dari keseluruhan strategi organisasi, dengan cara ini tujuan dapat dipadukan kedalam penilaian, peningkatan hal-hal yang penting, arahan baru, dan peluang.

Sebuah alasan yang cukup relevan untuk kondisi saat initentang tujuan dari penilaian yaitu: “Kerja terbaik saat mereka tahu apa yang harus dikerjakan, bagaimana sebaiknya mereka harus mengerjakannya, dan bagaimana sebaiknya mereka memikirkan untuk dapat melakukannya, kemudian mereka ingin membicarakan dengan manajer/pimpinan paling tidak sekali dalam setahun tentang hal itu, dan manajer/pimpinan mereka ingin mendapat pandangan dalam menilai ketika menetapkan tujuan kerja dan memutuskan siapa yang memerlukan training apa” (Rivai veithal *et.al*, 2011:39-41).

3. Manfaat Penilaian Kinerja

George dan Jenes (2002) menyatakan manfaat penilaian kinerja adalah untuk peyesuaian kompensasi, keputusan penempatan dan pengembangan karir dan memberikan kesempatan kerja yang adil, sehingga pegawai dapat memperbaiki kinerjanya. Hal ini akan berdampak pada perbaikan perencanaan dan pengembangan organisasi untuk menghadapi tantangan masa depan (Rusby, 2017:150).

Manfaat dari keberhasilan rencana penilaian dapat disimpulkan sebagai berikut:

a) Manfaat Bagi Organisasi

Adapun peningkatan kinerja melalui organisasi, karena adanya Komunikasi lebih efektif dalam mencapai tujuan dan nilai-nilai organisasi,

Meningkatkan kebersamaan dan loyalitas dalam perusahaan, Meningkatkan hubungan yang harmonis antara ketua dan staf, para ketua dimanfaatkan lebih baik untuk menggunakan keterampilan kepemimpinannya dan untuk memotivasi serta mengembangkan stafnya, Peningkatan peninjauan pelaksanaan tugas dari setiap anggota staf, Identifikasi ide untuk pengembangan, Peramalan dan pandangan jangka panjang dapat dikembangkan, Kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat diidentifikasi lebih jelas, Budaya peningkatan dapat keberhasilan berkelanjutan dapat diciptakan dan dipelihara, Personil dan potensial dapat diidentifikasi dan formulasi rencana pengembangan karir untuk kebutuhan staf yang akan datang dan Menanamkan kesan bahwa personil adalah bernilai dan aset bagi organisasi atau lembaga.

b) Manfaat Bagi Penilai

Ada beberapa manfaat bagi penilai antara lain yaitu Peluang untuk pengembangan dan peninjauan terhadap tugas individu, Identifikasi ide-ide dan peningkatan, Peningkatan kepuasan tugas, Peningkatan kesadaran terhadap nilai pribadi, Peluang untuk menghubungkan tim, tujuan individu, dan sasaran, dengan tujuan departemen dan organisasi, Peluang untuk menjelaskan perkiraan kontribusi yang diharapkan ketua terhadap tim dan individu, dan Peluang untuk memperbaiki prioritas sasaran

C. Tinjauan Penelitian Relevan

Langkah ini ditempuh agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak mengulang penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya, penulis menemukan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Salim (2018) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan provinsi riau . Jenis penelitian ini korelasional dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan provinsi riau . Adapun persamaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan variabel terikatnya pada penelitian terdahulu yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan provinsi riau sedangkan penulis membahas Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru..

Penulis juga menemukan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Saputra (2020) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Prima Fbreboard Indralaya”. Jenis penelitian ini korelasional dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Prima Fbreboard Indralaya. Adapun persamaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan variabel terikatnya pada penelitian terdahulu

yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkung Kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Prima Fbreboard Indralaya sedangkan penulis membahas Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru.

Penulis juga menemukan penelitian yang dilakukan Nur Aisyah Nasution (2019) meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero)”. Jenis penelitian ini korelasional dan menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero). Adapun persamaan penelitian dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama membahas pengaruh kepemimpinan, sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan variabel terikatnya pada penelitian terdahulu yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero) sedangkan penulis membahas Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru.

D. Konsep Operasional

Berikut ini konsep operasional penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru:

Tabel 4: Konsep operasional

Konsep	Variabel	Indikator
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1. Demokratis 2. Otokratis/Otoriter 3. Instrukturif 4. Konsultatif 5. Delegatif Salamadian Dalam Umama (2019 : 36-37)
	Prinsip Kepemimpinan Islam (X ₂)	1. Kejujuran 2. Adil 3. Musyawarah 4. Etika 5. Lahirnya Seorang Pemimpin 6. Tipologi Ideal Kepemimpinan Islam Baharuddin Dan Umiarso (2016:84-95)
	Kinerja (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kemampuan Bekerja 5. Prestasi (Sisca <i>Et.Al</i> 2020 : 60) Dan (Dadang, 2020: 33).

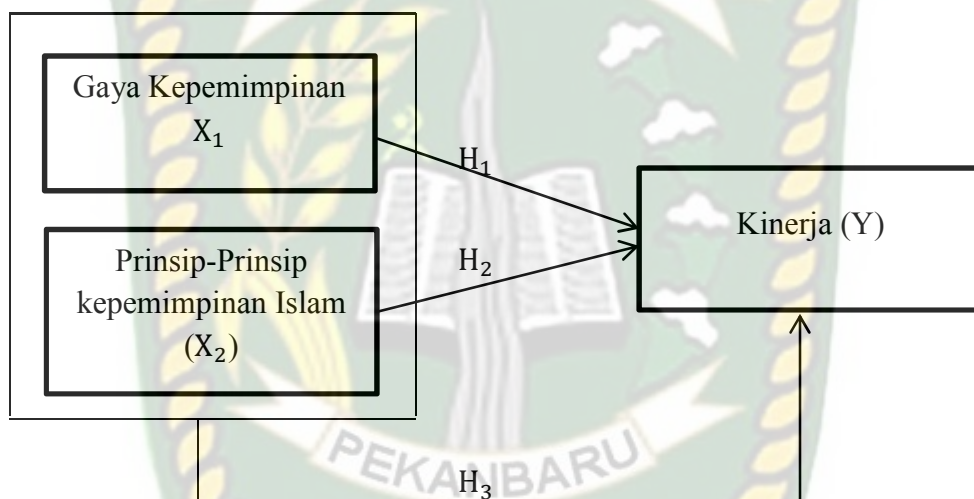
Sumber: Data Olahan, 2021

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut

Gambar 2: Kerangka Teori

Dari uraian di atas, selanjutnya disajikan kerangka berfikir penelitian sebagai berikut :



Sumber: Data Olahan, 2021

Keterangan :

H₁ : Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja (Y)

H₂ : Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam (X₂) terhadap Kinerja (Y)

H₃ : Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam (X₂) terhadap Kinerja (Y)

F. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja

H_2 : Prinsip kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja

H_3 : Gaya Kepemimpinan dan Prinsip kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan desain kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan kalsifikasi variabel penyebab, variabel antara, dan variabel terikat (tegantung). (Sanusi, 2016:14)

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Pengadilan Agama Kota Pekanbaru, Jl. Datuk Setia Maharaja, JL. Parit Indah, Tengkerang Labuai, Kecamatan Bukit Raya, Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus sampai bulan Juni 2021, yaitu selama 4 bulan:

Tabel 5. Jadwal Kegiatan

No	Jenis Kegiatan	Bulan															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan Proposal																
2	Pengumpulan Data																
3	Pengolahan Dan Analisis Data																
4	Penulisan Skripsi																

Sumber : Data Olahan, 2021

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru, Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Gaya Kepemimpinann Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan 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. (Sanusi, 2016:86). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru pada tahun 2019 yang berjumlah 69 orang (Sumber pengadilan Agama Kota Pekanbaru 2019).

2. Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan yakni sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiono, 2013: 85).

Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini ukuran sampelnya adalah 69 pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru.

E. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang pertama kali dikumpulkan dan dicatat oleh peneliti (Sanusi, 2016:104). Untuk mendapatkan data primer peneliti meminta respon untuk mengisi angket telah dibuat oleh peneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah ada dan dilakukan oleh pihak lain (Sanusi, 2016: 104). Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dan hanya melalui media perantara. Data ini diperoleh dari literatur-literatur yang berkaitan dengan judul penulis yaitu berupa jurnal, buku-buku yang terkait dan penelitian yang relevan dengan judul peneliti (Muhammad, 2019: 102).

2. Teknik Pengumpulan Data

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

- a. Observasi adalah salah satu metode pengumpulan data dengan cara mengamati atau meninjau secara langsung dan cermat mengenai catatan-catatan yang dibuat oleh instansi pemerintah swasta. Atau sebagai suatu teknik pengumpulan data mempunyai ciri spesifik. Observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala

alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. (Sugiyono, 2015: 203).

- b. Kuesioner adalah daftar pernyataan yang diberikan kepada orang lain (responden) yang bersedia memberikan respon. Atau teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. (Sugiyono, 2015: 199).
- c. Dokumentasi, yaitu cara dokumentasi biasanya dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder dari beberapa sumber, baik secara pribadi ataupun kelembagaan. Data seperti: laporan keuangan, rekapitulasi personalia, struktur organisasi, peraturan-peraturan, data produksi, surat wasiat, riwayat hidup, riwayat perusahaan, dan sebagainya, biasanya telah tersedia dilokasi penelitian (Sanusi, 2011:114).

F. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan jika semua data terhimpun dan telah dapat memberikan gambaran yang menyeluruh tentang objek penelitian. Berikut tahap pengolahan data yang dilakukan adalah sebagai berikut. (Misbahudin dan Hasan, 2013: 27-28).

1. Penyuntingan (editing), adalah pengecekan data atau pengoreksian data yang sudah dikumpulkan untuk mengetahui jika masih ada data yang ragu dan salah.
2. Pengkodean (coding), adalah pemberian atau pembuatan kode di setiap data yang masuk dalam kriteria yang sama. Kode ialah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang diberikan petunjuk pada suatu data yang akan di analisis.
3. Pentabulasian (tabulating), adalah membuat tabel yang berisi data yang diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan.

G. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menganalisis secara statistik guna melakukan uji penelitian terhadap data-data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dimana proses perhitungan data menggunakan SPSS for window versi 26.0.

Karena kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala lima alternatif pilihan, maka terlebih dahulu data kuesioner yang sudah berhasil dikumpulkan akan dilakukan pengujian terlebih dahulu. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert, secara alternatif adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0.3, bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0.3 keatas maka factor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari *variable* atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Metode yang digunakan *Cronbach's Alpha* yaitu metode menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* bila koefisien reliabilitas besar dari 0,60 ($r > 0,60$).

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedasitas dan uji multikolinearitas.

4. Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Ridwan dan Sunarto, 2011: 108) analisis berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat

untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

$$\gamma = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

γ = Kinerja

X_1 = aya Kepemimpinan

a = Konstanta

X_2 = Prinsip Kepemimpinan Islam

b = Koefisien Regresi

5. Uji Parsial (Uji-t)

Uji dilakukan untuk mengetahui masing-masing pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah-langkahnya adalah:

- Merumuskan hipotesis
- Menemukan level of significance $\alpha = 0,05$

Kriteria pengujian adalah jika $C_{tabel} \leq C_{hitung} \leq C_{tabel}$. H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $C_{hitung} \geq C_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (Sanusi, 22011: 138).

6. Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel} (k,n-k-1)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel} (k,n-k-1)$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Sanusi, 2011: 137-138).

7. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan kontribusi variabel bebas dengan terikat. Untuk memberikan interpretasi nilai koefisien dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Riduwan dan Sunarto, 2014: 228

8. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan seberapa besar penyebab variabel terikat (Y) yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X). (Riduwan, 2014: 81)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat Pengadilan Agama Pekanbaru

- a. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1957 Tentang Pembentukan Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah diluar Jawa dan Madura yang diundangkan pada tanggal 9 Oktober 1957 dalam Lembaran Negara tahun 1957 No.99. Maka Menteri Agama RI pada tanggal 13 November 1957 mengeluarkan Penetapan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 1957 Tentang Pembentukan Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah di Sumatra. Dalam penetapan tersebut ada beberapa Pengadilan Agama yang dibentuk secara bersamaan yakni Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah Bangkinang, Bengkalis, Rengat dan Tanjung Pinang.
- b. Berdasarkan kata mufakat dari beberapa Alim Ulama dan Cendikiawan yang berada di Pekanbaru khususnya Riau maka diusulkanlah sebagai Pimpinan Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah Pekanbaru K.H. Abdul Malik, anggota Mahkamah Syari'ah Sumatera Tengah yang berkedudukan di Bukittinggi. Dan atas usulan tersebut pemuka masyarakat yang ada di Riau melalui K.H. Mansur, Ketua Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah Bukittinggi, Bapak K.H. Djunaidi, Kepala Jawatan Peradilan Agama

Jakarta pada tanggal 1 Oktober 1958 secara resmi melantik K.H. Abdul Malik sebagai Ketua Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah Pekanbaru.

- c. Dengan dilantiknya K.H. Abdul Malik sebagai Ketua Pengadilan Agama/Mahkamah Syari'ah Pekanbaru maka secara yuridis Pengadilan Agama telah berdiri. Dan atas dasar hari pelantikan tersebut maka tanggal 1 Oktober 1958 ditetapkan sebagai hari jadi Pengadilan Agama Pekanbaru. Dengan demikian pada saat ini Pengadilan Agama Pekanbaru berumur 49 tahun.
- d. Pada awal beroperasinya, Pengadilan Agama atau Mahkamah Syari'ah Pekanbaru hanya menempati sebuah kamar kecil yang berdampingan dengan kantor KUA Kota Praja Pekanbaru di Jalan Rambutan Kecamatan Pekanbaru Kota. Dengan meubeller yang hanya satu meja panjang. Kemudian sekitar tahun 1963 Pengadilan Agama Pekanbaru berpindah kantor dengan menyewa rumah penduduk di Jalan Sam Ratulangi Kecamatan Pekanbaru Kota dan sekitar tahun 1969 kantor Pengadilan Agama Pekanbaru berpindah lagi dengan menumpang dikantor Dinas Pertanian Pekanbaru Kota dan pada tahun itu juga K.H. Abdul Malik (Ketua pertama) meninggal dunia tanggal 1 Januari 1970.
- e. Sepeninggal Almarhum K.H. Abdul Malik, kepemimpinan Pengadilan Agama Pekanbaru digantikan oleh Drs. Abbas Hasan yang sebelumnya sebagai Panitera Pengadilan Agama Pekanbaru. Sehingga sekitar tahun 1972 kantor Pengadilan Agama Pekanbaru menyewa rumah pen-

duduk di Jalan Singa Kecamatan Sukajadi. Dan sekitar tahun 1976 Pengadilan Agama Pekanbaru pindah kantor ke Jalan Kartini Kecamatan Pekanbaru Kota dengan menempati kantor sendiri.

- f. Pada tahun 1979 terjadi pergantian pimpinan dari Drs. H. Abbas Hasan yang pindah sebagai Ketua Pengadilan Agama Selatpanjang kepada Drs. H. Amir Idris. Pada saat kepemimpinan Ketua Bapak Drs. H. Amir Idris (1982) Pengadilan Agama Pekanbaru berpindah kantor di Jalan Pelanduk Kecamatan Sukajadi hingga April 2007 dengan beberapa kali pergantian Ketua Pengadilan Agama Pekanbaru yakni Drs. Marjohan Syam (1988–1994), Drs. Abdulrahman Har, S.H. (1994–1998), Drs. H. Lumban Hutabarat, S.H., M.H. (1998–2001), Drs. Zein Ahsan (2001–2004), Drs. Harun S, S.H. (2004–2006), Drs. Syahril, S.H., M.H. ((2006–2007, PYMT), Drs. H. Masrum (2007–2009), Drs. Taufik Hamami (2009–2010), Drs. H. Firdaus HM, S.H., M.H. (2010–2012), Drs. Abu Thalib Zisma (2012–2015), Drs. H. Syaifuddin, S.H., M.Hum (2015 – 2019), Drs. H. Darmansyah Hasibuan, S.H., M.H. (2019 - 2020), Drs. H. Usman, S.H., M.H. (2020 - 2020), dan Drs. Ahmad Sayuti, M.H (2020 - sekarang).
- g. Pada saat kepemimpinan Pengadilan Agama Pekanbaru dipegang oleh Drs. H. Masrum, M.H., maka pada bulan April 2007 Pengadilan Agama Pekanbaru berpindah kantor di Jalan Rawa Indah Arifin Ahmad No 1 Pekanbaru.

- h. Pada saat kepemimpinan Pengadilan Agama Pekanbaru dipegang oleh Drs. Abu Thalib Zisma Tahun 2014 Pengadilan Agama Pekanbaru ber Kantor di Jalan Dt. Setia Maharaja /Parit Indah Pekanbaru.
- i. Perjalanan panjang perjuangan menuju eksistensi Pengadilan Agama Pekanbaru yang berpindah-pindah kantor dengan menyewa rumah penduduk dan menumpang di Instansi lain selama 24 tahun menjadikan citra Pengadilan Agama Pekanbaru sangat naïf, namun dari waktu ke waktu citra tersebut semakin membaik berkat uluran tangan Gubernur Riau Bapak Arifin Ahmad yang berkenan membayar sewa rumah untuk kantor Pengadilan Agama Pekanbaru di Jalan Singa dan menitipkan Pengadilan Agama Pekanbaru untuk ber Kantor di Komplek Kanwil Departemen Agama Provinsi Riau, termasuk Walikota Bapak Drs. H. Herman Abdullah, M.M., yang sejak tahun 2005 telah memberikan perhatian kepada Pengadilan Agama Pekanbaru dengan memasukkan Ketua Pengadilan Agama kedalam Protokol Muspida dan memberi fasilitas mobil untuk Jabatan Ketua Pengadilan Agama Pekanbaru.
- j. Kini sejak tanggal 1 Juli 2004 semua Badan Peradilan, termasuk Pengadilan Agama Pekanbaru telah menjadi satu atap dibawah Mahkamah Agung RI, bersama-sama dengan Peradilan lainnya, memang secara Yuridis memiliki derajat yang sejajar, namun secara faktual masih terdapat kesenjangan yang masih memerlukan perhatian serius menuju kesetaraan antara lembaga-lembaga Peradilan di Indonesia.

2. Visi dan Misi Pengadilan Agama Pekanbaru

a. Visi

Terwujudnya Badan Peradilan Yang Agung”

b. Misi :

- 1) Menjaga kemandirian Badan Peradilan
- 2) Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan;
- 3) Meningkatkan Kualitas Kepemimpinan Badan Peradilan;
- 4) Meningkatkan Kredibilitas dan transparansi Badan Peradilan

3. Tugas Pokok dan Fungsi Pengadilan Agama Pekanbaru

Tugas pokok Pengadilan Agama sesuai dengan ketentuan Pasal 2 jo. Pasal 49 Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Perubahan kedua atas Undang-undang Nomor 7 Tahun 1989 Tentang Peradilan Agama adalah memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara tertentu antara orang-orang yang beragama Islam di bidang :

- a. Perkawinan,
- b. Waris,
- c. Wasiat,
- d. Hibah,
- e. Wakaf,
- f. Zakat,

- g. Infaq,
- h. Shadaqah,
- i. Ekonomi syari'ah.

4. Fungsi Pengadilan.

Di samping tugas pokok dimaksud di atas, Pengadilan Agama Pekanbaru mempunyai fungsi, antara lain sebagai berikut :

5. Fungsi mengadili (judicial power)

Menerima, memeriksa, mengadili dan menyelesaikan perkara-perkara yang menjadi kewenangan Pengadilan Agama dalam tingkat pertama (vide: Pasal 49 Undang-undang Nomor 50 Tahun 2009).

6. Fungsi pembinaan

Memberikan pengarahan, bimbingan, dan petunjuk kepada pejabat struktural dan fungsional di bawah jajarannya, baik menyangkut teknis yudicial, administrasi peradilan, maupun administrasi umum/perlengkapan, keuangan, kepegawaian, dan pembangunan. (vide : Pasal 53 ayat (1, 2, 4 dan 5) Undang-undang Nomor No. 50 Tahun 2009 jo. KMA Nomor KMA/080/VIII/2006).

7. Fungsi pengawasan

Yaitu mengadakan pengawasan melekat atas pelaksanaan tugas dan tingkah laku Hakim, Panitera, Sekretaris, Panitera Pengganti, dan Jurusita/ Jurusita Pengganti di bawah jajarannya agar peradilan diselenggarakan dengan seksama dan sewajarnya (vide: Pasal 53 ayat (1, 2, 4 dan 5) Undang-undang

Nomor No. 50 Tahun 2009) dan terhadap pelaksanaan administrasi umum kesekretariatan serta pembangunan. (vide: KMA Nomor KMA/080/VIII/2006).

8. Fungsi nasehat

Yaitu memberikan pertimbangan dan nasehat tentang hukum Islam kepada instansi pemerintah di daerah hukumnya, apabila diminta. (vide : Pasal 52 ayat (1) Undang-undang Nomor No. 50 Tahun 2009).

9. Fungsi administratif

Yaitu menyelenggarakan administrasi peradilan (teknis dan persidangan), dan administrasi umum (kepegawaian, keuangan, dan umum/perlengkapan) (vide: KMA Nomor KMA/080/ VIII/2006).

Fungsi Lainnya: Melakukan koordinasi dalam pelaksanaan tugas hisab dan rukyat dengan instansi lain yang terkait, seperti DEPAG, MUI, Ormas Islam dan lain-lain (vide: Pasal 52 A Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009).

Pelayanan penyuluhan hukum, pelayanan riset atau penelitian dan sebagainya serta memberi akses yang seluas-luasnya bagi masyarakat dalam era keterbukaan dan transparansi informasi peradilan, sepanjang diatur dalam Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 1-144/KMA/SK/I/2011 tentang Pedoman Pelayanan Informasi di Pengadilan sebagai pengganti Surat Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor : 144/KMA/SK/VIII/2007 tentang Keterbukaan Informasi di Pengadilan.

10. Lambang Pengadilan Agama Pekanbaru

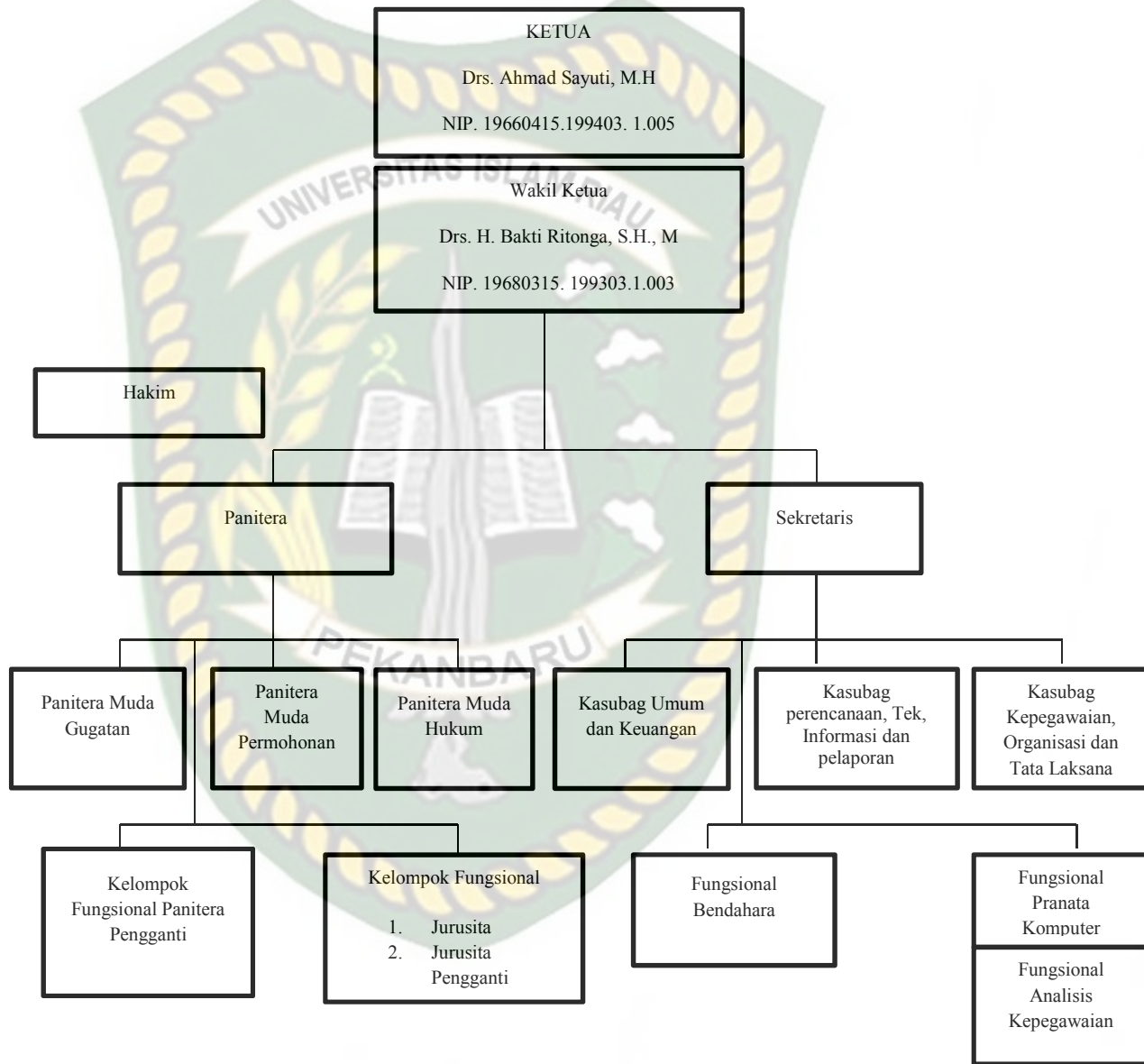
Gambar 3: Lambang Pengadilan Agama



Sumber: Pengadilan Agama Kota Pekanbaru , 2021

11. Struktur Organisasi Pengadilan Agama Pekanbaru

Gambar 4: Struktur Organisasi



Sumber: Data Olahan, 2021

B. Deskripsi Data

1. Identitas Responden

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru sebanyak 69 responden.

Dalam penyajiannya penulis akan menyajikan seluruh identitas responden tersebut dalam bentuk tabulasi untuk lebih memudahkan pembaca dalam memahami tulisan.

a. Jenis Kelamin

Tabel 7: Jenis Kelamin Responden Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru

Jenis Kelamin	Orang	Persentase (%)
Laki-laki	39	57%
Perempuan	30	43%
Jumlah	69	100%

Sumber: Data Olahan Angket, 2021.

b. Umur

Tabel 8: Data Usia Responden Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru

No	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 17 tahun	0	0%
2	17-29 tahun	12	17%
3	30-39 tahun	25	36%
4	40-49 tahun	22	32%
5	50-70 tahun	10	15%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang berusia <17 tahun berjumlah 0 (0%), jumlah responden yang

berusia 17-29 tahun berjumlah 12 (17%), jumlah responden yang berusia 30-39 tahun berjumlah 25 (36%), jumlah responden 40-49 tahun berjumlah 22 (32%), dan responden yang berusia 50-70 tahun berjumlah 10 (15%). Jumlah responden terbanyak berdasarkan tingkat umur menurut statistik adalah responden yang berusia 30-39 tahun dengan jumlah responden sama-sama 25 orang (36%) dari seluruh sampel, dan jumlah responden yang paling sedikit berusia 50-70 tahun sebanyak 10 (15%) responden.

Tabel 9: Data Pendidikan Terakhir Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	22	32%
4	Diploma	0	0%
5	Sarjana	18	26%
6	Pascasarjana	29	42%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket, 2021.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, jumlah pendidikan terakhir tingkat SD 0 responden (0%) dan tingkat SMP 0 (0%) responden, sedangkan tingkat SMA sebanyak 22 responden (32%), tingkat Diploma sebanyak 0 orang responden (0%), tingkat pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 18 responden (26%) dan tingkat Pascasarjana sebanyak 29 (42%) responden.

Tabel 10: Data Pekerjaan Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru

No	Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	PNS	47	68%
2	Honorar	22	32%
3	Lain_lain	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket, 2021.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru berdasarkan pekerjaan responden, jumlah responden yang PNS sebanyak 47 (68%) responden dan honorar sebanyak 22 (32%) responden, sedangkan jumlah responden yang professional tidak ada dan jumlah lain-lain 0 (0%) responden.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Prinsip Kepemimpinan Islam

Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru. Berikut ini dijelaskan berdasarkan tanggapan responden tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.

a. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi dalam Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak ataupun tidak nampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari filsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Tabel 11: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menerapkan pola kepemimpinan yang demokratis terhadap seluruh pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	30,5%
2	Setuju	39	56,5%
3	Netral	9	13%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 1, 2021

Dari tabel 11 di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menerapkan pola kepemimpinan yang demokratis terhadap seluruh pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang (30,5%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (56,5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 9 orang (13%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 12: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menerapkan pola kepemimpinan yang otoriter berdasarkan kehendaknya sendiri

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	0	0%
2	Setuju	0	0%
3	Netral	0	0%
4	Tidak Setuju	59	85,5%
5	Sangat Tidak Setuju	10	14,5%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 2, 2021

Dari tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai adanya Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menerapkan pola kepemimpinan yang otoriter berdasarkan kehendaknya sendiri, responden yang menyatakan sangat setuju tidak ada, sementara responden yang menyatakan setuju dan netral juga tidak ada, responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 59 orang (85,5%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (14,5%).

Tabel 13: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru memberikan tugas, wewenang secara intruktif kepada pegawai sesuai dengan SOP/prosedur yang telah ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	32%
2	Setuju	23	33,3%
3	Netral	17	24,6%
4	Tidak Setuju	7	10,1%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 3, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru memberikan tugas, wewenang secara intruktif kepada pegawai sesuai dengan SOP/prosedur yang telah ditetapkan, responden yang menyatakan sangat setuju 22 orang (32%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (33,3%), responden yang menyatakan netral sebanyak 17 orang (24,6%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 7 orang (10,1%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 14: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru melakukan konsultasi kepada pihak terkait sebelum memberikan keputusan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	33,3%
2	Setuju	24	34,8%
3	Netral	17	24,7%
4	Tidak Setuju	5	7,2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 4, 2021

Dari tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru melakukan konsultasi kepada pihak terkait sebelum memberikan keputusan, responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang (33,3%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (34,8%), responden yang menyatakan netral sebanyak 17 orang (24,7%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (7,2%) dan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 15: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru medelegasikan tugas kepada pegawai sesuai dengan tupoksi dan bekerja secara profesional

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	37,7%
2	Setuju	30	43,5%
3	Netral	10	14,5%
4	Tidak Setuju	3	4,3%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 5, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru medelegasikan tugas kepada pegawai sesuai dengan tupoksi dan bekerja secara profesional, responden yang menyatakan sangat setuju 26 orang (37,7%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (43,5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 10 orang (14,5%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,3%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Berikut tanggapan responden atas tingkat gaya kepemimpinan pada tabel berikut ini:

Tabel 16: Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Gaya Kepemimpinan

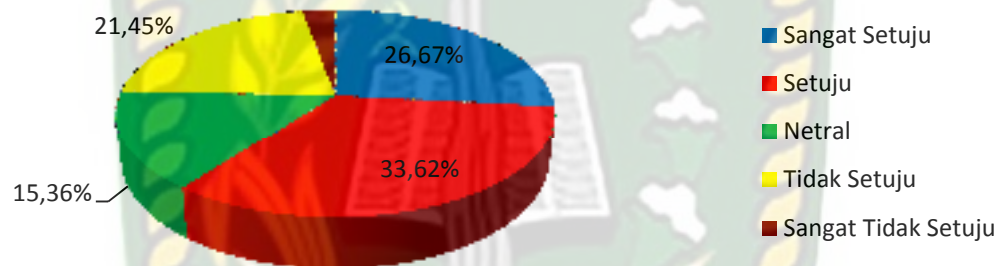
Pertanyaan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
1	21	39	9	-	-	69
2	-	-	-	59	10	69
3	22	23	17	7	-	69
4	23	24	17	5	-	69
5	26	30	10	3	-	69
Jumlah	92	116	53	74	10	345
Nilai Skor	5	4	3	2	1	
Total Skor	460	464	159	148	10	
Grand total skor						1.241
Rata-rata Skor Penelitian						248
Persentase	26,67	33,62	15,36	21,45	2,90	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berikut tanggapan responden atas tingkat Gaya Kepemimpinan pada tabel berikut ini:

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian responden memenuhi tingkat Gaya Kepemimpinan, tanggapan tersebut ditandai dengan tingginya responden menyatakan setuju yaitu dengan persentase 33,62%. Berikut digambarkan persentase tingkat Gaya Kepemimpinan menggunakan diagram lingkaran berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5: Diagram Lingkaran Tingkat Gaya Kepemimpinan



Sumber: Data Olahan, 2021

b. Prinsip Kepemimpinan Islam (X₂)

Kepemimpinan juga menyangkut intensionalitas, dalam arti bahwa perubahan itu tidak asal berubah, melainkan ditunjukkan kepada suatu tujuan atau kondisi yang didambakan atau dihargai. Adapun indikator dari Prinsip Kepemimpinan Islam yaitu: kejujuran, adil, musyawarah, etika, lahirnya seorang pemimpin, tipologi ideal kepemimpinan islam.

Tabel 17: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menunjukkan sifat jujur dalam berucap dan perilaku sehari-hari

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	42%
2	Setuju	33	47,8%
3	Netral	7	10,2%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 1, 2021

Dari tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menunjukkan sifat jujur dalam berucap dan perilaku sehari-hari, responden yang menyatakan sangat setuju 29 orang (42%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (47,8%), responden yang menyatakan netral sebanyak 7 orang (10,2%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 18: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru berlaku adil dan tidak pandang bulu terhadap pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	20,3%
2	Setuju	31	44,9%
3	Netral	18	26,1%
4	Tidak Setuju	6	8,7%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 2, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru berlaku adil dan tidak pandang bulu terhadap pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju 14 orang (20,3%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (44,9%), responden yang menyatakan netral sebanyak 18 orang (26,1%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (8,7%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 19: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat pada saat rapat dan musyawarah

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	29%
2	Setuju	26	37,7%
3	Netral	18	26,1%
4	Tidak Setuju	5	7,2%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 3, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat pada saat rapat dan musyawarah, responden yang menyatakan sangat setuju 20 orang (29%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (37,7%), responden yang menyatakan netral sebanyak 18 orang (26,1%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (7,2%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 20: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menerapkan etika dan akhlak mulia dalam berinteraksi dengan pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	33,3%
2	Setuju	35	50,8%
3	Netral	10	14,5%
4	Tidak Setuju	1	1,4%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 4, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru menerapkan etika dan akhlak mulia dalam berinteraksi dengan pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang (33,3%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (50,8%), responden yang menyatakan netral sebanyak 10 orang (14,5%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 21: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru memiliki bakat dan potensi dalam kepemimpinan yang karismatik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	30,4%
2	Setuju	35	50,7%
3	Netral	9	13%
4	Tidak Setuju	3	4,4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,5%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 5a, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru memiliki bakat dan potensi dalam kepemimpinan yang karismatik, responden yang menyatakan sangat setuju 21 orang (30,4%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 35 orang (50,7%), responden yang menyatakan netral sebanyak 9 orang (13%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,4%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (1,5%) responden.

Tabel 22: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru selalu memberikan peluang/kesempatan bagi para hakim, panitera dan pegawai untuk mengikuti pendidikan, pelatihan work shop, guna meningkatkan kompetensinya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	33,3%
2	Setuju	26	37,7%
3	Netral	16	23,2%
4	Tidak Setuju	3	4,4%
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,4%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 5b, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru selalu memberikan peluang/kesempatan bagi para hakim, panitera dan pegawai untuk mengikuti pendidikan, pelatihan work shop, guna meningkatkan kompetensinya, responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang (33,3%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (37,7%), responden yang menyatakan netral sebanyak 16 orang (23,2%), sementara responden yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 3 orang (4,4%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (1,4%) responden.

Tabel 23: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru mau menerima saran dan kritikan yang konstruktif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	27,5%
2	Setuju	41	59,5%
3	Netral	9	13%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No.6, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru mau menerima saran dan kritikan yang konstruktif, responden yang menyatakan sangat setuju 19 orang (27,5%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (59,5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 9 orang (13%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berikut tanggapan responden atas Prinsip Kepemimpinan Islam pada tabel berikut ini:

Tabel 24: Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Prinsip Kepemimpinan Islam

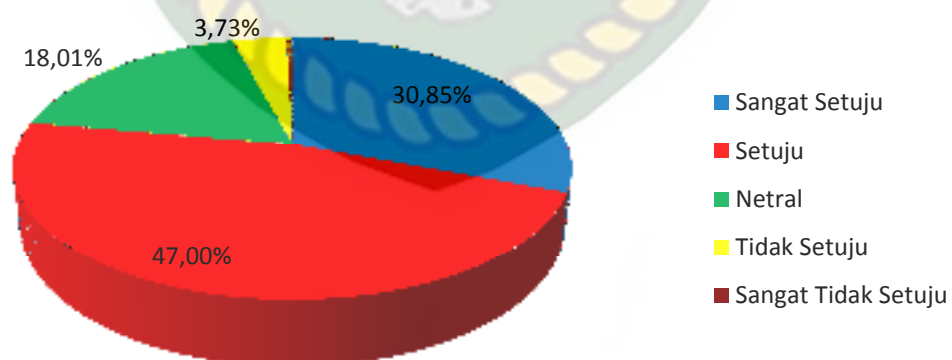
No.	Pertanyaan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					
		SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	1	29	33	7	-	-	69
2	2	14	31	18	6	-	69
3	3	20	26	18	5	-	69
4	4	23	35	10	1	-	69

5	5a	21	35	9	3	1	69
6	5b	23	26	16	3	1	69
7	6	19	41	9	-	-	69
Jumlah		149	227	87	18	2	483
Nilai Skor		5	4	3	2	1	
Total Skor		745	908	261	36	2	
Grand total skor							1.952
Rata-rata Skor Penelitian							278
Persentase		30,85	47,00	18,01	3,73	0,41	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian responden memenuhi tingkat Prinsip Kepemimpinan Islam, tanggapan tersebut ditandai dengan tingginya responden menyatakan setuju yaitu dengan persentase 47,00%. Berikut digambarkan persentase tingkat Prinsip Kepemimpinan Islam menggunakan diagram lingkaran berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 6: Diagram Lingkaran Tingkat Prinsip Kepemimpinan Islam



Sumber: Data Olahan, 2021

c. Kinerja

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan (Moeheriono, 2012:95).

Tabel 25: Tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang demokratis membuat kualitas kinerja pegawai semakin meningkat sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	31	44,9%
2	Setuju	31	44,9%
3	Netral	6	8,8%
4	Tidak Setuju	1	1,4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 1, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang demokratis membuat kualitas kinerja pegawai semakin meningkat sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan, responden yang menyatakan sangat setuju 31 orang

(44,9%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (44,9%), responden yang menyatakan netral sebanyak 6 orang (8,8%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 1 (1%) responden.

Tabel 26: Tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang disiplin membuat kinerja pegawai tepat waktu sesuai target

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	24,6%
2	Setuju	30	43,5%
3	Netral	16	23,2%
4	Tidak Setuju	6	8,7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 2, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang disiplin membuat kinerja pegawai tepat waktu sesuai target, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (24,6%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (43,5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 16 orang (23,2%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (8,7%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 27: Tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang konsisten dan komitmen mengarahkan pegawainya agar datang dan bekerja tepat waktu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
----	--------------------	-----------	----------------

1	Sangat Setuju	24	34,8%
2	Setuju	23	33,3%
3	Netral	17	24,7%
4	Tidak Setuju	5	7,2%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 3, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang konsisten dan komitmen mengarahkan pegawainya agar datang dan bekerja tepat waktu, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (34,8%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (33,3%), responden yang menyatakan netral sebanyak 17 orang (24,7%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 orang (7,2%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 28: Tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru mempunyai kemampuan bekerja yang baik sehingga memberikan pengaruh yang baik kepada seluruh pegawai

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	37,7%
2	Setuju	32	46,4%
3	Netral	10	14,5%
4	Tidak Setuju	1	1,4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 4, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Pimpinan Pengadilan Agama Kota Pekanbaru mempunyai kemampuan bekerja

yang baik sehingga memberikan pengaruh yang baik kepada seluruh pegawai, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37,7%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (46,4%), responden yang menyatakan netral sebanyak 10 orang (14,5%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang (1,4%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju tidak ada.

Tabel 29: Tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang loyalitas membuat kinerja pegawai berprestasi

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	26	37,7%
2	Setuju	30	43,5%
3	Netral	8	11,6%
4	Tidak Setuju	3	4,3%
5	Sangat Tidak Setuju	2	2,9%
Jumlah		69	100%

Sumber: Data Olahan Angket No. 5, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari tanggapan responden mengenai Gaya kepemimpinan di Pengadilan Agama Kota Pekanbaru yang loyalitas membuat kinerja pegawai berprestasi, responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (37,7%), sementara responden yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (43,5%), responden yang menyatakan netral sebanyak 8 orang (11,6%), sementara responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (4,3%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 2 (2,9%) responden.

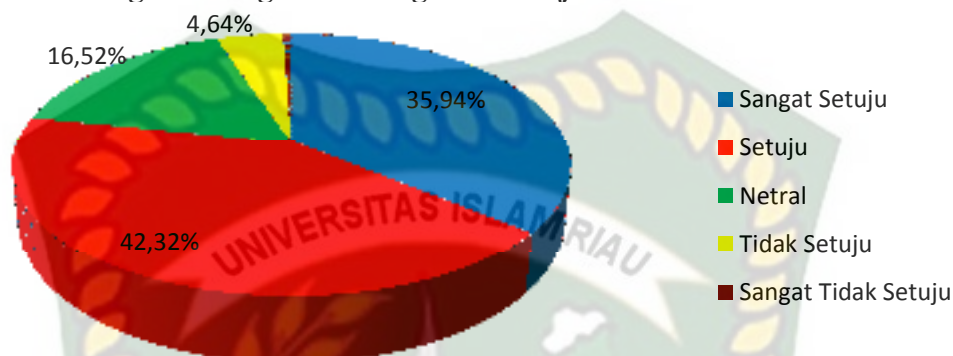
Berikut tanggapan responden atas tingkat Kinerja pada tabel berikut ini:

Tabel 30: Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Kinerja

No.	Pertanyaan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					
		SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	1	31	31	6	1	-	69
2	2	17	30	16	6	-	69
3	3	24	23	17	5	-	69
4	4	26	32	10	1	-	69
5	5	26	30	8	3	2	69
Jumlah		124	146	57	16	2	345
Nilai Skor		5	4	3	2	1	
Total Skor		620	584	171	32	2	
Grand total skor							1.409
Rata-rata Skor Penelitian							282
Persentase		35,94	42,32	16,52	4,64	0,58	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa sebagian responden memenuhi tingkat Kinerja, tanggapan tersebut ditandai dengan tingginya responden menyatakan setuju yaitu dengan persentase 42,32%. Berikut digambarkan persentase tingkat Kinerja menggunakan diagram lingkaran berdasarkan tabel 4.24 dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 7: Diagram Lingkaran Tingkat Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2021

C. Analisis Data

Penelitian ini merupakan statistik deskriptif yaitu penyajian data dengan tabel, diagram lingkaran, perhitungan rata-rata dan persentase. Dari data angket yang dikumpulkan dari responden, dibuat data rekapitulasi selanjutnya data ditransformasikan dari kualitatif menjadi kuantitatif dengan memberi skor pada angket. Kriteria jawaban dan skor digunakan untuk mentransformasikan dari data kualitatif dari setiap indikator yang digunakan dalam konsep operasional.

Berikut ini rekapitulasi dari 17 butir pertanyaan melalui angket kepada responden pada penelitian tersebut:

Tabel 31: Rekapitulasi Data Angket Responden Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru

No.	Pertanyaan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					
		SS	S	N	TS	STS	Jumlah
1	X1.1	21	39	9	-	-	69
2	X1.2	-	-	-	59	10	69
3	X1.3	22	23	17	7	-	69

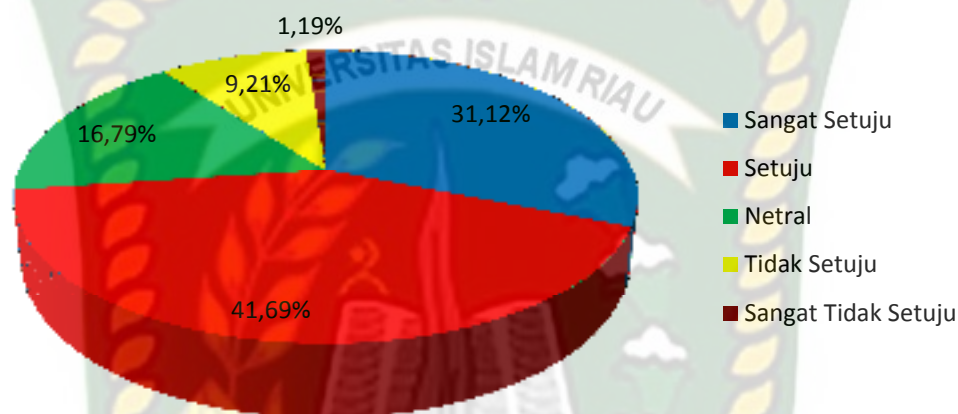
4	X1.4	23	24	17	5	-	69
5	X1.5	26	30	10	3	-	69
6	X2.1	29	33	7	-	-	69
7	X2.2	14	31	18	6	-	69
8	X2.3	20	26	18	5	-	69
9	X2.4	23	35	10	1	-	69
10	X2.5a	21	35	9	3	1	69
11	X2.5b	23	26	16	3	1	69
12	X2.6	19	41	9	-	-	69
13	Y1	31	31	6	1	-	69
14	Y2	17	30	16	6	-	69
15	Y3	24	23	17	5	-	69
16	Y4	26	32	10	1	-	69
17	Y5	26	30	8	3	2	69
Jumlah		365	489	197	108	14	1.173
Nilai Skor		5	4	3	2	1	
Total Skor		1.825	1.956	591	216	14	
Grand total skor							4.602
Rata-rata Skor Penelitian							271
Persentase		31,12	41,69	16,79	9,21	1,19	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru menyatakan setuju yaitu dengan persentase 41,69%.

Berikut digambarkan persentase rekapitulasi perhitungan data angket menggunakan diagram lingkaran berdasarkan tabel 4.25 dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 8: Diagram Lingkaran Rekapitulasi Data Angket Responden Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru



Sumber: Data Olahan, 2021

D. Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menganalisis secara statistik guna melakukan uji penelitian terhadap data-data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dimana proses perhitungan data menggunakan SPSS for window versi 26.0.

1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013:52) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan

diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu item dikatakan valid jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0.3, bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0.3 keatas maka factor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 32: Rekapitulasi Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item Total Coralation</i>	Tanda	Nilai	Katerangan
Gaya Kepemimpinan				
X1.1	0,646	>	0,3	Valid
X1.2	0,464	>	0,3	Valid
X1.3	0,742	>	0,3	Valid
X1.4	0,705	>	0,3	Valid
X1.5	0,714	>	0,3	Valid
Prinsip Kepemimpinan Islam				
X2.1	0,541	>	0,3	Valid
X2.2	0,585	>	0,3	Valid
X2.3	0,716	>	0,3	Valid
X2.4	0,614	>	0,3	Valid
X2.5a	0,721	>	0,3	Valid
X2.5b	0,632	>	0,3	Valid
X2.6	0,623	>	0,3	Valid
Kinerja				
Y1	0,593	>	0,3	Valid
Y2	0,707	>	0,3	Valid
Y3	0,734	>	0,3	Valid
Y4	0,699	>	0,3	Valid
Y5	0,724	>	0,3	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan diatas dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* untuk masing-masing variabel berada $> 0,3$. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Metode yang digunakan *Cronbach's Alpha* yaitu metode menghitung reliabilitas suatu tes yang mengukur sikap atau perilaku. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* bila koefisien reliabilitas besar dari 0,60 ($r > 0,60$). Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini:

Tabel 33: Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tanda	Nilai	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,784	$>$	0,60	Reliabel
Prinsip Kepemimpinan Islam (X2)	0,771	$>$	0,60	Reliabel
Keputusan Pengunjung (Y)	0,794	$>$	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel berada $> 0,60$. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Uji asumsi ini akan menguji data variabel bebas dan data variabel terikat pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2011:84). Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Pengujian normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dimana merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai $\text{Sig} > \alpha (0,05)$

Tabel 34: Hasil Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36496685
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.071
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

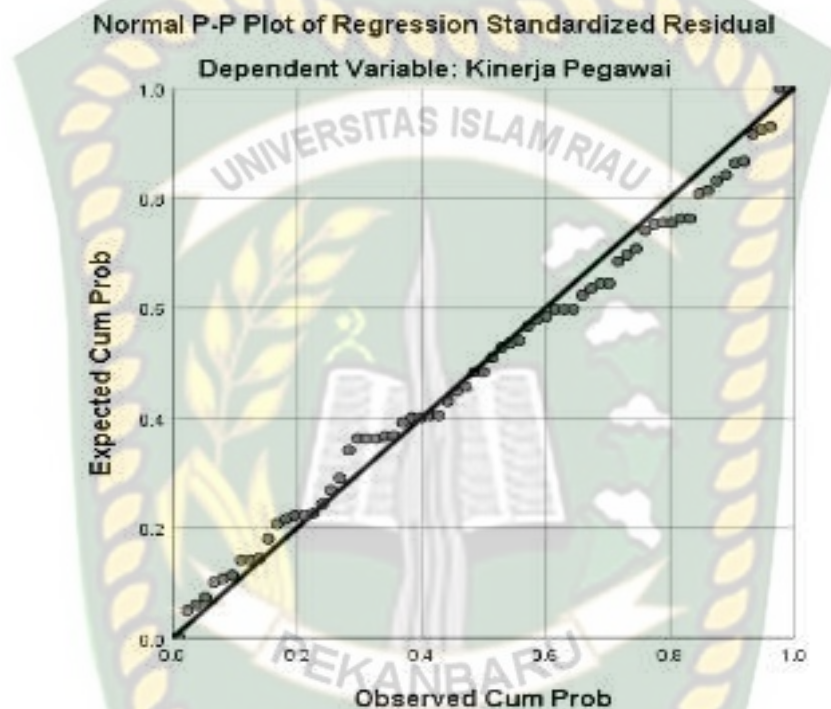
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan dari tabel diatas diatas terlihat bahwa nilai sig (2.tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Oleh sebab itu nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

Gambar 9: Hasil Uji Normalitas menggunakan Normal Probability Plot



Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

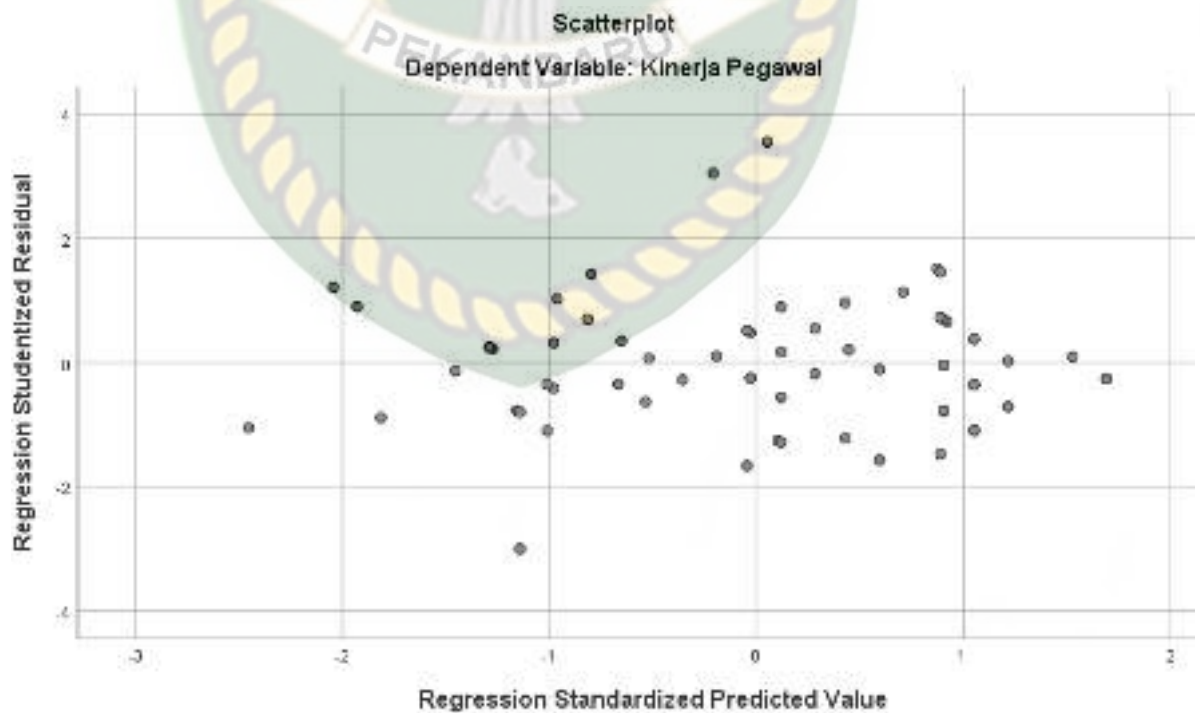
Berdasarkan gambar 4.5 diatas terlihat bahwa pengujian normalitas berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik menyebar disekitar garis diagonal meskipun terdapat sedikit plot yang menyimpang dari garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. (Sunyoto, 2011:82).

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi Heterokedatisitas. Dan jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedasitas.

Gambar 10: Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan gambar 4.6 terlihat bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka (0) pada sumbu Y (regression studentized residual) sehingga hasil penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau *independent variable* dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi antar variabel bebas dari 0,60. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 (Sunyoto, 2011:79).

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2016:104).

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 35: Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	820	1.243		.660	.512		
	Gaya Kepemimpinan	.430	.097	.377	4.432	.000	.377	2.651
	Prinsip Kepemimpinan Islam	.478	.070	.578	6.808	.000	.377	2.651

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan prinsip kepemimpinan islam (X_2) keduanya memiliki nilai yang sama sebesar 0,377 dan nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,651 dan Prinsip Kepemimpinan Islam (X_2) sebesar 2,651 lebih kecil dari 10. Maka hasil penelitian ini pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ridwan dan Sunarto, 2011: 108) analisis berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Prinsip Kepemimpinan Islam

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

Hasil dari uji regresi linear berganda dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 36: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.820	1.243		.660	.512
Gaya Kepemimpinan	.430	.097	.377	4.432	.000
Prinsip Kepemimpinan Islam	.478	.070	.578	6.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 0,820 + 0,430 X_1 + 0,478 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,820, artinya adalah apabila Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam di asumsikan 0, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai akan sebesar 0,820.
2. Nilai koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,430, artinya adalah bahwa setiap peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,430 dan asumsi variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel Prinsip Kepemimpinan Islam sebesar 0,478, artinya adalah bahwa setiap peningkatan Prinsip Kepemimpinan Islam sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,478 dan asumsi variabel lain tetap.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji dilakukan untuk mengetahui masing-masing pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut :

1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ maka :

H_0 ditolak, H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara individual antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.

2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ maka :

H_0 diterima, H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara individual antara Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.

Rumus pengambilan t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = 0,05/2 = 0,025$$

$$t_{tabel} = 0,025; 69-2-1 = 66$$

$$t_{tabel} = 1,997$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel bebas

1 = Konstan

Tabel 37: Hasil Uji Parsial (uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.820	1.243		.660	.512
Gaya Kepemimpinan	.430	.097	.377	4.432	.000
Prinsip Kepemimpinan Islam	.478	.070	.578	6.808	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas, dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, diketahui t hitung (4,432) > t tabel (1,997) dan Sig (0,000) < (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.
2. Prinsip Kepemimpinan Islam, diketahui t hitung (6,808) > t tabel (1,997) dan Sig (0,000) < (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Prinsip Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.

5. Uji Simultan (Uji F)

Uji-F adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji F yaitu:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), H_0 ditolak H_a diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), H_0 diterima H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.

$$f \text{ tabel df1} = (k-1)$$

$$= 3-1=2$$

$$Df_2 = (n-k)$$

$$= 69 - 3 = 66$$

$$f_{\text{tabel}} = 2,74$$

Tabel 38: Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578.118	2	289.059	150.584	.000 ^b
	Residual	126.693	66	1.920		
	Total	704.812	68			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Prinsip Kepemimpinan Islam, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Dari tabel di atas diketahui F hitung sebesar 150,584 dengan signifikan 0,000 sehingga F hitung (150,584) > F tabel (2,74) dan sig (0,000) < 0,05). Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan dari pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.

6. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat kuat lemahnya pengaruh antara variabel.

Tabel. 39: Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat

0,80 – 1,000	Sangat Kuat
--------------	-------------

Sumber: Riduwan, 2014:228.

Hasil dari penelitian untuk uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 40: Hasil Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.820	.815	1.385	2.632

a. Predictors: (Constant), Prinsip Kepemimpinan Islam, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Dari tabel di atas diketahui koefisien korelasi (R) sebesar 0,906 yang menyatakan bahwa tingkat hubungan antara variabel dinyatakan kuat, sebagaimana terdapat dalam interval koefisien 0,80 – 1,000 yang menyatakan tingkat hubungannya sangat kuat.

7. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan seberapa besar penyebab variabel terikat (Y) yang dapat dipengaruhi oleh variabel bebas (X). (Riduwan, 2014: 81).

Tabel 41: Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.906 ^a	.820	.815	1.385	2.632

a. Predictors: (Constant), Prinsip Kepemimpinan Islam, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data Olahan SPSS 26, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *R square* 0,820 bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam sebesar 82%, sedangkan sisanya 18% dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

E. Pembahasan Hasil Temuan

Menurut Kreitner dan Kinicki mengungkapkan bahwa kepemimpinan atau leadership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama (Khairizah, Vol.3 : 2015).

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistic menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan prinsip kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis data , pengujian hipotesis yang dilakukan guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan prinsip kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru dengan demikian diperoleh hasil dari Gaya Kepemimpinan, diketahui $t_{hitung} (4,432) > t_{tabel} (1,997)$ dan $Sig (0,000) < (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.

Dan berdasarkan hasil hipotesis yang dilakukan guna mengetahui Prinsip Kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru, diketahui t hitung $(6,808) > t$ tabel $(1,997)$ dan Sig $(0,000) < (0,05)$

Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dengan F hitung sebesar 150,584 dengan signifikan 0,000 sehingga F hitung $(150,584) > F$ tabel $(2,74)$ dan sig $(0,000) < (0,05)$. Dan dengan nilai R^2 Sebesar 0,820 pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru sebesar 82%.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Salim (2018) yang menyatakan bahwa hasil penelitian yang telah dilaksanakan, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain gaya kepemimpinan, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian diketahui secara simultan atau bersamaan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari kedua variabel tersebut Gaya Kepemimpinan menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau.

Dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Iqbal Saputra (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara bersama/simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya. Untuk uji t variabel Gaya

Kepemimpinan diperoleh thitung 2,046 > ttabel 1,673 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan secara individual berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru
2. Prinsip Kepemimpinan Islam secara individual berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru
3. Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru maka saran yang dapat di sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan yang bekerja di Pengadilan Agama Pekanbaru akan lebih baik memiliki gaya kepemimpinan Islam, model/kepemimpinan yang dimiliki Nabi Muhammad SAW, sehingga dapat dijadikan contoh bagi karyawan.

2. Pegawai Pengadilan Agama Pekanbaru hendaklah meningkatkan aturan manajemen kepemimpinan Islam dan meningkatkan etika dalam bekerja yang sesuai dengan prinsip syariah, maupun manajemen waktu karena dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi.
3. Penelitian ini merekomendasikan agar memaksimalkan kepemimpinan islam dengan baik dan benar, agar pegawai lebih memaksimalkan juga dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun demikian gaya kepemimpinan dan prinsip kepemimpinan islami juga dilatarbelakangi dengan semangat kerja dan motivasi kerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Perlu dilakukan peningkatan komunikasi 2 arah antara pemimpin dan pegawai serta mengedepankan prinsip musyawarah dalam melakukan kebijakan

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku:

- Abdullah, Boedi dan Ahmad Saebani. 2014. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*, Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Abdullah. Ma'ruf. 2012. *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja pressindo.
- Baharuddin.Umiarso. 2016. *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Dadang. 2020. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*, Pasuruan-Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Fahmi. Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan penerbit universitas diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Cet. Ke VII. Semarang: BAdan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Machali, Imam, Ara Hidayat. 2018. *The Hand Book Of Education Management*, Jakarta: KENCANA.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Prastowo, andi . 2016. *Metode Penelitian kualitatif dalam perspektif rancangan penelitian*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Raihani. 2010. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: PT. LKiS Printing Cemerlang.
- Rivai, Veithzal, Mayor Jendral TNI Bachtiar, Brigadir Jendral Pol. 2013. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organanisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Detri Karya, Elfindri, Johanes Basuki, Deddy Mulyadi, Romep Rissal Panjialam, Haryadi. 2011. *Corporate Performance Managemet dari Teori ke Praktik*, Ciawi-Bogor: Ghaia Indonesia.
- Rusby, Zulkifli. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sisca, Erbin Chandra, Onita Sari Sinaga, Erika Revida Sukarman Purba, Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki MP. Simarmata Muhammad Munsarif, Hery Pandapotan Silitonga. 2020. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan: Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta CV.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: CAPS

Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Soekarso dan Iskandar Putong. 2015. *Kepemimpinan Kajian Teori Dan Praktis*, Jogakarta: CV Budi Utama.

Umiarso. 2018. *Kepemimpinan Transformasional profetik*, Jakarta: Prenada Media Group.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja-Edisi Revisi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Wirjana R. Bernadine. Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*, Yogyakarta: Andi.

Zainal Veithzal Rival, Mansyur Rmly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT.RajaGrafindo Persada.

Jurnal:

Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank BRI Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1-13.

Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.

Astuti, D., & Maharani, D. (2015). Kompetensi Lulusan Sarjana Ekonomi Syariah Dalam Dunia Kerja (Urgensi dan Harapan). *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 12(2), 132-151.

Efendi, R., Bakhri, B. S., & Mursi, Y. O. (2018). Pengaruh Peranan Bank Sampah Dalam Collection terhadap Kesejahteraan Karyawan Perspektif Ekonomi Syari'ah. *Al-Hikmah: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 15(2), 42-62.

Sari, A. K., & Suriani, L. (2015). ANALISIS IMPLEMENTASI GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS PADA KEPEMIMPINAN KEPALA

SEKOLAH LANJUTAN TINGKAT ATAS NEGERI 1 KUANTAN
MUDIK. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 1(1), 159-178.

Skripsi:

Salim, Muhammad. 2018. Pagaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Riau, *Skripsi*. UIN SUSKA Riau.

Saputra, Muhammad Iqbal. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Prima Fibreboard Indralaya, *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Palembang.

Nasution, Nur Aisyah. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. INALUM (PERSERO), *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.