

SKRIPSI

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE**



Oleh :

JENI AYU LASTRI

NIM: 15.3300.009

PAREPARE

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE**



Oleh :

JENI AYU LASTRI
NIM: 15.3300.009

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memproleh Gelar Sarjana Sosial (S.sos)
Pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Institut Agama Islam Negeri Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memproleh
Gelar Sarjana Sosial**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2020

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama Mahasiswa : Jeni Ayu Lastri
 Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap
 Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota
 Parepare
 NIM : 15.3300.009
 Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
 Program Studi : Manajemen Dakwah
 Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua Jurusan, IAIN Parepare
 B-3471/In.39/PP.00.9/12/2018

Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama : Dr. Zulfah, M.Pd.
 NIP : 19830420 200801 2 010
 Pembimbing Pendamping : Nurhikmah, M.Sos.I.
 NIP : 19810907 200901 2 005

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Halim K, M.A.
 NIP: 19590624 199803 1 001

SKRIPSI

HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE

Disusun dan diajukan oleh

JENI AYU LASTRI
NIM: 15.3300.009

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Munaqasyah
Pada hari (Senin, 3 Februari 2020) dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Disetujui Oleh:

Pembimbing Utama	: Dr. Zulfah, M.Pd.	(.....)
NIP	: 19830420 200801 2 010	
Pembimbing Pendamping	: Nurhikmah, M.Sos.I.	(.....)
NIP	: 19810907 200901 2 005	

Rektor IAIN Parepare

Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Soltra Rustan, M.Si.
NIP: 19640427 198703 1 002

Halim K. M.A.
NIP: 19590624 199803 1 001

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare

Nama Mahasiswa : Jeni Ayu Lastri

NIM : 15.3300.009

Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Program Studi : Manajemen Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : SK. Ketua Jurusan, IAIN Parepare B-3471/In.39/PP.00.9/12/2018

Tanggal Persetujuan : 07 Desember 2018

Disahkan Oleh Komisi Penguji

Dr. Zulfah, M.Pd.	(Ketua)
Nurhikmah, M.Sos.I.	(Sekretaris)
Dr. Hj. St. Aminah Azis, M.Pd.	(Anggota)
Dr. Muhammad Qadaruddin, M.Sos.I.	(Anggota)

Mengesahkan:
Rektor IAIN Parepare

Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si
NIP. 19640427 198703 1 002

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Segala puji hanya milik Allah Swt., atas segala kebesarannya, rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis mendapat menyusun skripsi yang Insya Allah semoga memberikan manfaat bagi pembaca-nya. Shalawat dan salam semoga senantiasa terimpah atas junjungan, Rasulullah Saw., keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Alhamdulillah peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare”.

Penulis ucapkan banyak terima kasih telah banyak menerima bimbingan dan bantuan dari Ibu Dr. Zulfah, M.Pd. selaku pembimbing I yang telah sabar, tulus, dan ikhlas meluangkan waktu, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama penyusunan skripsi dan Ibu Nurhikmah, M.Sos.I. selaku pembimbing II yang juga telah sabar, tulus, dan ikhlas meluangkan waktu, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi, arahan, dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis selama penyusunan skripsi.

Penulis haturkan banyak ucapan terima kasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Alm. Darlan dan Ibunda Rosnani yang selalu mencurahkan kasih sayang, kesabaran, serta segala bimbingan, doa tulus yang tak mungkin sanggup untuk terbalaskan, dan saudara-saudaraku tercinta Gita Yulanda Sari, dan Rezekia Darlan atas do'a dan semangat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Selanjutnya, tidak lupa pula penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materil selama penyusunan skripsi ini terutama kepada:

1. Dr. Ahmad Sultra Rustan, M.Si., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare yang telah bekerja keras dalam mengelola pendidikan di IAIN Parepare.
2. Dr. H. Abd. Halim K, M.A., selaku Dekan Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah. Dr. Iskandar, M.Sos.I., dan Dr. Musyarif, M.Ag., selaku wakil dekan I dan wakil dekan II atas pengabdianya telah menciptakan suasana pendidikan yang positif bagi mahasiswa IAIN Parepare.
3. Nurhikmah, M.Sos.I., selaku penanggung jawab Jurusan Manajemen Dakwah atas segala pengabdian dan bimbingannya bagi mahasiswa baik dalam proses perkuliahan maupun diluar dari perkuliahan.
4. Dosen Penasehat Akademik Dr. M. Nasri Hamang, M.Ag., yang telah memberikan motivasi dan nasehat dalam berbagai hal.
5. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta seluruh staf yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama menjalani studi di IAIN Parepare, terutama dalam penulisan skripsi ini.
6. Dosen pada Jurusan Manajemen Dakwah yang telah meluangkan waktu mereka dalam mendidik penulis selama studi di IAIN Parepare.
7. Seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Sahabat penulis yang begitu banyak memberikan bantuan dan alur pemikirannya masing-masing dan terkhusus kepada sahabat terdekat penulis yaitu Fitteri Anti, Indriyanti, Nurfitriyani Ismail, Sriyana, Nur Azisah.

9. Teman-teman seperjuangan mahasiswa Manajemen Dakwah (MD) angkatan 2015 serta kepada seluruh mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare untuk bantuan dan kebersamaan selama penulis menjalani studi di IAIN Parepare.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, baik moral maupun material sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan. Semoga Allah Swt., berkenan menilai segala kebijakan sebagai amal jariah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Akhirnya penulis menyampaikan kiranya pembaca berkenan memberikan saran konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Parepare, 10 November 2019

Penulis



JENI AYU LASTRI
15.3300.009



PAREPARE

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa	: Jeni Ayu Lastri
NIM	: 15.3300.009
Tempat/Tanggal Lahir	: Palu, 01 Januari 1998
Progam Studi	: Manajemen Dakwah
Fakultas	: Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Judul Skripsi	: Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare
Dasar Penetapan Pembimbing	: SK. Ketua Jurusan, IAIN Parepare B-3471/In.39/PP.00.9/12/2018
Tanggal Persetujuan	: 07 Desember 2018

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, penulis bersedia diberikan hukuman sebagaimana mestinya.

Parepare, 10 November 2019

Penulis



JENI AYU LASTRI

15.3300.009

ABSTRAK

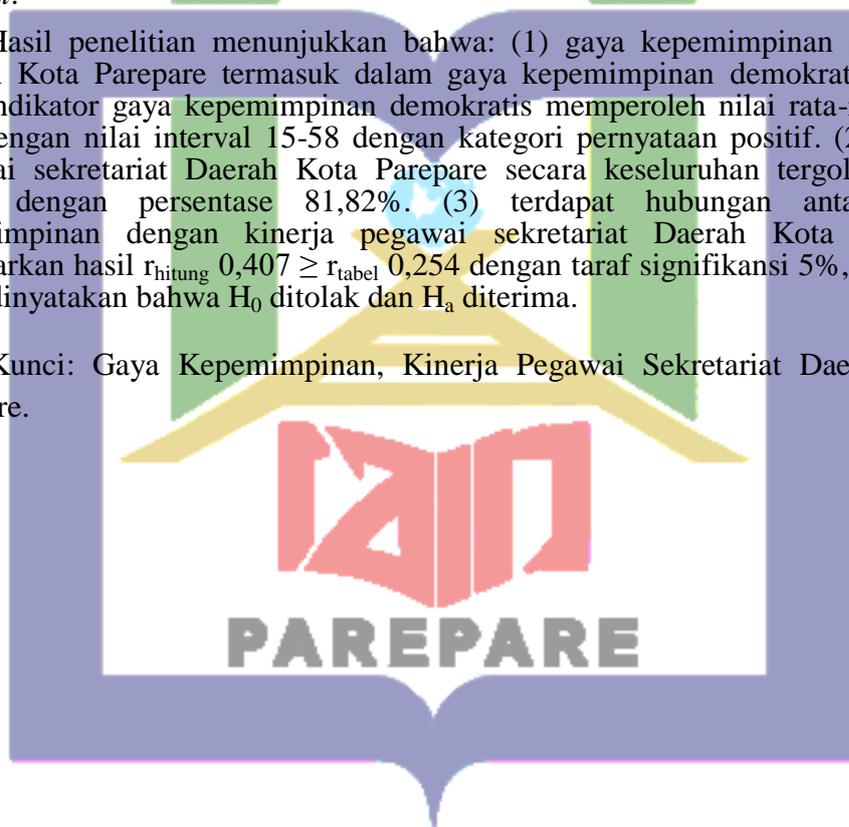
Jeni Ayu Lastri. *Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.* (Dibimbing oleh ibu Zulfah dan ibu Nurhikmah).

Penelitian ini membahas tentang hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan sekretaris Daerah Kota Parepare, kinerja pegawai, serta hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah populasi 146 pegawai dengan jumlah besaran sampel yang telah dihitung menggunakan rumus slovin sebanyak 60 pegawai. *Instrument* pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *product moment*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan sekretaris Daerah Kota Parepare termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratis karena pada indikator gaya kepemimpinan demokratis memperoleh nilai rata-rata yaitu 22,6 dengan nilai interval 15-58 dengan kategori pernyataan positif. (2) kinerja pegawai sekretariat Daerah Kota Parepare secara keseluruhan tergolong baik sekali dengan persentase 81,82%. (3) terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai sekretariat Daerah Kota Parepare berdasarkan hasil $r_{hitung} 0,407 \geq r_{tabel} 0,254$ dengan taraf signifikansi 5%, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

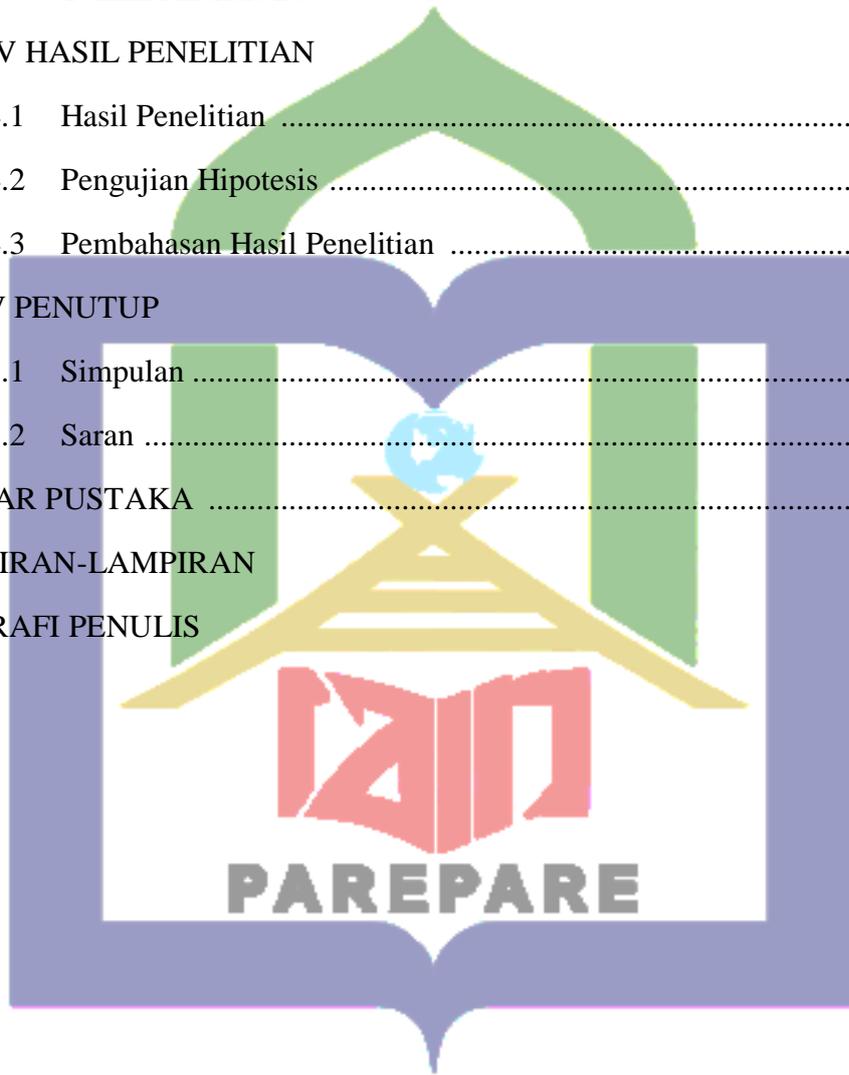
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGAJUAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING	v
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	vi
KATA PENGANTAR	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	x
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJUAN PUSTAKA	
2.1 Deskripsi Teori	6
2.2 Tinjauan Hasil Penelitian Yang Relevan	23
2.3 Kerangka Pikir/Konseptual	26
2.4 Hipotesis Penelitian	28
2.5 Definisi Operasional Variabel	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Desain Penelitian	29

3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.3	Populasi dan Sampel	30
3.4	Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	32
3.5	Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Hasil Penelitian	42
4.2	Pengujian Hipotesis	64
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	66
BAB V PENUTUP		
5.1	Simpulan	72
5.2	Saran	73
DAFTAR PUSTAKA		74
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
BIOGRAFI PENULIS		



DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Nama Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual	26
2.2	Kerangka Pikir	28
3.1	Uji Normalitas P-P Plot	40



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
3.1	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	31
3.2	Karakteristik responden berdasarkan usia	31
3.3	Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	31
3.4	Kategori penilaian skala <i>likert</i>	32
3.5	Skala pernyataan gaya kepemimpinan	33
3.6	Skala pernyataan kinerja pegawai	33
3.7	Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X)	34
3.8	Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)	35
3.9	Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi	36
3.10	Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X)	38
3.11	Uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y)	38
3.12	Skala gaya kepemimpinan	38
3.13	Kriteria penilaian hasil jawaban kuesioner	39
3.14	Uji normalitas menggunakan analisis kolmogorov-smirnov test	40
4.1	Data keseluruhan gaya kepemimpinan	42
4.2	Semua keputusan ditetapkan oleh pimpinan tanpa musyawarah dengan pegawai	42

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
4.3	Pimpinan selalu memberikan sanksi bila pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak sesuai perintah	43
4.4	Penugasan pekerjaan hanya dilakukan oleh pimpinan saja	43
4.5	Pimpinan tidak menerima saran atau pendapat dari bawahan	44
4.6	Pimpinan tidak memberi ruang pada pegawai untuk memberi inisiatif dalam pengambilan keputusan	44
4.7	Pimpinan lebih mementingkan hasil kerja tanpa mengetahui proses dan usaha atas tugas yang diberikan oleh pegawai	45
4.8	Pimpinan sangat bergantung pada kekuasaan formalnya	45
4.9	Pimpinan selalu meminta sumbang saran dari para pegawai dalam hal evaluasi setiap kegiatan	46
4.10	Komunikasi terjalin dua arah antara pimpinan dan bawahan	46
4.11	Tanggung jawab organisasi dipikul bersama	47
4.12	Pemimpin mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri	47
4.13	Pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	48
4.14	Pimpinan bersedia mempertimbangkan kebijakan yang telah diambil jika diminta oleh pegawai	48

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
4.15	Pimpinan berusaha membangun semangat bawahannya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya	49
4.16	Pimpinan tidak mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan pegawai	49
4.17	Pimpinan tidak mematok jadwal terealisasinya suatu pekerjaan	50
4.18	Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh pegawai	50
4.19	Kepentingan pribadi pemimpin lebih penting dari pada kepentingan kelompok	51
4.20	Pimpinan bertindak sesuai apa yang diinginkan pegawai	51
4.21	Pimpinan selalu menyerahkan tanggung jawab dan konsekuensi kepada bawahan secara penuh	52
4.22	Pimpinan tidak memberikan teguran kepada pegawai yang kerjanya buruk	52
4.23	Data keseluruhan kinerja pegawai	53
4.24	Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja di luar jam kerja apabila dibutuhkan	53
4.25	Saya bersedia melaksanakan / mengerjakan seluruh tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada saya di luar pekerjaan saya	54
4.26	Saya tidak mengerjakan tugas di luar tanggung jawab saya	54

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
4.27	Saya meninggalkan pekerjaan apabila masuk waktu shalat	55
4.28	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	55
4.29	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri	56
4.30	Dalam bekerja saya menguasai penggunaan Komputer / fasilitas yang diberikan	56
4.31	Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor	57
4.32	Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	57
4.33	Saya menyuruh pegawai yang untuk mengerjakan tugas yang diamanahkan kepada saya	58
4.34	Saya belum terampil menggunakan <i>Microsoft office</i>	58
4.35	Saya sering menggunakan <i>gadget</i> (HP) pada saat jam kerja	59
4.36	Saya belum terampil mengoperasikan printer (<i>print, scan, fotocopy</i>)	59
4.37	Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada saya	60
4.38	Saya menyelesaikan pekerjaan di luar batas waktu yang telah ditetapkan	60

No. Tabel	Nama Tabel	Halaman
4.39	Saya menunda waktu istirahat jika masih ada pekerjaan yang tersisa	61
4.40	Saya tidak suka didesak dalam mengerjakan pekerjaan	61
4.41	Saya dapat bekerjasama dalam devisi dengan baik	62
4.42	Saya senang bekerja secara kelompok dari pada sendiri-sendiri	62
4.43	Saya meninggalkan kantor pada saat ada pekerjaan	63
4.44	Saya selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu	63
4.45	Hasil uji korelasi <i>Product Moment</i>	64
4.46	Koefisien korelasi	65
4.47	Interpretasi Koefisien Korelasi	65



PAREPARE

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Nama Lampiran
1.	Kuesioner Penelitian
2.	Surat Izin Meneliti dari Kampus
3.	Surat Izin Meneliti dari Pemerintah Kota Parepare
4.	Surat Selesai Meneliti dari Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare
5.	Tabulasi Data
6.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
7.	Hasil Keseluruhan Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai
8.	Dokumentasi
9.	Biografi Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan bab pertama dari karya tulis yang berisi tentang jawaban apa dan mengapa penelitian itu perlu dilakukan. Bagian ini memberikan gambaran mengenai topik penelitian yang hendak disajikan. Oleh karena itu, pada bab pendahuluan memuat latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian.

1.1 Latar Belakang.

Setiap organisasi atau perusahaan baik pemerintah maupun swasta pada dasarnya merupakan suatu wadah yang menampung berbagai potensi sumber daya manusia untuk bekerja secara bersama-sama, saling berhubungan, saling bergantung dan tersusun dalam sebuah struktur yang terorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pemimpin dan bawahan atau yang biasa disebut pegawai adalah faktor penting dalam setiap organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka di sinilah peran dan tugas sebenarnya seorang pimpinan, segala sikap, keputusan dan tindakan seorang pemimpin tentunya sangat berpengaruh bahkan berperan dalam memotivasi bagi para pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya yang nantinya mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Peranan pengaruh dari gaya seseorang dalam memimpin sangat menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan itu sendiri. Maka, sehubungan dengan hal tersebut jelas dalam sebuah organisasi dibutuhkan kepemimpinan yang efektif. Menurut Rauch dan Behling dalam buku Sudarwan

Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama.¹

Kepemimpinan yang efektif menurut Prof. DR. H. Soebagio Sastrodiningrat, MPA dalam bukunya *Kapita Selekta Manajemen & Kepemimpinan*, 1. Pemimpin sebagai pemimpin. 2. Pemimpin sebagai wirausaha. 3. Pemimpin sebagai manajer. 4. Pemimpin sebagai administrator. 5. Pemimpin sebagai pengawas. 6. Pemimpin sebagai staf. 7. Pemimpin sebagai tehnisi. Sehingga implementasi sebagai pemimpin efektif atau tidak kepemimpinannya adalah bagaimana memiliki kemampuan pemahaman terhadap dirinya berada dalam situasi peran yang mana, karena semua kondisi tersebut akan biasa dan bisa dialami kapan serta di mana saja.² Sebagaimana dijelaskan pada QS. Yusuf/12:55.

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

Terjemahan:

“Berkata Yusuf: Jadikanlah Aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya 'Aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan’.”³

Maksud dari ayat tersebut adalah Nabi Yusuf a.s., bahwa dirinya memiliki kompetensi yang tinggi dalam mengemban amanat menjadi bendahara kerajaan. Kompeten sendiri dalam bahasa kita maknanya adalah keterampilan yang diperlukan seseorang yang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan spesifik.⁴ Masalah kepemimpinan merupakan cabang ilmu pengetahuan yang sangat menarik dan banyak diperbincangkan orang. Hal ini

¹Sudarwan Danim dan Suparno, *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), h. 2.

²Husnul Amri, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Jurnal Lingkar Widya Swara 3 No. 1, (Pandeglang: 31 Maret 2016), h. 79.

³Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, (Surabaya: Khodijah, 2010), h. 242.

⁴Buyung Ahmad Syafei. <https://deroe.wordpress.com/2007/10/05/kompeten-dan-kompetensi/>, diakses tanggal 26 Januari 2019.

dapat dimengerti sebab kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi, di mana terjadi interaksi kerja sama antar dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan, akan selalu memerlukan kepemimpinan.

Setiap pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para bawahannya, perilaku tersebut disebut gaya kepemimpinan. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula. Kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.⁵

Permasalahan kinerja pada pegawai yang biasa terjadi yaitu rendahnya kedisiplinan pada pegawai, dapat dilihat pada banyaknya pegawai yang keluar kantor saat jam kerja karena urusan pribadi. Tidak hanya itu, beberapa pegawai juga datang tidak tepat waktu, hal ini menyebabkan tertundanya pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat pada hari itu juga. Selain itu terdapat pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Ketika seorang pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan mengandalkan tugas yang dibebankan kepada pegawai lain ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut belum optimal.

Permasalahan lain yang terdapat pada kinerja pegawai yaitu penempatan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Jika pegawai ditempatkan pada bidang yang bukan keahliannya maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Selain itu ketika pegawai melakukan pekerjaan

⁵Syamsir Torang, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 74.

serupa dan berulang-ulang akan mengalami kejenuhan dalam bekerja. Sehingga sangat dibutuhkan motivasi dari pemimpin.

Kinerja pegawai tidak lepas dari acuan dan arahan seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang mampu memberikan arahan yang tepat kepada karyawan akan mampu meningkatkan kinerja. Sifat-sifat dari pemimpin antara lain sikap teladan, kedewasaan, keluwesan hubungan sosial, cara yang digunakan dan pengetahuan tentang kepemimpinan. Dalam mencapai tujuan perusahaan juga tidak lepas dari keberhasilan kerja karyawan. Para karyawan dalam melaksanakan tugasnya dibarengi dengan motivasi kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat melalui pendidikan, pelatihan, dan pemberian motivasi dari pemimpin. Menurut Gibson dalam jurnal Usri Nani Yunarifah Motivasi merupakan salah satu pekerjaan yang sederhana dan rumit, bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan untuk mengarahkan perilaku. Timbulnya motivasi disebabkan adanya kebutuhan sebagai akibat munculnya kekurangan-kekurangan pada karyawan suatu waktu tertentu kebutuhan segera dapat terpenuhi.⁶

Motivasi kerja dapat memberi energi yang dapat menggerakkan segala potensi yang ada, pemimpin dapat memotivasi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara mengevaluasi kinerjanya, menaikkan gajinya, pemberian bonus/penghargaan dan kesempatan sehingga mampu memotivasi pegawai-pegawai yang lain untuk bekerja dengan maksimal. Untuk memotivasi karyawan, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai. Salah satu upaya memahami motivasi kerja pegawai adalah untuk menganalisis kebutuhannya sesuai dengan intensitasnya. Artinya, kebutuhan setiap pegawai itu berbeda satu sama lain.

⁶Usri Nani Yunarifah dan Lilik Kustiani, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang*, Jurnal Modernisasi 8 No. 2, (Malang: Juni 2012), h. 149.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami sangat besar peranan kepemimpinan dalam memotivasi pegawai dalam rangka untuk mencapai tujuan secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang maka penulis mengangkat judul penelitian, yaitu : “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare”.

1.2 Rumusan Masalah.

Dalam penelitian ini penulis akan merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1.2.1 Bagaimana gaya kepemimpinan Sekretaris Daerah Kota Parepare?
- 1.2.2 Bagaimana kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare?
- 1.2.3 Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian.

Tujuan yang ingin penulis capai dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Sekretaris Daerah Kota Parepare.
- 1.3.2 Untuk mengetahui kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.
- 1.3.3 Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

1.4 Kegunaan Penelitian.

- 1.4.1 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pembaca Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah, khususnya Prodi Manajemen Dakwah.
- 1.4.2 Sebagai salah satu masukan bagi instansi tersebut dan instansi lainnya, serta menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terhadap masalah dalam organisasi menyangkut gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori.

Setiap penelitian membutuhkan beberapa teori yang relevan untuk mendukung penelitian peneliti yang berkaitan dengan judul yang diangkat. Beberapa teori yang diangkat dapat membantu peneliti dalam memecahkan permasalahan. Teori menjadi dasar teoritik guna memperkuat kerangka teori yang dibuat sehingga penelitian yang dilakukan mempunyai dasar yang kokoh. Dalam penelitian ini peneliti akan mengkaji apakah ada hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

2.1.1 Kepemimpinan Dalam Islam.

Kepemimpinan adalah khilafah, imamah, imaroh yang mempunyai makna daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin atau tindakan dalam memimpin. Kepemimpinan juga merupakan suatu kemampuan untuk mengajak orang lain agar mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin adalah menggerakkan dan mengarahkan, menuntun, memberi motivasi serta mendorong orang yang dipimpin untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Sedangkan tugas dan tanggung jawab yang dipimpin adalah mengambil peran aktif dalam mensukseskan pekerjaan yang dibebankannya, anpa adanya kesatuan komando yang didasarkan atas suatu perencanaan dan kebijakan jelas, maka rasanya sulit diharapkan tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai dengan baik.⁷

Kepemimpinan telah disebutkan dalam al-Qur'an bahwa Rasulullah Saw., merupakan contoh pemimpin yang terbaik yang perlu diteladani oleh seluruh umat Islam baik dalam memimpin diri sendiri, keluarga, maupun dalam memimpin orang lain. sebagaimana telah dijelaskan dalam HR. Bukhari no. 4789:

⁷Moses Yomungga, dkk, *Pengantar Bisnis*, (Medan: Perdana Publishing, 2015), h. 121.

قَالَ أَلَا كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya:

Setiap kamu adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinannya, seorang kepala negara adalah pemimpin atas rakyatnya dan akan dimintai pertanggung jawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami adalah pemimpin bagi keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban perihal keluarga yang dipimpinnya, seorang isteri adalah pemimpin atas rumah tangga suami dan anaknya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas tugasnya, seorang pembantu adalah bertanggungjawab atas harta tuannya dan akan ditanya dari tanggung jawabnya, dan kamu sekalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban perihal kepemimpinannya.⁸

Hadis di atas menggambarkan bahwa setiap individu merupakan pemimpin bagi dirinya sendiri yang nantinya akan diminta pertanggung jawaban terutama bagi seorang kepala keluarga, pemimpin instansi serta pemimpin negara yang memiliki beban kepemimpinan yang lebih besar. Sehingga kepemimpinan merupakan amanah dan tanggung jawab yang tidak hanya dipertanggung jawabkan kepada anggota yang dipimpinnya, tetapi juga akan dipertanggung jawabkan dihadapan Allah Swt.

2.1.2 Kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam pengertian umum adalah suatu proses ketika seseorang memimpin (*directs*), membimbing (*guides*), memengaruhi (*influences*) atau mengontrol (*controls*) pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain. Jadi kepemimpinan merupakan tindakan atau perbuatan seseorang yang menyebabkan seseorang atau kelompok lain menjadi bergerak kearah tujuan-tujuan tertentu.⁹

⁸Ahmad Sunarto, *Terjemah Riyadhus Sholihin*, (Jilid 1; Jakarta: Pustaka Amani, 1999), h. 610.

⁹Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, (Jakarta: Amzah, 2005), h. 7.

Pengertian secara khusus dapat dilihat dari beberapa pendapat berikut:

John pfiffner dalam bukunya yang berjudul *Public Administration* (1960) memberikan defenisi kepemimpinan adalah seni untuk mengoordinasikan dan memberikan dorongan terhadap individu aau kelompok untuk mencapai tujuan yang diinginkan.¹⁰

Edwin A. Locke, dalam bukunya yang berjudul *Esensi Kepemimpinan* (Alih Bahasa: Aris Ananda, 1997) mendefenisikan, kepemimpinan sebagai proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama.¹¹

Beberapa defenisi tentang kepemimpinan di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku bawahannya sehingga bisa bekerja lebih serius agar kinerjanya meningkat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin bukan semata-mata hanya mempengaruhi bawahannya saja untuk mampu bekerja lebih serius dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi pemimpin juga dituntut untuk mampu mempertanggung jawabkan segala apa yang telah dia pimpin. Metode kepemimpinan yaitu :

1. Memberi Perintah.

Perintah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja. Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jawatan pemerintah dan swasta, berbentuk instruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik atau perilaku yang harus dipatuhi. Perintah biasanya sudah tercakup dalam tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh setiap individu anggota kelompok.

2. Memberikan celaan dan pujian.

Celaan harus diberikan secara objektif dan tidak bersifat subjektif. Juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif (benci, dendam, curiga).

¹⁰Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, h. 8.

¹¹Khatib Pahlawan Kayo, *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*, h. 8.

Celaan itu sebaiknya berupa teguran dan dilakukan secara rahasia, tidak secara terbuka di muka banyak orang. Celaan diberikan dengan maksud agar orang yang melanggar atau berbuat kesalahan menyadari kekeliruannya, dan bersedia memperbaiki perilakunya. Sebaliknya, pujian supaya diberikan, sebab pribadi yang bersangkutan dapat melakukan tugasnya dengan baik, dan mampu berprestasi. Pujian ini dapat memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru, dan dorongan emosional yang segar, terhadap efektivitas kerja pegawai.

3. Memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar.

Pemimpin harus bersifat objektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau *favoritism* karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lainnya, menumbuhkan keraguan, kemakuan serta kecemburuan sosial. Juga bisa mengurangi respek anggota pada pemimpin.

4. Peka terhadap saran-saran.

Sifat pemimpin itu harus luwes dan terbuka, dan peka pada saran dari *eksternal*. Dia harus menghargai pendapat orang lain, untuk kemudian mengkombinasikannya dengan ide-ide sendiri

5. Memperkuat rasa kesatuan kelompok.

Untuk menghadapi macam-macam tantangan luar dan kekomplekan situasi masyarakat modern, perlu pemimpin bisa menciptakan rasa kesatuan kelompoknya, dengan loyalitas tinggi dan kekompakan yang utuh dalam suatu kelompok atau organisasi. Hal ini bisa meningkatkan moral kelompok dan *esprit de corps* (semangat kelompok).

6. Menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok.

Disiplin kelompok bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif bijaksana, memberikan teladan, berdisiplin, dan menerapkan seluruh

prosedur dengan konsekuen. Dia harus menghindari *favoritism* yang bisa mengeluarkan prasangka buruk, rasa dendam, iri dan kecemburuan sosial.

7. Meredam kabar angin dan isu yang tidak benar.

Pemimpin berkewajiban untuk mengusut sampai tuntas sumber kabar angin yang dapat mengakibatkan fitnah dari luar yang diarahkan pada perorangan atau organisasi yang dapat mengganggu efektifitas kerja. Dan memberikan peringatan keras atau sanksi tajam pada orang yang mempunyai rasa dendam, mengalami frustrasi, dan mungkin tengah terganggu ingatannya, sehingga tanpa sadar menyebarkan kabar-kabar angin yang buruk.¹²

Metode adalah prosedur atau cara yang ditempuh untuk mencapai tujuan tertentu, dalam metode kepemimpinan di atas terbagi atas tujuh yaitu memberi perintah, memberikan celaan dan pujian, memupuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar, peka terhadap saran-saran, memperkuat rasa kesatuan kelompok, menciptakan disiplin diri dan disiplin kelompok, dan meredam kabar angina dan isu yang tidak benar.

2.1.1.1 Fungsi Kepemimpinan.

Tugas dan fungsi kepemimpinan ialah memadu, menuntun, memimpin, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, dan membawa pengikutnya kesasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Fungsi kepemimpinan dibedakan menjadi lima, yaitu:

1. Fungsi instruktif, mengindikasikan seorang pemimpin hanya melakukan komunikasi satu arah yang berarti pemimpin adalah pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan di mana perintah itu dilaksanakan.

¹²Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. h. 62-67.

2. Fungsi konsultatif, fungsi ini mengindikasikan seorang pemimpin melakukan komunikasi dua arah.
3. Fungsi partisipasi, fungsi ini bertujuan untuk lebih mengaktifkan bawahan dengan jalan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.
4. Fungsi delegasi, pelimpahan wewenang kepada bawahan untuk membuat dan mengambil keputusan merupakan tujuan dari fungsi delegasi. Namun bawahan yang menerima delegasi itu adalah orang yang dapat dipercaya serta memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.
5. Fungsi pengendali, fungsi ini dapat diimplementasikan dalam bentuk bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Fungsi ini dimaksudkan agar seorang pemimpin dapat mengarahkan, mengatur, dan mengkoordinasikan aktivitas bawahannya.¹³

Kelima fungsi di atas sangat berpengaruh pada organisasi, apabila fungsi tersebut dijalankan dengan baik oleh pimpinan maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

2.1.1.2 Teori Kepemimpinan.

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Beberapa teori kepemimpinan diantaranya sebagai berikut:

1. Teori sifat.

Teori sifat (*trait theory*), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Dalam buku Sutikno menyebutkan bahwa ada 3 sifat yang harus dimiliki

¹³Syamsir Torang, *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 71-72.

oleh seorang pemimpin yaitu kepercayaan diri, kejujuran, integritas, serta motivasi.¹⁴

Dimana seorang pemimpin itu dilahirkan sehingga dapat memiliki sifat kepemimpinan, selain itu dalam teori ini sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan tetapi juga melalui pendidikan dan pengalaman yang ada sehingga dapat menjadi pemimpin yang baik di masa depan. Manusia memang diciptakan sebagai khalifah yaitu wali Allah atau pemimpin sehingga jiwa-jiwa kepemimpinan telah ada dalam dirinya namun perlu ditingkatkan melalui pendidikan serta pengalaman selama seiring berjalannya waktu agar tidak menyalahgunakan kepemimpinannya dan dapat mempertanggung jawabkannya di akhirat kelak.

2. Teori Perilaku.

Teori perilaku ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya. Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi.¹⁵

Teori ini lebih menekankan pada interaksi atau hubungan antara pemimpin dan bawahan di mana pemimpin harus memberikan contoh teladan atau menampilkan akhlak yang baik sebagaimana yang dicontohkan

¹⁴Sobry Sutikno, *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*, (Lombok: Holistica, 2014), h. 26.

¹⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010), h. 227.

oleh Rasulullah Saw yaitu *shiddiq, fathanah, amanah, dan thabliq* bagi bawahannya sehingga disegani dan dihormati oleh para bawahan.

3. Teori Situasi.

Teori ini menjelaskan, bahwa harus terdapat daya lenting yang tinggi/luwes pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan zamannya. Artinya, teori situasi ini mencoba mengembangkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan saat itu, untuk menjadi pemimpin yang efektif maka pemimpin harus mengetahui situasi dan kebutuhan organisasinya pada saat itu.¹⁶ Seorang pemimpin harus mampu mengetahui atau membaca situasi dan kebutuhan dalam organisasi maupun lingkungan sekitar artinya dimana seorang pemimpin harus mampu mengikuti perkembangan zaman dan mempunyai sikap cekatan dan kewaspadaan yang tinggi terhadap berbagai situasi yang muncul.

2.1.1.3 Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin untuk mempengaruhi agar bawahannya dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Hasibuan juga berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷ Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain. Ada beberapa gaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin yaitu :

¹⁶Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, h. 78.

¹⁷Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2007), h. 170.

1. Gaya kepemimpinan otoriter.

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang sepenuhnya oleh pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pemimpin yang otoriter cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dengan para pegawainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemimpin otoriter mengambil segala keputusan sendiri, tugas-tugas bawahan diperinci oleh pemimpin. Dalam bersikap kepada bawahan, pemimpin melibatkan perasaan pribadinya sehingga lebih bersikap subjektif dan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpartisipasi atau mengajukan pendapat tapi hanya sebagai acuan kata belaka. Adapun ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter antara lain:

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan.
2. Keputusan dibuat oleh pimpinan.
3. Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan.
4. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan ke bawahan.
5. Pengawasan terhadap sikap tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.
6. Tiada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan, atau pendapat.
7. Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruktif.
8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan.¹⁸

Kepemimpinan otoriter merupakan kepemimpinan yang segala keputusan dan kebijakan diambil oleh pemimpin itu sendiri. Adapun hal di atas merupakan kriteria atau ciri-ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan otoriter seperti komunikasi yang berlangsung satu arah, pengawasan sikap dan tingkah laku yang dilakukan secara ketat serta tugas yang diberikan secara instruktif.

¹⁸Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), h. 73.

2. Gaya kepemimpinan demokratis.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikut sertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Adapun ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

1. Wewenang pemimpin tidak mutlak.
2. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
3. Kebijakan dibuat bersama pimpinan dan bawahan.
4. Komunikasi berlangsung timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun antara sesama bawahan.
5. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
6. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran, pertimbangan, atau pendapat.
7. Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dan pada instruksi.
8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama pimpinan dan bawahan.¹⁹

Kepemimpinan demokratis salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan di Indonesia di mana keputusan dan kebijaksanaan diambil bersama, komunikasi berlangsung timbal balik, serta memberikan kesempatan bagi bawahan menyampaikan pendapatnya.

3. Gaya kepemimpinan bebas.

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.²⁰ Adapun ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan bebas antara lain:

1. Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan.

¹⁹Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, h. 75–76.

²⁰Rohmat, *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*, (Yogyakarta: Cipta Media Aksara, 2013), h. 137-138.

2. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
3. Kebijakan lebih banyak dibuat oleh para bawahan.
4. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan.
5. Hampir tiada pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan, atau kegiatan yang dilakukan para bawahan.
6. Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok.
7. Kepentingan pribadi lebih utama dari kepentingan kelompok.
8. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul orang perorangan.²¹

Sesuai dengan namanya gaya kepemimpinan bebas melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan, pengawasan terhadap sikap bawahan hampir tidak ada serta kepentingan pemimpin lebih penting.

2.1.2 Kinerja.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.²² Prawirosentono dalam bukunya Sutrisno mengemukakan kinerja merupakan “hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.²³ Selanjutnya, Samsuddin menyebutkan bahwa “kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi”.²⁴

Beberapa pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam

²¹Sutarto, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, h. 77 – 78.

²²A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 67.

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2010) h. 170.

²⁴Dedi Rianto Rahadi, *Manajemen kinerja sumber daya manusia*, (Palembang: Tunggul Mandiri Publishing, 2010), h. 1.

perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Sebagaimana dijelaskan dalam QS. An-Nahl/16:97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ^ط
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٦٧﴾

Terjemahan:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan.”²⁵

Maksud dari ayat di atas jika dikaitkan dengan kinerja bahwa setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab supaya mendapatkan balasan berupa penghargaan sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

2.1.2.1 Kinerja dalam perspektif Islam.

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu saran hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Menurut ajaran Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri, oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarga kita wajib bekerja dan tidak diperbolehkan memintaminta untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri. Tujuan bekerja menurut islam tidak hanya untuk mencari kebahagiaan di dunia saja, akan tetapi juga untuk mencari kebahagiaan di akhirat. Islam juga menegaskan bahwa mutlaknya bekerja adalah sebagai salah satu ibadah yang berpahala.

Islam juga tidak memerintahkan manusia untuk bekerja semata, tetapi dia harus memberikan yang terbaik dalam bekerja dan melaksanakan pekerjaannya

²⁵Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, (Surabaya: Khodijah, 2010), h. 278.

tersebut dengan penuh ketekunan, kesungguhan, dan professional. Sebagaimana dalam QS. At-Taubah/9:105 Allah memerintahkan manusia untuk bekerja:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Terjemahannya:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.”²⁶

Allah Swt., menyuruh manusia untuk giat bekerja dan beraktivitas agar setiap meningkatkan taraf hidupnya menjadi lebih sejahtera namun tidak terlepas dari kewajiban yang telah ditetpkann oleh Allah Swt. Setiap aktivitas yang dilakukan diharapkan memperoleh berkah serta bermanfaat bagi sesame manusia.

2.1.2.2 Teori Kinerja.

Kinerja antara orang yang satu dengan lainnya di dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Dari teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa individu yang sama bisa mempunyai kinerja yang berbeda dan dimungkinkan dalam situasi yang berbeda pula.

1. *Path Goal Theory.*

Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgopoulus yang disebut *path goal theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating process* dan *inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu,

²⁶Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan*, (Surabaya: Khodijah, 2010), h. 203.

maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*). Namun demikian apakah proses tersebut akan melahirkan kinerja yang tinggi tergantung dari tingkat kebebasan (*level of freedom*) yang ada pada jalur itu. Apabila tidak ada hambatan yang berarti (*inhibiting process*) maka dihasilkan *performance* yang tinggi, dan sebaliknya jika pada jalur itu banyak hambatannya. Disamping itu, apabila individu melihat bahwa berproduksi rendah (*low producer*) itu merupakan jalur untuk menuju tujuan tertentu misalnya agar bisa diterima teman-teman sekerjanya, maka ia akan cenderung menjadi *low producer*.

Adapun syarat agar suatu jalur (*path*) dipilih yaitu apabila level kebutuhannya cukup tinggi, tujuannya cukup menonjol, dan bila pada saat itu tidak ada jalur lain yang lebih efektif serta lebih ekonomis. Kesimpulan dari teori ini bahwa kinerja itu adalah fungsi dari motivasi untuk berproduksi dengan level tertentu. Motivasinya ditentukan *needs* (kebutuhan) yang mendasari tujuan yang bersangkutan dan merupakan alat (*instrumentality*) dari tingkah laku produktif itu terhadap tujuan yang diinginkan.

2. Teori *Attribusi* atau *Expectancy Theory*

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958), pendekatan teori atribusi ini mengenai kinerja yang dirumuskan $P = M \times A$, dimana $P = performance$, $M = motivation$, $A = ability$ menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainnya seperti Maier, Lawler, Porter dan Vroom. Berdasar dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil dari interaksi yang dilakukan antara kemampuan yang relatif rendah maka hasil kinerja yang dihasilkan juga akan ikut rendah. Hal tersebut sama dengan orang yang memiliki kemampuan tinggi akan tetapi motivasi yang dimilikinya rendah. Berdasarkan hal tersebut Vroom menyarankan agar karyawan yang akan dilatih (*upgrade, training*)

haruslah orang yang bermotivasi tinggi, sedangkan karyawan yang perlu dimotivasi adalah mereka yang mempunyai kemampuan tinggi. Jika dibandingkan dengan *path goal theory*, maka teori ini jauh lebih lengkap karena ada unsur kemampuan (*ability*).²⁷

Teori ini melihat pada motivasi dan kemampuan karyawan di mana karyawan memiliki kemampuan tinggi harus selalu diberikan motivasi agar kinernya terus meningkat, sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan yang kurang baik harus dilakukan pelatihan agar kinerjanya meningkat.

2.1.2.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja.

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan lainnya dalam satu perusahaan tentunya berbeda, tergantung dari faktor yang mempengaruhinya. Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*, artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang sesuai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan keahliannya sehingga dapat dengan mudah mengerjakan pekerjaan yang diberikan.

2. Faktor Motivasi.

Motivasi merupakan suatu sikap (*attitude*) dari seorang pimpinan terhadap bawahannya dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja di lingkungan organisasinya. Menurut Veitzhal, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan

²⁷Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (aktivitas utama dan pengembangan SDM)*, (Cet. I; Malang: UB Press, 2016), h. 169-170.

individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu dorongan dan kekuatan individu dalam mencapai tujuan, pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.²⁸ Pemberian motivasi dapat menggerakkan diri pegawai agar timbul keinginan dan kemauan untuk melakukan sesuatu sehingga dalam melakukan suatu aktivitas dapat memperoleh hasil yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dihubungkan dengan sifat seorang karyawan. Misalnya, kinerja karyawan tersebut baik karena mempunyai kemampuan tinggi dibidangnya dan seseorang itu memiliki motivasi tinggi untuk selalu bekerja secara produktif agar tujuan organisasi tercapai dengan optimal, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang kurang baik disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya pada bidang yang telah di tempatkan. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.²⁹

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan apabila dipandang dari sisi individu kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan terarah dengan menggunakan *skill* yang dimilikinya, dan disiplin kerja juga

²⁸Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), h. 837.

²⁹A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 15.

mampu membuat karyawan menyelesaikan kerjanya dengan teratur dan tepat sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan jika dipandang dari sisi psikologis, pemberian motivasi kepada karyawan dengan tujuan meredakan tingkat stress dalam mengerjakan tugas yang berat, pemberian motivasi dapat berupa *refreshing* atau melakukan pelatihan di tempat wisata agar pikiran dan fisik karyawan selalu *fresh* tidak stress karena terus menerus hanya memikirkan tugas-tugasnya saja. Selanjutnya, apabila dipandang dari sisi organisasi, *leadership* yang kompeten akan memberi pengaruh kepemimpinan yang baik dan terarah kejenjang yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karyawan yang memiliki kinerja yang optimal pada organisasi dapat diberikan kompensasi berupa tambahan bonus agar mempengaruhi semangat kerja karyawan.

2.1.2.4 Indikator kinerja.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran, kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.
5. Kemampuan bekerjasama, kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.³⁰

Apabila kelima indikator di atas seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama diterapkan pada diri masing-masing pegawai, maka baik pula hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

2.2 Tinjauan Hasil Penelitian yang Relevan.

Berdasarkan penelusuran yang telah dilakukan, terdapat beberapa penelitian yang relevan dengan variabel yang peneliti teliti sekarang, antara lain:

- 2.2.1 Andri Saputra dan Rizky Natassia (2014) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengungkapkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang.³¹ Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan skala likert. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur (Path Analisis). Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) kota padang, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

³⁰Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), h. 233.

³¹Andri Saputra dan Rizky Natassia, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang*, *Journal of Economic and Economic Education* 2 No.2, (Padang: 2014), h. 134.

Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang.

Berdasarkan penelitian di atas, adapun kesamaan dari penelitian di atas sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja, namun yang membedakan penelitian di atas menggunakan tiga variabel sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, selain dari fokus penelitian analisis data yang digunakan juga berbeda penelitian di atas menggunakan analisis jalur (*path analisis*) sedangkan penelitian ini menggunakan *korelasi product moment*.

2.2.2 Bryan Johannes Tampi (2014) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (*Regional Sales Manado*).³² Adapun metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan korelasi ganda dan regresi ganda. Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

³²Bryan Johannes Tampi, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia TBK (Regional Sales Manado)*, Journal Acta Diurna 3 No. 4, (Manado: 2014), h. 1.

Berdasarkan penelitian di atas, adapun kesamaan dari penelitian di atas sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan dan kinerja, namun yang membedakan penelitian di atas selain dari hasil penelitian, penelitian di atas juga menggunakan tiga variabel sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel, pada penelitian di atas juga menggunakan uji T dan uji F sedangkan penelitian ini menggunakan *korelasi product moment*.

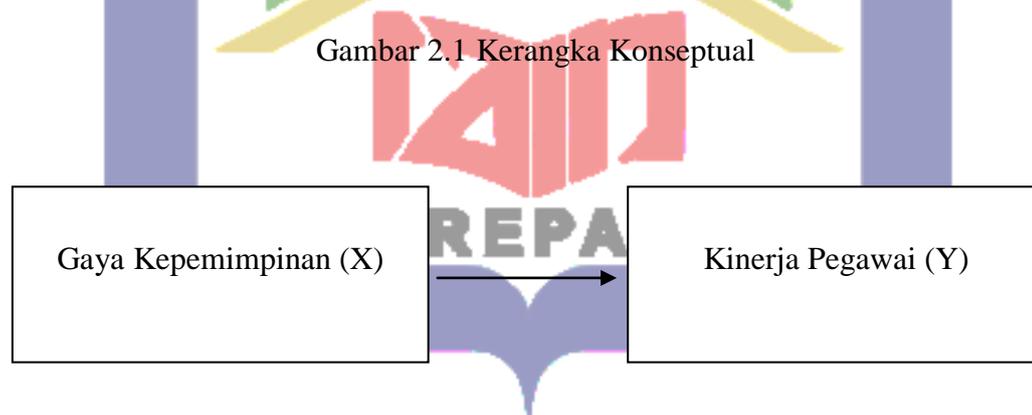
2.2.3 Resy Wina Putra dan Suhartini (2012) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif secara bersama-sama atau sebagian terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan, mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja serta mengetahui pengaruh motivasi sebagai variabel intervening antara gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) di Yogyakarta.³³ Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitiannya yaitu menemukan secara parsial gaya kepemimpinan simultan dan instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif terhadap motivasi karyawan PT. Jamsostek cabang Yogyakarta, ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jamsostek cabang Yogyakarta, ada pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan parsial instruktif, konsultatif, partisipatif, dan delegatif terhadap kinerja karyawan PT. Jamsostek cabang Yogyakarta, dan gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh adalah instruktif positif untuk motivasi kerja, sedangkan gaya kepemimpinan yang paling berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Jamsostek cabang Yogyakarta.

³³Resy Wina Putra dan Suhartini, *Peranan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) cabang Yogyakarta*, Sinergi 13 No. 1, (Yogyakarta: Juni 2012), h. 56.

Berdasarkan penelitian di atas, penelitian yang akan penulis teliti yaitu tentang “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare” terdapat beberapa persamaan penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu tentang gaya kepemimpinan dan membahas tentang kinerja pegawai serta menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan perbedaannya, selain dari lokasi, penelitian di atas menggunakan tiga variabel sedangkan peneliti hanya menggunakan dua variabel.

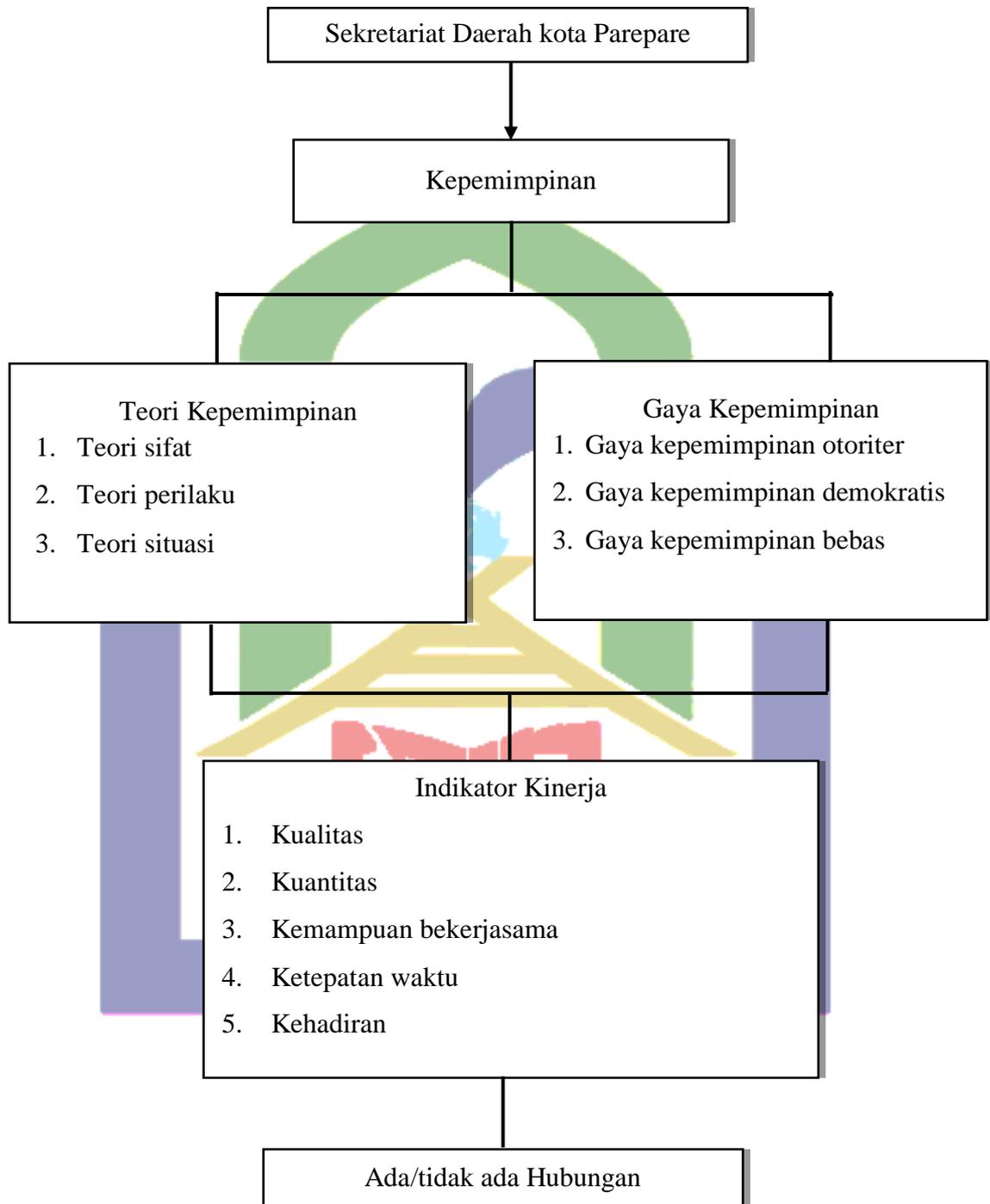
2.3 Kerangka Pikir/Konseptual.

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.³⁴ Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pikir yang dapat menjadi pedoman dalam penulisan, adapun kerangka pikir yang dimaksud sebagai berikut.



³⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), h. 60.

Gambar 2.2 Kerangka Pikir



2.4 Hipotesis Penelitian.

Hipotesis adalah pernyataan atau jawaban sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji untuk dijadikan pedoman dalam pelaksanaan penelitian hingga diperoleh kepastian melalui pembuktian.³⁵ Untuk menguji ada atau tidaknya hubungan variabel X (Gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare), maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_a: Terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

H₀: Tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

2.5 Definisi Operasional Variabel.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

2.5.1 Gaya kepemimpinan (X) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dibuat oleh pemimpin untuk mempengaruhi agar bawahannya dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

2.5.2 Kinerja pegawai (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi

³⁵Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.

BAB III METODE PENELITIAN

Salah satu bagian penting dalam kegiatan penelitian adalah menyusun rancangan mengenai penelitian yang akan dilakukan. Secara umum metode penelitian diartikan sebagai “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.”³⁶ Jadi, metode penelitian dapat di artikan sebagai cara atau prosedur yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Penelitian kuantitatif dapat dilaksanakan dengan penelitian deskriptif, penelitian hubungan/korelasi, kunci eksperimental, dan penelitian eksperimental.³⁷

3.1 Jenis dan Desain Penelitian.

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian korelasi dengan jenis penelitian kuantitatif, penelitian korelasi yaitu “teknik analisis statistik yang menguji ada atau tidak adanya hubungan antara dua variabel atau lebih”.³⁸ Adapun desain penelitian sebagai berikut:



Keterangan :

X : Gaya kepemimpinan Sekretaris Daerah Kota Parepare.

Y : Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 3.

³⁷Deni Darmawan, *Metode penelitian kuantitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2018), h. 37.

³⁸Sutrisno Badri, *Meotode Statistika untuk Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2012), h. 35.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penulis melakukan penelitian ini berlokasi di Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare. Adapun alasan memilih lokasi tersebut didasari oleh pertimbangan sebagai lokasi penelitian mudah dijangkau oleh penulis. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama 45 hari.

3.3 Populasi dan Sampel.

3.3.1 Populasi.

Sugiyono mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁹ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Parepare yang berjumlah 146 orang.

3.3.2 Sampel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁰ Adapun penentuan sampel menggunakan rumus slovin berikut ini:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 n &= \frac{146}{1 + (146 \times 0,1^2)} \\
 &= \frac{146}{1 + (146 \times 0,01)} = \frac{146}{1 + 1,46} = \frac{146}{2,46} \\
 &= 59,350 \longrightarrow 60
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n : Besaran sampel.

N : Besaran populasi.

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h.117.

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h.118.

E : Nilai kritis atau batas ketelitian yang diinginkan (Kelonggaran, ketidak telitian karena kesalahan penarikan sampel).⁴¹

Tabel 3.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	26	43,3%
Perempuan	34	56,7%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Tabel 3.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
<30 tahun	20	33,3%
30 - 40 tahun	20	33,3%
40 - 50 tahun	19	31,7%
>50 tahun	1	1,7%
jumlah	60	100%

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Tabel 3.3 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah	Persentase
<3 tahun	13	21,7%
3 - 5 tahun	0	0%
5 - 8 tahun	18	30%
>8 tahun	29	48,3%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

⁴¹Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 137-138.

3.4 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dapat digunakan periset untuk mengumpulkan data.⁴² Setiap penelitian baik itu penelitian kualitatif maupun penelitian kuantitatif tentunya menggunakan teknik dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan, hal ini bertujuan untuk membantu peneliti memperoleh data yang *valid*.

Instrument yang akan mendukung proses pengumpulan data dan memperoleh data yang dibutuhkan peneliti menggunakan *instrument* berupa angket atau *kuesioner*. Butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam angket dikembangkan berdasarkan teori yang relevan dengan variabel penelitian.

Teknik dan *instrument* penelitian yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan angket/*kuesioner*, *Kuesioner* merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden.⁴³ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala *likert*, skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang, tentang suatu objek atau fenomena tertentu.⁴⁴ Skala *likert* memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan positif dan negatif.

Tabel 3.4 Kategori penilaian skala *likert*

Pernyataan	Skor	
	Positif	Negatif
Selalu	4	1
Sering	3	2
Kadang-kadang	2	3
Tidak pernah	1	4

⁴²Rachmat Krisyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, (Cet. 2; Jakarta: Kencana, 2007), h. 91.

⁴³Rachmat Krisyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, h.93.

⁴⁴Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2014), h. 25.

Berikut skala pernyataan pada gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y).

Tabel 3.5 Skala pernyataan gaya kepemimpinan

Indikator	Pernyataan	
	Positif	Negatif
Gaya Kepemimpinan Otoriter		1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Gaya kepemimpinan demokratis	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	
Gaya kepemimpinan bebas		15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

Tabel 3.6 Skala pernyataan kinerja pegawai

Indikator	Pernyataan	
	Positif	Negatif
Kuantitas	1, 5, 16, 20	
Kualitas	2, 7, 10, 11, 12	13, 14, 19, 21
Ketepatan waktu	3, 15	8, 17
Kemampuan bekerjasama	4, 18	
Kehadiran	9	6

3.5 Teknik Analisis Data.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah melalui prosedur-prosedur sebagai berikut:

3.5.1 *Editing* atau memeriksa data penelitian secara cermat untuk menemukan adanya kesalahan atau kekurangan kelengkapan data yang diisi oleh responden.

3.5.2 Pengelolaan dengan menggunakan komputer berdasarkan model analisis yang dipakai dengan bantuan program SPSS.

3.5.3 Uji validitas.

Uji validitas adalah mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat

dikatakan *valid* jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.⁴⁵ Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut *valid*, tetapi jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka butir pertanyaan tersebut tidak *valid*.⁴⁶ Tingkat signifikansi 5% dari 60 jumlah responden maka didapat r_{tabel} 0,254. Pada penelitian ini peneliti akan menguji validitas *kuesioner* dengan mengkorelasikan jawaban responden masing-masing dengan menggunakan rumus korelasi *person product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2][n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi variabel X dengan Y

Σx : Jumlah skor distribusi X

Σy : Jumlah skor distribusi Y

Σx^2 : Jumlah kuadrat skor distribusi X

Σy^2 : Jumlah kuadrat skor distribusi Y

Σxy : Jumlah perkalian skor X dan Y⁴⁷

Tabel 3.7 Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,369	0,254	Valid
2	0,306	0,254	Valid
3	0,325	0,254	Valid
4	0,316	0,254	Valid

⁴⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, (Ed. 5; Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), h. 52.

⁴⁶Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, h. 54.

⁴⁷Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 48.

Lanjutan tabel 3.7

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
5	0,642	0,254	Valid
6	0,614	0,254	Valid
7	0,729	0,254	Valid
8	0,742	0,254	Valid
9	0,325	0,254	Valid
10	0,653	0,254	Valid
11	0,656	0,254	Valid
12	0,432	0,254	Valid
13	0,543	0,254	Valid
14	0,589	0,254	Valid
15	0,738	0,254	Valid
16	0,551	0,254	Valid
17	0,648	0,254	Valid
18	0,536	0,254	Valid
19	0,299	0,254	Valid
20	0,471	0,254	Valid
21	0,732	0,254	Valid

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Tabel 3.8 Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,670	0,254	Valid
2	0,629	0,254	Valid
3	0,440	0,254	Valid
4	0,613	0,254	Valid
5	0,286	0,254	Valid
6	0,564	0,254	Valid
7	0,325	0,254	Valid

Lanjutan tabel 3.8

Item pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
8	0,322	0,254	Valid
9	0,461	0,254	Valid
10	0,674	0,254	Valid
11	0,560	0,254	Valid
12	0,505	0,254	Valid
13	0,275	0,254	Valid
14	0,515	0,254	Valid
15	0,264	0,254	Valid
16	0,270	0,254	Valid
17	0,259	0,254	Valid
18	0,439	0,254	Valid
19	0,270	0,254	Valid
20	0,600	0,254	Valid
21	0,317	0,254	Valid

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menunjukkan nilai korelasi setiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,254 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang diberikan kepada 60 responden dapat dikatakan valid sehingga dapat dilanjutkan ke penelitian berikutnya.

Tabel 3.9 Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat ⁴⁸

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, h. 118.

3.5.4 Uji reliabilitas.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. butir *kuesioner* dikatakan reliabel atau layak jika *alpha cronbach* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika *alpha cronbach* < 0,06.⁴⁹ Berikut rumus koefisien realibilitas *alpha Cronbach* :

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_i : Nilai koefisien alpha Cronbach
 k : Banyaknya item instrument yang valid
 S_i^2 : Varians item
 S_t^2 : Varians total

Dengan :

$$S_i^2 = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

$$S_t^2 = \frac{\sum x_i^2}{n} - \frac{(\sum x_t)^2}{n^2}$$

Keterangan :

- JK_i : Jumlah kuadrat item
 JK_s : Jumlah kuadrat subjek
 X_t : Jumlah skor item pertanyaan yang valid⁵⁰

⁴⁹Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, (Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2012), h. 47.

⁵⁰Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif*, h. 58.

Tabel 3.10 Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	21

Sumber: Data olahan

Tabel 3.11 Uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	21

Sumber: Data olahan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X) dan kinerja pegawai (Y) memiliki data yang reliabel, hal tersebut dapat dilihat dari nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

3.5.5 Statistik Deskriptif.

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data, untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan berikut skala gaya kepemimpinan;

Tabel 3.12 Skala gaya kepemimpinan

Skala gaya kepemimpinan			
7 – 14	Otoriter	Tidak demokratis	Bebas
15 – 28	Tidak otoriter	Demokratis	Tidak Bebas

Mendeskripsikan kinerja pegawai dengan menggunakan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Angka persentase.

F : Frekuensi yang sedang dicari persentasenya.

n : Skor ideal.⁵¹

Dimana:

1. Untuk mencari gambaran jawaban tiap responden $n = \text{nilai bobot tertinggi} \times \text{jumlah item}$.
2. Untuk mencari gambaran tiap indikator $n = (\text{jumlah tiap skor} \times \text{skor masing-masing frekuensi} \times \text{jumlah responden})$.

Hasil jawaban angket disusun berdasarkan kriteria penilaian jawaban yang disusun dalam tabel distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 3.13 Kriteria penilaian hasil jawaban kuesioner

Skor	Kategori
81 – 100	Baik Sekali
61 – 80	Baik
41 – 60	Cukup
21 – 40	Kurang Baik
0 – 20	Buruk

3.5.6 Uji normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan dari pengumpulan data, berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji sebuah data terdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji kolmogorov smirnov dengan bantuan program komputer SPSS. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi uji Kolmogorov smirnov lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$) maka data dikatakan tidak normal.

⁵¹Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 43.

Tabel 3.14 Uji normalitas menggunakan analisis kolmogorov-smirnov test

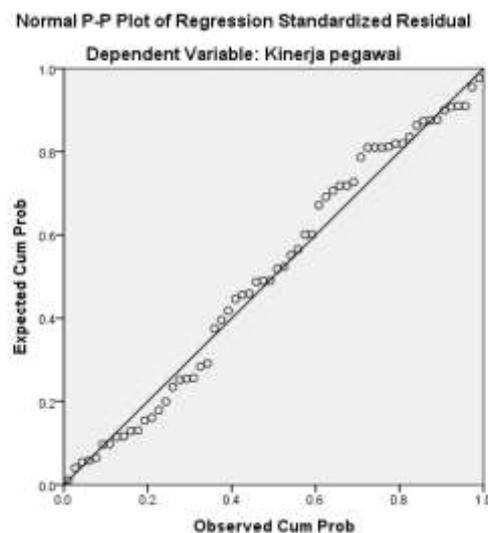
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.44922715
	Absolute	.095
Most Extreme Differences	Positive	.062
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.737
Asymp. Sig. (2-tailed)		.649

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data olahan

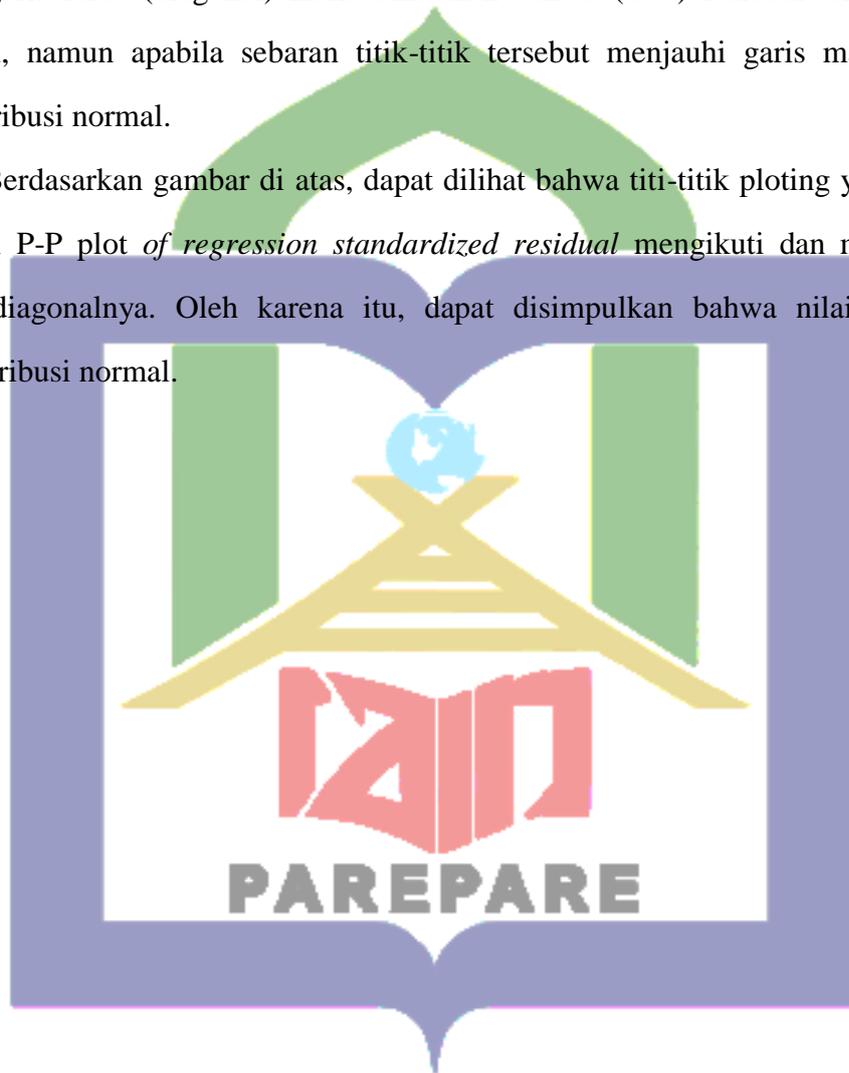
Berdasarkan tabel 3.13 di atas, *Asymp. Sig* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,355 maka data dapat dikatakan berdistribusi normal, namun apabila nilainya kurang dari 0,05 maka data berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dapat pula dilihat dari gambar Normal P-P Plot di bawah ini.

Gambar 3.1 Uji Normalitas P-P Plot



Kriteria sebuah (data) residual terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan Normal P-P Plot dapat dilakukan dengan melihat sebaran titik-titik yang ada pada gambar. Apabila sebaran titik-titik tersebut mendekati atau rapat pada garis lurus (diagonal) maka dikatakan bahwa (data) residual terdistribusi normal, namun apabila sebaran titik-titik tersebut menjauhi garis maka tidak terdistribusi normal.

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik plotting yang pada normal P-P plot of *regression standardized residual* mengikuti dan mendekati garis diagonalnya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini akan dibahas hasil penelitian yang dilakukan di kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare, yaitu berupa perhitungan statistik data yang diperoleh dari hasil penyebaran instrument penelitian kepada responden, adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

4.1 Hasil Penelitian.

4.1.1 Gaya Kepemimpinan (X).

Gaya kepemimpinan yang akan dibahas berikut ini adalah gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas. Berikut data yang telah diperoleh dari *kuesioner* penelitian yang telah diisi oleh pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

4.1.1.1 Data gaya kepemimpinan.

Tabel 4.1 Data keseluruhan gaya kepemimpinan.

No	Gaya kepemimpinan	\bar{X}	Kategori
1.	Gaya Kepemimpinan Otoriter	22,31	Tidak otoriter
2.	Gaya Kepemimpinan Demokratis	22,6	Demokratis
3.	Gaya Kepemimpinan Bebas	23,11	Tidak bebas

Hasil yang telah diperoleh dari tabel di atas dapat digambarkan pada deskripsi gaya kepemimpinan berikut ini:

4.1.1.2 Data gaya kepemimpinan peritem pernyataan.

Tabel 4.2 Semua keputusan ditetapkan oleh pimpinan tanpa musyawarah dengan pegawai.

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	0	0	0
Sering	4	6,7%	8
Kadang-kadang	25	41,6%	75
Tidak pernah	31	51,7%	124
Total	60	100%	207

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, terdapat 31 responden yang menjawab tidak pernah bahwa semua keputusan ditetapkan oleh pimpinan tanpa musyawarah dengan pegawai, 4 responden yang menjawab sering, 25 responden menjawab kadang-kadang, dan tidak ada satupun responden yang menjawab selalu, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 207.

Tabel 4.3 Pimpinan selalu memberikan sanksi bila pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak sesuai perintah

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	0	0	0
Sering	0	0	0
Kadang-kadang	48	80%	144
Tidak pernah	12	20%	48
Total	60	100%	192

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, pada pernyataan Pimpinan selalu memberikan sanksi bila pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak sesuai perintah tidak ada satupun responden yang menjawab selalu dan sering, sedangkan 48 responden menjawab kadang-kadang, dan 12 responden menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 192.

Tabel 4.4 Penugasan pekerjaan hanya dilakukan oleh pimpinan saja

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	8	13,4%	8
Sering	27	45%	54
Kadang-kadang	13	21,6%	39
Tidak pernah	12	20%	48
Total	60	100%	192

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, 8 responden yang menjawab selalu bahwa penugasan pekerjaan hanya dilakukan oleh pimpinan saja, 27 responden menjawab sering, sedangkan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 responden, dan 12 responden menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 192.

Tabel 4.5 Pimpinan tidak menerima saran atau pendapat dari bawahan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	2	3,3%	2
Sering	0	0	0
Kadang-kadang	19	31,7	57
Tidak pernah	39	65%	156
Total	60	100%	156

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, 2 responden menjawab selalu bahwa pimpinan tidak menerima saran atau pendapat dari bawahan, 19 responden menjawab kadang-kadang, sebanyak 39 responden menjawab tidak pernah, dan tidak satupun responden yang menjawab sering, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 156.

Tabel 4.6 Pimpinan tidak memberi ruang pada pegawai untuk memberi inisiatif dalam pengambilan keputusan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	2	3,3%	2
Sering	7	11,7%	14
Kadang-kadang	15	25%	45
Tidak pernah	36	60%	144
Total	60	100%	205

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, sebanyak 36 responden yang menjawab tidak pernah bahwa pimpinan tidak memberi ruang pada pegawai untuk memberi inisiatif dalam pengambilan keputusan, 15 responden menjawab kadang-kadang, 7 responden menjawab sering, sedangkan yang menjawab selalu hanya 2 responden, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 205.

Tabel 4.7 Pimpinan lebih mementingkan hasil kerja tanpa mengetahui proses dan usaha atas tugas yang diberikan oleh pegawai

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	3	5%	3
Sering	12	20%	24
Kadang-kadang	24	40%	72
Tidak pernah	21	35%	84
Total	60	100%	183

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, 3 responden yang menjawab selalu bahwa pimpinan lebih mementingkan hasil kerja tanpa mengetahui proses dan usaha atas tugas yang diberikan oleh pegawai, 12 responden yang menjawab sering, 24 responden yang menjawab kadang-kadang, sedangkan yang menjawab tidak pernah 21 responden, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 183.

Tabel 4.8 Pimpinan sangat bergantung pada kekuasaan formalnya

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	3	5%	3
Sering	17	28,3%	34
Kadang-kadang	9	15%	27
Tidak pernah	31	51,7%	124
Total	60	100%	188

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, 3 responden yang menjawab selalu bahwa pimpinan sangat bergantung pada kekuasaan formalnya, 17 responden yang menjawab sering, 9 responden yang menjawab kadang-kadang, sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 31 responden, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 188.

Tabel 4.9 Pimpinan selalu meminta sumbang saran dari para pegawai dalam hal evaluasi setiap kegiatan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	28	46,7%	112
Sering	20	33,3%	60
Kadang-kadang	6	10%	12
Tidak pernah	6	10%	6
Total	60	100%	190

Pada tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel 28 menjawab selalu bahwa pimpinan selalu meminta sumbang saran dari para pegawai dalam hal evaluasi setiap kegiatan, 20 menjawab sering, dan masing-masing 6 yang menjawab kadang-kadang dan tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 190.

Tabel 4.10 Komunikasi terjalin dua arah antara pimpinan dan bawahan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	31	51,7%	124
Sering	23	38,3%	69
Kadang-kadang	6	10%	12
Tidak pernah	0	0	0
Total	60	100%	205

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden 31 menjawab selalu, 23 menjawab sering, 6 menjawab kadang-kadang dan tidak satupun responden yang menjawab tidak pernah. Dengan pernyataan tersebut kebanyakan responden menjawab selalu bahwa komunikasi terjalin dua arah antara pimpinan dan bawahan, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 205.

Tabel 4.11 Tanggung jawab organisasi dipikul bersama

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	35	58,3%	140
Sering	21	35%	63
Kadang-kadang	3	5%	6
Tidak pernah	1	1,7%	1
Total	60	100%	210

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel, yang menyatakan bahwa tanggung jawab organisasi dipikul bersama, rata-rata menjawab selalu 35 dan yang menjawab sering 21, sisanya hanya 3 responden yang menjawab kadang-kadang dan satu responden yang menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 210.

Tabel 4.12 Pemimpin mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri.

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	12	20%	48
Sering	21	35%	63
Kadang-kadang	20	33,3%	40
Tidak pernah	7	11,7%	7
Total	60	100%	158

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan bahwa pemimpin mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri, dari 60 responden 12 responden menjawab selalu, 21 responden menjawab sering, 20 responden menjawab kadang-kadang, dan 7 responden menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 158.

Tabel 4.13 Pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	31	51,7%	124
Sering	29	48,3%	87
Kadang-kadang	0	0	0
Tidak pernah	0	0	0
Total	60	100%	211

Berdasarkan tabel di atas, yang menyatakan bahwa pimpinan sering menekankan pentingnya tugas dan meminta pegawainya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, dari 60 responden 31 menjawab selalu, 29 menjawab sering, dan tidak satupun responden menjawab kadang-kadang dan tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 211.

Tabel 4.14 Pimpinan bersedia mempertimbangkan kebijakan yang telah diambil jika diminta oleh pegawai.

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	10	16,7%	40
Sering	39	65%	117
Kadang-kadang	8	13,3%	16
Tidak pernah	3	5%	3
Total	60	100%	176

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel, pada pernyataan pimpinan bersedia mempertimbangkan kebijakan yang telah diambil jika diminta oleh pegawai 10 menjawab selalu, 39 menjawab sering, 8 menjawab kadang-kadang, dan 3 menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 176.

Tabel 4.15 Pimpinan berusaha membangun semangat bawahannya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	33	55%	132
Sering	21	35%	63
Kadang-kadang	5	8,3%	10
Tidak pernah	1	1,7%	1
Total	60	100%	206

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel, pada pernyataan pimpinan berusaha membangun semangat bawahannya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya, 33 menjawab sering, 21 menjawab sering, 5 menjawab kadang-kadang, dan 1 menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 206.

Tabel 4.16 Pimpinan tidak mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan pegawai

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	3	5%	3
Sering	6	10%	12
Kadang-kadang	20	33,3%	60
Tidak pernah	31	51,7%	124
Total	60	100%	199

Pada tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan pimpinan tidak mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan pegawai 3 responden menjawab selalu, 6 responden menjawab sering, 20 responden menjawab kadang-kadang, dan 31 responden menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 199.

Tabel 4.17 Pimpinan tidak mematok jadwal terealisasinya suatu pekerjaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	4	6,7%	4
Sering	5	8,3%	10
Kadang-kadang	20	33,3%	60
Tidak pernah	31	51,7%	124
Total	60	100%	198

Pada tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan pimpinan tidak mematok jadwal terealisasinya suatu pekerjaan jawaban responden hampir sama dengan pernyataan sebelumnya 4 responden menjawab selalu, 5 responden menjawab sering, 20 responden menjawab kadang-kadang, dan 31 responden menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 198.

Tabel 4.18 Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh pegawai

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	3	5%	3
Sering	7	11,7%	14
Kadang-kadang	28	46,7%	84
Tidak pernah	22	36,6%	88
Total	60	100%	189

Pada tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh pegawai dari 60 responden 3 responden menjawab selalu, 7 responden menjawab sering, 28 responden menjawab kadang-kadang, 22 responden menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 189.

Tabel 4.19 Kepentingan pribadi pemimpin lebih penting dari pada kepentingan kelompok

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	0	0	0
Sering	5	8,3%	10
Kadang-kadang	8	13,4%	24
Tidak pernah	47	78,3%	188
Total	60	100%	222

Pada tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan kepentingan pribadi pemimpin lebih penting dari pada kepentingan kelompok tidak satupun responden menjawab selalu, 5 responden menjawab sering, 8 responden menjawab kadang-kadang, dan sebanyak 47 responden menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 222.

Tabel 4.20 Pimpinan bertindak sesuai apa yang diinginkan pegawai

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	0	0	0
Sering	11	18,3%	22
Kadang-kadang	25	41,7%	75
Tidak pernah	24	40%	96
Total	60	100%	193

Pada tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan pimpinan bertindak sesuai apa yang diinginkan pegawai tidak satupun responden menjawab selalu, 11 responden menjawab sering, 25 responden menjawab kadang-kadang, dan 24 responden menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 193.

Tabel 4.21 Pimpinan selalu menyerahkan tanggung jawab dan konsekuensi kepada bawahan secara penuh

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	2	3,3%	2
Sering	10	16,7%	20
Kadang-kadang	26	43,3%	78
Tidak pernah	22	36,7%	88
Total	60	100%	188

Pada tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan pimpinan selalu menyerahkan tanggung jawab dan konsekuensi kepada bawahan secara penuh 2 responden menjawab selalu, 10 responden menjawab sering 26 responden menjawab kadang-kadang, 22 responden menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 188.

Tabel 4.22 Pimpinan tidak memberikan teguran kepada pegawai yang kerjanya buruk

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	6	10%	6
Sering	5	8,3%	10
Kadang-kadang	14	23,4%	42
Tidak pernah	35	58,3%	140
Total	60	100%	198

Pada pernyataan yang terakhir pimpinan tidak memberikan teguran kepada pegawai yang kerjanya buruk 6 responden menjawab selalu, 5 responden menjawab sering, 14 responden menjawab kadang-kadang, dan sebanyak 35 responden menjawab tidak pernah, dari hasil tersebut diperoleh jumlah skor 198.

4.1.2 Kinerja Pegawai (Y).

Kinerja pegawai yang akan dibahas berikut ini terbagi atas lima indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama, dan kehadiran. Berikut data yang telah diperoleh dari *kuesioner* penelitian yang telah diisi oleh pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

4.1.2.1 Data kinerja pegawai.

Tabel 4.23 Data keseluruhan kinerja pegawai.

No	Indikator kinerja pegawai	\bar{X}	Kategori
1	Kuantitas	70,83	Baik
2	Kualitas	87,22	Baik sekali
3	Ketepatan waktu	75,83	Baik
4	Kemampuan bekerjasama	87,08	Baik sekali
5	Kehadiran	86,25	Baik sekali
Total		81,82	Baik sekali

Hasil yang telah diperoleh dari tabel di atas dapat digambarkan pada deskripsi gaya kepemimpinan berikut ini:

4.1.2.2 Data kinerja pegawai peritem pernyataan.

a. Data kinerja pegawai berdasarkan kuantitas.

Tabel 4.24 Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja di luar jam kerja apabila dibutuhkan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	15	25%	60
Sering	22	36,7%	66
Kadang-kadang	21	35%	42
Tidak pernah	2	3,3%	2
Total	60	100%	170
	\bar{X}		70,83

Berdasarkan tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja di luar jam kerja apabila dibutuhkan 15 responden menjawab selalu, 22 menjawab sering, 21 responden menjawab kadang-kadang, sedangkan 2 responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.25 Saya bersedia melaksanakan / mengerjakan seluruh tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada saya di luar pekerjaan saya

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	12	20%	48
Sering	26	43,3%	78
Kadang-kadang	18	30%	36
Tidak pernah	4	6,7%	4
Total	60	100%	166
	\bar{X}		69,17

Pada tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan saya bersedia melaksanakan/mengerjakan seluruh tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada saya di luar pekerjaan saya 12 responden menjawab sering, 26

responden menjawab selalu, 18 responden menjawab kadang-kadang, dan 4 responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.26 Saya tidak mengerjakan tugas di luar tanggung jawab saya

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	5	8,3%	20
Sering	9	15%	27
Kadang-kadang	30	50%	60
Tidak pernah	16	26,7%	16
Total	60	100%	123
	\bar{X}		51,25

Pada tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan saya tidak mengerjakan tugas di luar tanggung jawab saya 5 menjawab sering, 9 responden menjawab sering, sebanyak 30 responden menjawab kadang-kadang, 16 responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.27 Saya meninggalkan pekerjaan apabila masuk waktu shalat

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	45	75%	180
Sering	11	18,3%	33
Kadang-kadang	4	6,7%	8
Tidak pernah	0	0	0
Total	60	100%	221
	\bar{X}		92,08

Pada tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan kinerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja bahwa saya meninggalkan pekerjaan apabila masuk waktu shalat sebanyak 45 responden menjawab selalu, 11 menjawab sering, 4 responden menjawab kadang-kadang, dan tidak satupun responden menjawab tidak pernah.

b. Data kinerja pegawai berdasarkan kuantitas.

Tabel 4.28 Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	31	51,7%	124
Sering	21	35%	63
Kadang-kadang	8	13,3%	16
Tidak pernah	0	0	0
Total	60	100%	203
	\bar{X}		84,48

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel, 31 responden menjawab selalu bahwa saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini, 21 responden menjawab sering, 8 responden menjawab kadang-kadang, dan tidak satupun responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.29 Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	9	15%	36
Sering	29	48,3%	87
Kadang-kadang	21	35%	42
Tidak pernah	1	1,7%	1
Total	60	100%	166
	\bar{X}		69,17

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel, pada pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri 9 responden menjawab selalu, 29 responden menjawab sering, 21 menjawab kadang-kadang, dan hanya satu responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.30 Dalam bekerja saya menguasai penggunaan Komputer/fasilitas yang diberikan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	40	66,7%	160
Sering	17	28,3%	51
Kadang-kadang	3	5%	6
Tidak pernah	0	0	0
Total	60	100%	217
	\bar{X}		90,41%

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel, sebanyak 40 responden menjawab selalu bahwa dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer atau fasilitas yang diberikan, 17 responden menjawab sering, 3 responden menjawab kadang-kadang, dan tidak satupun responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.31 Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	43	71,7%	172
Sering	17	28,3%	51
Kadang-kadang	0	0	0
Tidak pernah	0	0	0
Total	60	100%	223
	\bar{X}		92,91

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor tidak satupun responden menjawab kadang-kadang dan tidak pernah, sebanyak 43 responden menjawab selalu, dan 17 responden menjawab sering.

Tabel 4.32 Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	34	56,7%	136
Sering	26	43,3%	78
Kadang-kadang	0	0	0
Tidak pernah	0	0	0
Total	60	100%	214
	\bar{X}		89,16%

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, 34 responden menjawab selalu, 26 responden menjawab sering, dan tidak satupun responden menjawab kadang-kadang dan tidak pernah.

Tabel 4.33 Saya menyuruh pegawai yang untuk mengerjakan tugas yang diamanahkan kepada saya

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	2	3,4%	2
Sering	5	8,3%	10
Kadang-kadang	17	28,3%	51
Tidak pernah	36	60%	144
Total	60	100%	207
	\bar{X}		86,25

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan Saya menyuruh pegawai yang untuk mengerjakan tugas yang diamanahkan kepada saya 2 responden menjawab selalu, 5 responden menjawab sering, 17 responden menjawab kadang-kadang, sedangkan yang menjawab tidak pernah sebanyak 36 responden.

Tabel 4.34 Saya belum terampil menggunakan *Microsoft office*

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	1	1,7%	1
Sering	0	0	0
Kadang-kadang	10	16,6%	30
Tidak pernah	49	81,7%	196
Total	60	100%	227
	\bar{X}		94,53

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel satu responden menjawab selalu bahwa saya belum terampil menggunakan *Microsoft office*, tidak satupun menjawab sering, 10 responden menjawab kadang-kadang, 49 responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.35 Saya sering menggunakan *gadget* (HP) pada saat jam kerja

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	0	0	0
Sering	2	3,3%	4
Kadang-kadang	40	66,7%	120
Tidak pernah	18	30%	72
Total	60	100%	196
	\bar{X}		81,67

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan saya sering menggunakan *gadget* (HP) pada saat jam kerja tidak satupun responden menjawab selalu, 2 responden menjawab sering, 40 responden menjawab kadang-kadang, 18 responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.36 Saya belum terampil mengoperasikan printer (*print, scan, fotocopy*)

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	0	0	0
Sering	1	1,7%	2
Kadang-kadang	7	11,6%	21
Tidak pernah	52	86,7	208
Total	60	100%	231
	\bar{X}		96,25%

Dan pernyataan terakhir berdasarkan kualitas kerja bahwa saya belum terampil mengoperasikan printer (*print, scan, fotocopy*) 52 responden menjawab tidak pernah, 7 responden menjawab kadang-kadang, satu responden menjawab sering, dan tidak satupun responden menjawab selalu.

c. Data kinerja pegawai berdasarkan ketepatan waktu.

Tabel 4.37 Saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada saya

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	22	36,7%	88
Sering	20	33,3%	60
Kadang-kadang	16	26,7%	31
Tidak pernah	2	3,3%	2
Total	60	100%	182
	\bar{X}		75,83%

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada saya 22 responden menjawab selalu, 20 responden menjawab sering, 16 responden menjawab kadang-kadang, dan 2 responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.38 Saya menyelesaikan pekerjaan di luar batas waktu yang telah ditetapkan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	0	0	0
Sering	7	11,7%	14
Kadang-kadang	24	40%	72
Tidak pernah	29	48,3%	116
Total	60	100%	202
	\bar{X}		84,16%

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan bahwa saya menyelesaikan pekerjaan di luar batas waktu yang telah ditetapkan tidak satupun yang menjawab selalu, 7 responden menjawab sering, 24 responden menjawab kadang-kadang, 29 responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.39 Saya menunda waktu istirahat jika masih ada pekerjaan yang tersisa

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	3	5%	12
Sering	39	65%	117
Kadang-kadang	18	30%	36
Tidak pernah	0	0	0
Total	60	100%	165
	\bar{X}		68,75%

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan bahwa saya menunda waktu istirahat jika masih ada pekerjaan yang tersisa 3 responden menjawab selalu, 39 responden menjawab sering, 18 responden menjawab kadang-kadang, dan tidak satupun yang menjawab tidak pernah.

Tabel 4.40 Saya tidak suka didesak dalam mengerjakan pekerjaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	2	3,3%	2
Sering	4	6,7%	8
Kadang-kadang	47	78,3%	141
Tidak pernah	7	11,7%	28
Total	60	100%	179
	\bar{X}		74,58%

Berdasarkan tabel di atas dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan saya tidak suka didesak dalam mengerjakan pekerjaan 2 responden menjawab selalu, 4 responden menjawab sering, 47 responden menjawab kadang-kadang, dan 7 responden menjawab tidak pernah.

d. Data kinerja pegawai berdasarkan kemampuan bekerjasama.

Tabel 4.41 Saya dapat bekerjasama dalam divisi dengan baik

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	43	71,7%	172
Sering	16	26,6%	48
Kadang-kadang	1	1,7	2
Tidak pernah	0	0	0
Total	60	100%	222
	\bar{X}		92,25%

Berdasarkan tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel 43 responden yang menjawab selalu bahwa saya dapat bekerjasama dalam divisi dengan baik, 16 responden menjawab sering, 1 responden menjawab kadang-kadang dan tidak satupun responden menjawab tidak pernah.

Tabel 4.42 Saya senang bekerja secara kelompok dari pada sendiri-sendiri

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	24	40%	96
Sering	26	43,3%	78
Kadang-kadang	10	16,7%	20
Tidak pernah	0	0	0
Total	60	100%	194
	\bar{X}		80,83%

Berdasarkan tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan bahwa saya senang bekerja secara kelompok dari pada sendiri-sendiri 24 responden menjawab selalu, 26 responden menjawab sering, 10 responden menjawab kadang-kadang, dan tidak satupun responden menjawab tidak pernah.

e. Data kinerja pegawai berdasarkan kehadiran.

Tabel 4.43 Saya meninggalkan kantor pada saat ada pekerjaan

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	0	0	0
Sering	1	1,7%	2
Kadang-kadang	17	28,3%	51
Tidak pernah	42	70%	168
Total	60	100%	221
	\bar{X}		92,08%

Berdasarkan tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel tidak satupun responden yang menjawab selalu pada pernyataan saya meninggalkan kantor pada saat ada pekerjaan, 1 menjawab sering, 17 responden menjawab kadang-kadang, dan sebanyak 42 responden yang menjawab tidak pernah.

Tabel 4.44 Saya selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu

Pernyataan	Jumlah	Persentase	Jumlah Skor
Selalu	28	46,7%	112
Sering	19	31,7%	57
Kadang-kadang	10	16,6%	20
Tidak pernah	3	5%	3
Total	60	100%	192
	\bar{X}		80%

Berdasarkan tabel di atas, dari 60 responden yang menjadi sampel pada pernyataan terakhir bahwa saya selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu 28 responden yang menjawab selalu, 19 responden yang menjawab sering, 10 responden menjawab kadang-kadang, dan 3 responden yang menjawab tidak pernah.

4.2 Pengujian Hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*. korelasi *product moment* dicari untuk menguji hipotesis dengan melihat seberapa besar hubungan antara gaya kepemimpinan (X) dengan kinerja pegawai (Y). berdasarkan pada analisis yang telaah dilakukan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 21.0 *for Windows*. Adapun hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistik sebagai berikut:

$$H_a : r_{yx} \neq 0$$

$$H_0 : r_{yx} = 0$$

Hipotesis bentuk kalimat

H_a : Terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

H_0 : Tidak terdapat hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Tabel 4.45 Hasil uji korelasi *Product Moment*

		Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.407**
	Sig. (1-tailed)		.001
	N	60	60
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.407**	1
	Sig. (1-tailed)	.001	
	N	60	60

Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , maka H_a diterima H_0 ditolak. Tetapi sebaliknya, apabila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka H_0 diterima H_a ditolak. Berdasarkan hasil di atas, diperoleh $r_{hitung} 0,407 \geq r_{tabel} 0,254$ pada taraf signifikan 5%, sehingga dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil yang ditemukan terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Tabel 4.46 Koefisien korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.165	.151	5.496

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel di atas, ditampilkan nilai R sebesar 0,407 dan koefisien determinasi (R_{square}) sebesar 0,165. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa hasil

kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 16,5% oleh gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya ($100\% - 16,5\% = 83,5\%$) disebabkan oleh faktor lain. Nilai koefisien korelasi ini selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefien korelasi sebagai berikut:

Tabel 4.47 Interpretasi Koefisien Korelasi

Korelasi	r_{hitung}	Nilai Interpretasi	Keterangan
X terhadap Y	0,407	0,40 – 0,599	Sedang

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} berada diantara 0,40-0,599, sehingga koefisien korelasi yang dihasilkan termasuk dalam kategori sedang dengan nilai positif.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.

Penelitian yang dilakukan peneliti ialah hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare, dimana yang menjadi responden ialah pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Gaya kepemimpinan Sekeretaris Daerah Kota parepare dapat diketahui dari pernyataan yang diisi oleh pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare, dan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare dapat diukur dari *kuesioner* yang teah diisi oleh pegawai itu sendiri.

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare dengan jumlah sampel 60 pegawai. Teknik dan instrument pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau *kuesioner*. Adapun teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji korelasi *product moment*, sebelum melakukan pengujian tersebut peneliti melakukan *editing* atau memeriksa data penelitian untuk mengetahui adanya kesalahan atau kekurangan kelengkapan data yang diisi oleh responden.

Hasil penelitian gaya kepemimpinan sekretaris Daerah Kota Parepare diperoleh nilai rata-rata pada gaya kepemimpinan otoriter yaitu 22,31 diperoleh dari tujuh pernyataan; yang pertama semua keputusan ditetapkan oleh pimpinan tanpa musyawarah dengan pegawai memperoleh jumlah skor 207, yang kedua pimpinan selalu memberikan sanksi bila pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak sesuai perintah memperoleh jumlah skor 192, yang ketiga penugasan pekerjaan hanya dilakukan oleh pimpinan saja memperoleh jumlah skor 192, keempat pimpinan tidak menerima saran atau pendapat dari bawahan memperoleh jumlah skor 156, kelima pimpinan tidak memberi ruang pada pegawai untuk memberi inisiatif dalam pengambilan keputusan memperoleh jumlah skor 205, keenam pimpinan lebih mementingkan hasil kerja tanpa mengetahui proses dan usaha atau tugas yang diberikan oleh pegawai memperoleh jumlah skor 183, ketujuh pimpinan sangat bergantung pada kekuasaan formalnya memperoleh jumlah skor 188, dari tujuh pernyataan tersebut menghasilkan jumlah skor yang menjawab selalu 18, menjawab sering 134, yang menjawab kadang-kadang 459, dan yang menjawab tidak pernah 728, sehingga total dari jumlah skor tersebut 1339 dengan rata-rata 22,31, dari rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak otoriter karena berada pada interval 15-28.

Hasil penelitian gaya kepemimpinan demokratis diperoleh nilai rata-ratanya yaitu 22,6 diperoleh dari tujuh pernyataan; pertama pimpinan selalu meminta sumbang saran dari para pegawai dalam hal evaluasi setiap kegiatan memperoleh jumlah skor 200, kedua komunikasi terjalin dua arah antara pimpinan dan bawahan memperoleh jumlah skor 205, ketiga tanggung jawab organisasi dipikul bersama memperoleh jumlah skor 210, keempat pemimpin mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mencapai sesuatu dengan cara mereka sendiri memperoleh jumlah skor 158, kelima pimpinan sering

menekankan pentingnya tugas dan meminta pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya memperoleh jumlah skor 211, keenam pimpinan bersedia mempertimbangkan kebijakan yang telah diambil jika diminta oleh pegawai memperoleh jumlah skor 176, ketujuh pimpinan berusaha membangun semangat bawahannya dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya memperoleh jumlah skor 206, dari tujuh pernyataan tersebut menghasilkan jumlah skor yang menjawab selalu 720, menjawab sering 522, yang menjawab kadang-kadang 96, dan yang menjawab tidak pernah 18, sehingga total dari jumlah skor tersebut 1356 dengan rata-rata 22,6, dari rata-rata tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan demokratis karena berada pada interval 15-28.

Hasil penelitian gaya kepemimpinan bebas diperoleh hasil nilai rata-ratanya yaitu 23,11 diperoleh dari tujuh pernyataan yaitu; pertama pimpinan tidak mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan pegawai memperoleh jumlah skor 199, kedua pimpinan tidak mematok jadwal terealisasinya suatu pekerjaan memperoleh jumlah skor 198, ketiga pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh pegawai memperoleh jumlah skor 189, keempat kepentingan pribadi pemimpin lebih penting dari pada kepentingan kelompok memperoleh jumlah skor 222, kelima pimpinan bertindak sesuai apa yang diinginkan pegawai memperoleh jumlah skor 193, keenam pimpinan selalu menyerahkan tanggung jawab dan konsekuensi kepada bawahan secara penuh memperoleh jumlah skor 188, ketujuh pimpinan tidak memberikan teguran kepada pegawai yang kerjanya buruk memperoleh jumlah skor 198, dari tujuh pernyataan tersebut menghasilkan jumlah skor yang menjawab selalu 18, menjawab sering 98, yang menjawab kadang-kadang 423, dan yang menjawab tidak pernah 848, sehingga total dari jumlah skor tersebut 1387 dengan rata-rata 23,11, dari rata-rata tersebut dapat

disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak bebas karena berada pada interval 15-28.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sekretaris Daerah Kota Parepare termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratis, hal tersebut dapat diketahui pada pernyataan indikator gaya kepemimpinan demokratis memiliki nilai rata-rata yaitu 22,6 dan berada pada interval 15-28 dengan demikian masuk dalam kategori demokratis.

Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare dilihat dari jawaban responden pada setiap pernyataan, berdasarkan kuantitas kerja pegawai dapat dikatakan baik dengan skor 70,83, hasil tersebut diperoleh dari empat pernyataan yaitu; pertama saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja di luar jam kerja apabila dibutuhkan memperoleh jumlah skor 170 dengan skor 70,83, kedua Saya bersedia melaksanakan/mengerjakan seluruh tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada saya di luar pekerjaan saya memperoleh jumlah skor 166 dengan skor 69,17, ketiga saya tidak mengerjakan tugas di luar tanggung jawab saya memperoleh jumlah skor 123 dengan skor 51,25, keempat saya meninggalkan pekerjaan apabila masuk waktu shalat memperoleh jumlah skor 221 dengan skor 92,08.

Berdasarkan kualitas kerja pegawai memiliki skor 87,22 dengan kategori baik sekali, hasil tersebut diperoleh dari 9 pernyataan yaitu; pertama saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini memperoleh jumlah skor 203 dengan skor 84,58, kedua saya menyelesaikan pekerjaan dengan sendiri memperoleh jumlah skor 166 dengan skor 69,17, ketiga dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer/fasilitas yang diberikan memperoleh jumlah skor 217 dengan skor 90,41, keempat saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun pimpinan tidak ada di kantor memperoleh jumlah skor 223 dengan skor

92,91, kelima saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh jumlah skor 214 dengan skor 89,16, keenam saya menyuruh pegawai yang untuk mengerjakan tugas yang diamanahkan kepada saya memperoleh jumlah skor 207 dengan skor 86,25, ketujuh saya belum terampil menggunakan *Microsoft office* memperoleh jumlah skor 227 dengan skor 94,53, kedelapan saya sering menggunakan *gadget* (HP) pada saat jam kerja memperoleh jumlah skor 196 dengan skor 81,67, dan yang terakhir Saya belum terampil mengoperasikan printer (*print, scan, fotocopy*) memperoleh jumlah skor 231 dengan skor 96,25.

Berdasarkan ketepatan waktu memiliki skor 75,83 dengan kategori baik, hasil tersebut diperoleh dari empat pernyataan yaitu; pertama saya tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan pimpinan kepada saya memperoleh jumlah skor 182 dengan skor 75,83, kedua saya menyelesaikan pekerjaan di luar batas waktu yang telah ditetapkan memperoleh jumlah skor 202 dengan skor 84,16, ketiga saya menunda waktu istirahat jika masih ada pekerjaan yang tersisa memperoleh jumlah skor 165 dengan skor 86,75, keempat saya tidak suka didesak dalam mengerjakan pekerjaan memperoleh jumlah skor 179 dengan skor 74,58.

Berdasarkan kemampuan bekerjasama dapat dikatakan baik sekali dengan skor 87,08, hasil tersebut diperoleh dari dua pernyataan yaitu; pertama saya dapat bekerjasama dalam devisi dengan baik memperoleh jumlah skor 222 dengan skor 92,25, kedua saya senang bekerja secara kelompok dari pada sendiri-sendiri memperoleh jumlah skor 194 dengan skor 80,83, dan secara kehadiran baik sekali dengan skor 86,25, hasil tersebut diperoleh dari dua pernyataan yaitu; pertama saya meninggalkan kantor pada saat ada pekerjaan memperoleh jumlah skor 221 dengan skor 92,08, kedua saya selalu datang tepat waktu dan pulang tepat waktu memperoleh jumlah skor 192 dengan skor 80. Berdasarkan jawaban responden

pada setiap indikator, secara keseluruhan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare tergolong baik sekali dengan skor 81,82.

Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisien korelasi diperoleh hasil r_{hitung} $0,407 \geq r_{tabel}$ 0,254 dengan taraf signifikansi 5%, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil yang ditemukan terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan.

5.1.1 Gaya kepemimpinan sekretaris Daerah Kota Parepare diperoleh nilai rata-rata pada gaya kepemimpinan otoriter yaitu 22,31 dengan interval 15-28 masuk dalam kategori tidak otoriter karena pernyataannya masuk pada kriteria negatif, gaya kepemimpinan demokratis 22,6 dengan interval 15-28 masuk dalam kategori demokratis karena pernyataannya masuk pada kriteria positif, dan gaya kepemimpinan bebas 23,11 dengan interval 15-28 masuk dalam kategori tidak bebas karena pernyataannya masuk pada kriteria negatif. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sekretaris Daerah Kota Parepare termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratis.

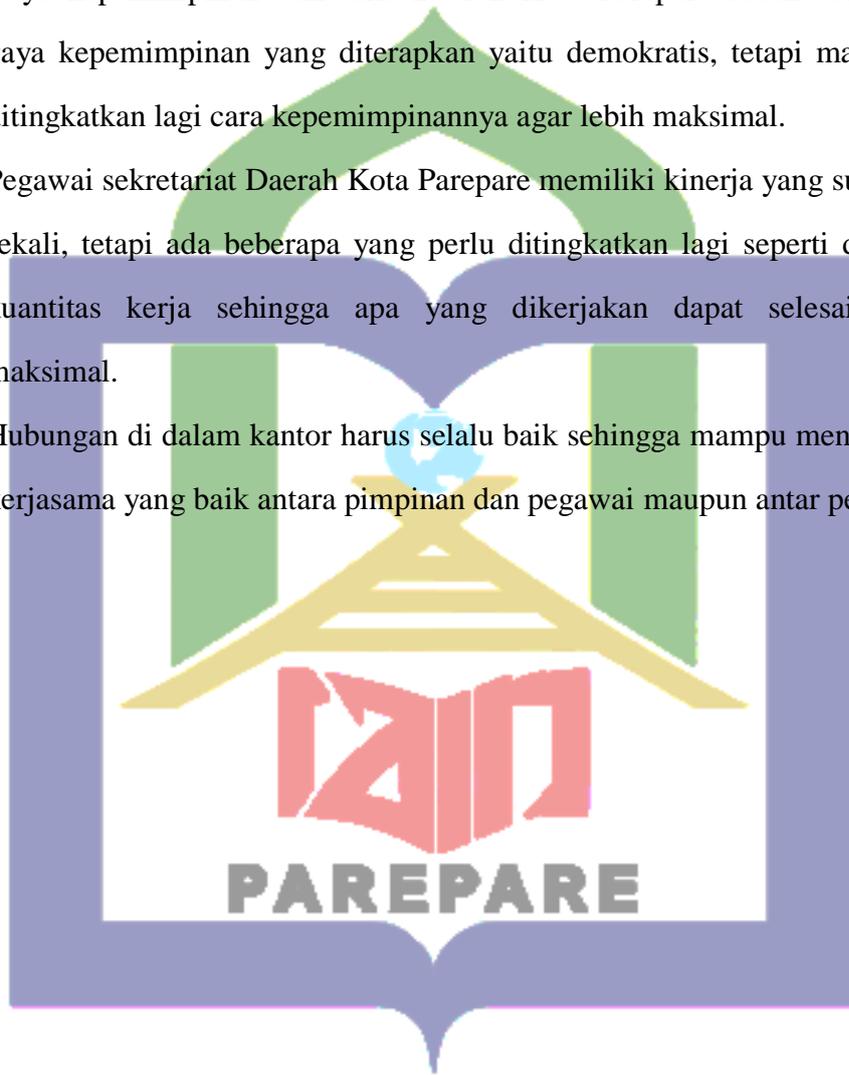
5.1.2 Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare dilihat dari jawaban responden pada setiap pernyataan, berdasarkan kuantitas kerja pegawai dapat dikatakan baik memiliki skor 70,83, dan kualitas kerja pegawai memiliki skor 87,22 dapat dikatakan baik sekali, selanjutnya pada indikator ketepatan waktu memiliki skor 75,83 sehingga dapat dikatakan baik. Pada indikator kemampuan bekerjasama dapat dikatakan baik sekali dengan skor 87,08, dan secara kehadiran baik sekali dengan skor 86,25%. Berdasarkan jawaban responden pada setiap indikator, secara keseluruhan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare tergolong baik sekali dengan skor 81,82.

5.1.3 Berdasarkan hasil perhitungan pada koefisien korelasi diperoleh hasil r_{hitung} $0,407 \geq r_{tabel}$ 0,254 dengan taraf signifikansi 5%, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil yang ditemukan terdapat korelasi positif yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y,

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

5.2 Saran.

- 5.2.1 Gaya kepemimpinan sekretaris Daerah Kota Parepare sudah baik karena gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu demokratis, tetapi masih perlu ditingkatkan lagi cara kepemimpinannya agar lebih maksimal.
- 5.2.2 Pegawai sekretariat Daerah Kota Parepare memiliki kinerja yang sudah baik sekali, tetapi ada beberapa yang perlu ditingkatkan lagi seperti dalam hal kuantitas kerja sehingga apa yang dikerjakan dapat selesai dengan maksimal.
- 5.2.3 Hubungan di dalam kantor harus selalu baik sehingga mampu menimbulkan kerjasama yang baik antara pimpinan dan pegawai maupun antar pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'anul Karim dan Al-Hadis.
- Amri, Husnul. 2016. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Jurnal Lingkar Widyaiswara 3 No. 1. Pandeglang.
- Badri, Sutrisno. 2012. *Meotode Statistika untuk Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Ombak.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Darmawan, Deni. 2018. *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, Imam. 2011. *Apikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Ed. 5; Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, Iqbal. 2008. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kayo, Khatib Pahlawan. 2005. *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*. Jakarta: Amzah.
- Krisyantono, Rachmat. 2007. *Teknik Praktis Riset Komunikasi, Edisi pertama*. Cet. 2; Jakarta: Kencana.
- Malayu, Hasibuan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Putra, Resy Wina dan Suhartini. 2012. *Peranan Gaya Kepemimpinan Terhadap Moivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) cabang Yogyakarta*. Sinergi 13 No. 1. Yogyakarta.
- Rachmat Krisyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi Cet. 2*, (Jakarta: Kencana, 2007), h. 91.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. Palembang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Cet. I; Malang: UB Press.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rohmat. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Cipta Media Aksara.
- Saputra, Andri, dan Rizky Natassia. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang* dalam *Journal of Economic and Economic Education* 2 No. 2. Padang.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Sudijono, Anas. 2011. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, Ahmad. 1999. *Terjemah Riyadhus Sholihin*. Jilid 1; Jakarta: Pustaka Amani.
- Sutarto. 2006. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutikno, Sobry. 2014. *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Syafei, Buyung Ahmad. 2007. *Kompeten dan Kompetensi*. <https://deroe.wordpress.com/2007/10/05/kompeten-dan-kompetensi/>. (Diakses tanggal 26 Januari 2019).
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia TBK (Regional Sales Manado)* dalam *Journal Acta Diurna* 3 No. 4. Manado.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Yunarifah, Usri Nani dan Kustiani, Lilik. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang*. *Jurnal Modernisasi* 8 No. 2. Malang.
- Yomungga, Moses, dkk. 2015. *Pengantar Bisnis*. Medan: Perdana Publishing.

BIOGRAFI PENULIS



Penulis bernama lengkap Jeni Ayu Lastri, lahir di Palu Provinsi Sulawesi Tengah pada tanggal 01 Januari 1998. Penulis merupakan anak ke-tiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Darlan Wajeng dan Ibu Rosnani Laokki. Penulis sekarang bertempat tinggal di Jl. Matahari No. 20 Kecamatan Ujung Kelurahan Mallusetasi Kota Parepare.

Penulis memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Wanio Sidrap. Kemudian melanjutkan pendidikannya di Sekolah Menengah Pertama Negeri 9 Parepare. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Parepare dan selesai pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di bangku perkuliahan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare dengan Program Studi Manajemen Dakwah (MD) Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah.

Penulis melakukan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan dan melaksanakan Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Kecamatan Watang Pulu Desa Mattirotasi Kabupaten Sidrap Provinsi Sulawesi Selatan. Penulis mengajukan judul skripsi sebagai tugas akhir, yaitu **“Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare”**.