

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI KUA KECAMATAN MADANG SUKU
III KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Oleh:

**HARUN AL RASYID
NPM. 2041030066**



Program Studi: Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1446 H / 2024 M**

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI KUA KECAMATAN MADANG SUKU
III KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR
SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh:

**HARUN AL RASYID
NPM. 2041030066**

Program Studi: Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. Yunidar Cut Matia Yanti , M.Sos.I

Pembimbing II : M.Husaini S.T.,M.T

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 1446 H / 2024 M**

ABSTRAK

GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KUA KECAMATAN MADANG SUKU III KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR SUMATERA SELATAN

Oleh:
Harun Al Rasyid

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu berjalan terlebih dahulu, memberikan contoh bagaimana seharusnya bekerja, bagaimana seharusnya sadar tentang betapa pentingnya kedisiplinan dan bagaimana harusnya mengabdikan kepada kepentingan umum dan kepentingan segenap anggota organisasi. Kinerja pegawai memiliki hubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin. Pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena untuk menjalankan tujuannya, lembaga atau organisasi haruslah menerapkan gaya kepemimpinan atau pola dalam memimpin yang konsisten dalam situasi kerja yang di hadapi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh Kepala KUA Kecamatan Madang Suku III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan kinerja yang maksimal. Metode menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi, serta menggunakan teknik analisis data sebagai alat mengaitkan antara teori dan fakta yang sebenarnya terjadi di lapangan diolah sedemikian rupa sehingga mendapatkan suatu kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang di pakai oleh Bapak Agus Setiyo Budi yang di terapkan olehnya adalah gaya Suportif, pemimpin yang bersifat sebagai Orang Tua dan memberikan perhatian penuh pada kesejahteraan pegawai serta memperlakukan anggota pegawai setara, dan gaya kepemimpinan situasional yaitu gaya kepemimpinan yang disiplin dan tegas tetapi masih mempertimbangkan dan memahami kemampuan bawahannya dan memberi Tahuakan tugas tugas yang akan di lakukan, dan

menerima pendapat, Masukan dari para bawahannya mengutamakan musyawarah dan mengambil keputusan tetapi tanpa mengurangi hirarki sebagai Pemimpin sesuai dengan tujuan organisasi.. Dimana kedua gaya kepemimpinan yang dipakai oleh Bapak Agus Setiyo Budi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai KUA



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Harun Al Rasyid
NPM : 2041030066
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KUA KECAMATAN MADANG SUKU III KABUPATEN OGAN KOMERING ULU TIMUR SUMATERA SELATAN**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri ,bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka .Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.
Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 10 Juni 2024
Peneliti,



Harun Al Rasyid
NPM. 2041030066



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Fungsi Manajemen Dalam Pembinaan Akhlak Santri Di Pondok Pesantren Modern Daarul Ikrom Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran
Nama : Nur Laila Utami
NPM : 2041030095
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Badaruddin, S.Ag.M.Ag
NIP. 197508132000031001

Pembimbing II,

M. Husami, S.T., M.T
NIP. 197812182009121001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I
NIP. 197010251999032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **“Fungsi Manajemen Dalam Pembinaan Akhlak Santri Di Pondok Pesantren Modern Daarul Ikrom Kecamatan Kedondong Kabupaten Pesawaran”** Disusun oleh: **Nur Laila Utami NPM: 2041030095**, Program Studi: **Manajemen Dakwah**. Telah di ujikan dalam Sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal: **Selasa, 25 Juni 2024, Pukul 09.30-11.00 WIB.**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : **Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I** (...)
Sekretaris : **Rouf Tamim, M.Pd.I** (...)
Penguji I : **Dr. Hasan Mukmin, M.A** (...)
Penguji II : **Badarudin, S.Ag. M.Ag** (...)
Penguji Pendamping : **M. Husaini, S.T.M,T** (...)

Mengetahui,

Plt. Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Dr. Faizal, S.Ag., M.Ag
NIP. 196901171996031001

MOTTO

❖ وَإِذِ ابْتَلَىٰ إِبْرَاهِيمَ رَبُّهُ بِكَلِمَاتٍ فَأَتَمَّهُنَّ ۗ قَالَ إِنِّي جَاعِلُكَ لِلنَّاسِ
إِمَامًا ۗ قَالَ وَمِنْ ذُرِّيَّتِي ۗ قَالَ لَا يَنَالُ عَهْدِي الظَّالِمِينَ ۙ ١٢٤

Artinya : “(Ingatlah) ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan beberapa kalimat, lalu dia melaksanakannya dengan sempurna. Dia (Allah) berfirman, “Sesungguhnya Aku menjadikan engkau sebagai pemimpin bagi seluruh manusia.” Dia (Ibrahim) berkata, “(Aku mohon juga) dari sebagian keturunanku.” Allah berfirman, “(Doamu Aku kabulkan, tetapi) janji-Ku tidak berlaku bagi orang-orang zalim.” {Q.S Al-Baqoroh :124}



PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin Segala puji bagi Allah SWT. Tuhan semesta alam. Shalawat serta salam atas Nabi Muhammad SAW sebagai pemimpin Revolusioner dunia. Ajaran yang beliau sampaikan sampai saat ini tiada keraguan atasnya. Skripsi ini ku persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua ku tersayang yakni Bapak Suryanto dan Ibu Enik Susanti tercinta yang telah sepenuh hati mendidik, mengasuh dan membesarkan ku dengan penuh cinta dan kasih sayang, serta telah memberi dukungan moril maupun materil sehingga dapat menyelesaikan pendidikan di Perkuliahan ini dan Terima kasih atas semua cinta yang telah Bapak dan ibu berikan kepada saya.
2. Kakek dan Nenek Suyadi, Misirah, Kasirin dan Nasri yang selalu memberi motivasi dukungan dan selalu Mendo'akan Penulis sehingga dapat menyelesaikan kuliah ini.
3. Untuk kedua Adek ku, Syamsul Pajri dan Dzaki Terima Kasih yang selalu menghibur dengan penuh canda tawa serta memberi doa, motivasi, dukungan untuk menyelesaikan Pendidikanku.
4. Untuk Seluruh teman-teman manajemen dakwah kelas A Angkatan 2020, terimakasih atas dukungan dan motivasinya untuk menyelesaikan Penulisan ini dan telah sama-sama berjuang dan menuntut ilmu di Fakaultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini membawa manfaat untuk semua pembaca khususnya, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penulisan skripsi ini.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Harun Al Rasyid, dilahirkan di Desa Batumarta VI Kecamatan Madang Suku III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan. Anak pertama dari Dua Bersaudara dari Pasangan Bapak Suryanto dan Ibu Enik Susanti. Adapun Pendidikan Penulis di mulai dari pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Desa Batumarta VI lulus pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Kecamatan Madang Suku III dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya penulis meneruskan Sekolah Mengengah Atas di SMA Negeri 2 OKU dan lulus pada tahun 2020. Kemudian pada tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah (MD). Selama di Perguruan Tinggi penulis mengikuti organisasi Ekstra. Adapun organisasi yang pernah penulis ikuti yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa Olahraga Raden Intan (UKM ORI) Devisi Volley Ball.



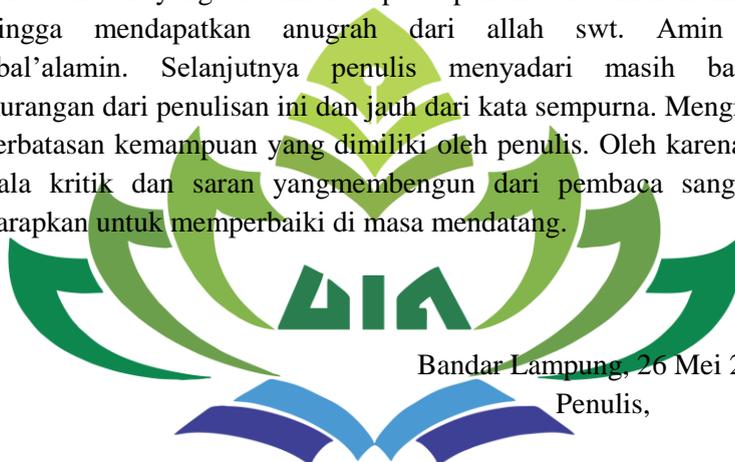
KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, pemilik alam semesta beserta dengan segala isinya, yang dengan karunia-Nya kita dapat merasakan kenikmatan berupa nikmat iman, Islam, dan ihsan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul penelitian: “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di KUA Kecamatan Maddang Suku III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan”. Sholawat teriringkan salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada suri tauladan kita yakni Nabi besar Muhammad SAW karena beliau adalah yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju kepada cahaya Islam, semoga kita semua mendapatkan syafa’atnya di yaumul akhir kelak, Aamiin Ya Rabbal’alamiin. Proses penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang turut serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai seorang mahasiswa hingga memperoleh gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi. Oleh karenanya dengan seluruh kerendahan hati dan rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr Abdul Syukur M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr.Yunidar Cut Mutia Yanti M.Sos.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah (MD), Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
3. Bunda Dr.Yunidar Cut Mutia Yanti M.Sos.I selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan dan waktunya
4. Bapak M.Husaini S.T.,M.T selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan waktunya
5. Bapak H.Agus Setiyo Budi S.Pd.I selaku Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan madang suku III Kab.Okus Timur yang memberi izin kepada penulis dalam penelitian ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
7. Almamaterku tercinta Kampus UIN Raden Intan Lampung dan Fakultas Dakwah Ilmu komunikasi yang telah memberikan wawasan dan pengetahuan untuk masa depan yang bermanfaat.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah yang telah melimpahkan segala nikmat kepada penulis sehingga skripsi ini selesai. Semoga segala bantuan yang diberikan kepada penulis diberikan keiklasan sehingga mendapatkan anugrah dari Allah SWT. Amin ya' rabbal'alamin. Selanjutnya penulis menyadari masih banyak kekurangan dari penulisan ini dan jauh dari kata sempurna. Mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangatlah diharapkan untuk memperbaiki di masa mendatang.



Bandar Lampung, 26 Mei 2024

Penulis,

Harun Al Rasvid
NPM. 2041030066

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan.....	10
F. Manfaat.....	10
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	11
H. Metode Penelitian.....	14
I. Sistematika Penelitian	20

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan.....	22
1. Definisi Kepemimpinan	22
2. Fungsi Kepemimpinan	25
3. Definisi Gaya Kepemimpinan	29
4. Tipe - Tipe Gaya Kepemimpinan.....	31
5. Unsur - Unsur Gaya Kepemimpinan.....	48
6. Indikator - Indikator Gaya Kepemimpinan	50
7. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	51
8. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.....	52
B. Kinerja Pegawai	54
1. Pengertian Kinerja.....	54
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	56

3. Indikator Kinerja Pegawai.....	60
4. Penilaian Kinerja Pegawai	62
5. Mengukur Kinerja Pegawai.....	65
6. Meningkatkan Kinerja Pegawai	67

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kantor Urusan Agama Kecamatan Madang Suku III Sumatera Selatan.....	70
1. Sejarah Berdiri KUA di Kecamatan Madang Suku III	70
2. Motto, Visi dan Misi KUA Kecamatan Madang Suku III.....	71
3. Struktur Organisasi di KUA Kecamatan Madang Suku III.....	72
4. Daftar Pelayanan KUA di Kecamatan Madang Suku III.....	73
5. Tugas Pokok dan Fungsi KUA di Desa Batumarta VI	74
6. Program Kerja KUA di Kecamatan Madang Suku III	77
B. Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama	79
1. Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama .	79
2. Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Madang Suku III.....	84

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama	89
B. Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	94

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	99
B. Rekomendasi	100

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	57
Tabel 3.1 Nama Kepala dan Pegawai KUA Kecamatan Madang Suku III.....	70
Tabel 3.2 Tupoksi dan Aksi Kepala KUA.....	75
Tabel 3.3 Program Kerja dan Langkah Strategis Implementasi.....	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Madang Suku III	73
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 SK Judul Penelitian

Lampiran 3 Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5. Surat Keterangan Hasil Uji Plagiasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan pembahasan penelitian ini, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penegasan judul dengan memberikan pengertian-pengertian sehingga dapat menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap pokok permasalahan ini. Adapun Judul Skripsi adalah “**Gaya Kepemimpinan Dalam Membina Kinerja Pegawai Di KUA kecamatan Madang Suku III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan**”. Dengan demikian dapat diperoleh gambaran yang jelas sesuai dengan yang dimaksud oleh penulis. Adapun istilah dalam judul tersebut adalah sebagai berikut. Gaya kepemimpinan adalah model serta cara yang diwujudkan melalui kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau model yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.¹

Gaya kepemimpinan Menurut Nawawi diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih pemimpin dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.²

Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, serta menggerakkan orang-orang yang dipimpinnya (pegawai di Kantor Urusan Agama Di desa Batumarta VI), dan yang di lakukan pemimpin

¹ Azan Triguna, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PR. Djagung Prima Malang),” *Jurnal Manajemen* 3 (2021): 201–13.H 4

² Triguna, 4.

tersebut dapat menimbulkan perubahan yang lebih baik pada diri atau perilaku seseorang dalam pencapaian suatu tujuan yang akan di capai oleh suatu lembaga.

Jadi dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara,model atau pendekatan yang dilakukan seseorang pemimpin dalam memberikan pengaruhnya dan pemikirannya pada bawahannya agar dapat melakukan tindakan atau perilaku sesuai dengan apa yang diinginkan seorang pemimpin.

Kepemimpinan menurut Robins kepemimpinan sebagai kemampuan untuk memengaruhi kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.¹ Sedangkan menurut Stoner kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.²

Jadi dapat di tarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok,Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi.

Meningkatkan adalah menaikkan taraf derajat sebagaimana mempertinggikan dari kinerja pegawai.³ yang ada di KUA Kecamatan Madang Suku III, Artinya suatu proses meningkatkan usaha untuk mempertinggikan Kualitas. Meningkatkan yang di maksud di sini adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan sifat kepemimpinan kepala Kantor Urusan Agama untuk mendapatkan kualitas pemimpin yang baik.

¹ Wilson bangun, Intisari Manajemen, (Refika Aditama: Bandung, 2011), cet-2, hal 131

² Ibid ¹³²

³ Peter salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, modern English Press, Jakarta, 1991, Hal. 1620

Kinerja berasal dari kata performance. Terdapat juga mengartikan sebagai performance sebagai hasil kinerja atau prestasi kerja. Namaun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.⁴

Kinerja pegawai adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu⁵. Menurut Robbins & Judge mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.⁶

Menurut Rivai kinerja Pegawai merupakan Hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Jadi dapat di simpulkan bahwa Kinerja pegawai adalah mengacu pada seberapa berhasilnya seorang individu menjalankan tanggung jawab dan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kantor Urusan Agama adalah Suatu lembaga yang bertugas serta melaksanakan sebagian tugas kantor kementerian agama kota atau kabupaten dibidang urusan agama Islam di desa-

⁴ Edy Sutrisno Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama (Karisma Putra Utama : Jakarta, 2009), hal 221

⁵ Astria Khairizah, Irwan Noor, and Agung Suprpto, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) [The Influence Of Leadership Style On Employee Performance (Study On Employees At Universitas Brawijaya Malang Library)],” *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3, no. 7 (2018): 1268–72.

⁶ Fitri Rahmadani and Alexander Sampeliling, “Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Emp” 20, no. 1 (2023): 77–86.

desa atau kota ⁷ .bertugas menyelenggarakan statistik dan dokumentasi serta memberdayakan penyuluh menyelenggarakan surat menyurat dalam urusan agama islam, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan dan rumah tangga, pencatatan nikah rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, ibadah sosial, pengembangan keluarga sakinah, kependudukan sesuai dengan peraturan menteri Agama Republik Indonesia dan di bawah naungan menteri agama indonesia⁸.

Kantor urusan agama yang di maksud adalah Kantor Urusan Agama yang terletak di kecamatan madang Suku III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan sebagai obyek penelitian. Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah di uraikan diatas, Inti dari judul Skripsi ini adalah model atau cara memimpin yang dilakukan oleh Kepala Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Madang Suku III Kab Oku Timur Sumatera Selatan. Yang dalam segi peningkatan kinerja pegawainya mengenai cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif ,disiplin waktu dalam hal ini waktu jam datang dan pulang, disiplin kerja, dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan, sesuai dengan tugas atau kewajiban seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi, serta menggerakkan para pegawainya dalam pencapaian tujuan organisasi yang ingin di capai.

B. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan masyarakat, suatu lembaga formal maupun non formal pasti terdapat seseorang yang dianggap lebih dari yang lain atau dianggap sebagai panutan di dalam suatu lembaga atau organisasi apapun di masyarakat. Seseorang yang memiliki kemampuan yang lebih mampu dalam hal memimpin tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, dan orang yang seperti itu disebut sebagai pemimpin.

⁷ KMA No.517 Tahun 2001 Pasal 2

⁸ PMA No.1 Tahun 1996- Tata Persuratan

Saat ini, dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks dan pengetahuan teknologi yang terus berkembang, peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan dan menjalankan organisasi, khususnya di bidang sumber daya manusia (SDM) dan manajemen kinerja yang baik. Karena kepemimpinan mempunyai kekuasaan atau wewenang untuk memerintah orang lain di lingkungan kerjanya

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan dan etos kerja yang tinggi. Didalam lembaga atau instansi manapun akan memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan layaknya seorang pemimpin dan ini akan sangat membantu dalam suatu proses pengambilan keputusan yang akan diambil karena akan melibatkan seluruh sumber daya manusia yang ada didalamnya.⁹

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu berjalan terlebih dahulu, memberikan contoh bagaimana seharusnya bekerja, bagaimana seharusnya sadar tentang betapa pentingnya kedisiplinan dan bagaimana harusnya mengabdikan kepada kepentingan umum dan kepentingan segenap anggota organisasi. pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Kepemimpinan menurut P. Robbins ialah kemampuan yang dapat mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai sasaran dan tujuan. Kepemimpinan apakah bisa mencapai tujuan - tujuan yang ditetapkan. Kemampuan merupakan rangkaian yang dapat menata apa yang diwujudkan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain, dalam keadaan

⁹ Wibowo, Yuliani Restu. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai pada badan penanaman modal daerah jawa tengah. Skripsi. Universitas Negeri Semarang : Semarang. 2013

tertentu agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disetujui bersama. Sedangkan pemimpin adalah orang - orang yang memberikan bimbingan, mengarahkan, menuntun, dan berjalan di depan (preceade).¹⁰

Gaya kepemimpinan merupakan model serta cara yang diwujudkan melalui kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Pemimpin sangat diperlukan demi kelancaran pekerjaan yang dilakukan di suatu organisasi atau kelembagaan, karena selain menjadi motivator pemimpin juga berfungsi sebagai pengawas. Pemimpin yang baik akan berdampak positif terhadap pegawainya karena dengan kepemimpinan yang baik para pegawai akan disiplin kerja serta semangat dan mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugasnya. Keterampilan maupun gaya memimpin yang baik dan efektif juga diperlukan untuk membangun dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut Widyatmini dan Hakim mengatakan seorang pemimpin harus memiliki berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Sedangkan Kinerja pegawai adalah unjuk kerja pegawai dalam melakukan segala tugas tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, tugas – tugas tersebut ada berdasarkan pencapaian keberhasilan yang telah ditetapkan, maka dari itu pegawai tergolong sebagai tingkatan kinerja yang tertentu, jika seorang

¹⁰ Andang, Manajemen dan Kepemimpinan kepala sekolah, (Jogjakarta: AR-RUZ MEDIA,2017),38

pegawai mempunyai rasa senang terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan, tentu kinerja yang baik sesuai dengan apa yang di peroleh oleh pimpinannya, jika berkinerja baik tentu akan merasa senang dan puas apa yang telah dikerjakannya.¹¹

Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan. Tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja menurut Gorden dalam Nawawi Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Kinerja pegawai memiliki hubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang di lakukan oleh pemimpin.pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi,karena unuk menjalankan tujuannya,lembaga atau organisasi haruslah menerapkan gaya kepemimpinan atau pola dalam memimpin yang konsisten dalam situasi kerja yang di hadapi.gaya kepemimpinan yang sesuai dan mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dapat memberikan pula semangat kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.sehingga kinerja para pegawai akan menjadi lebih baik.

Kantor Urusan Agama merupakan sebuah lembaga keagamaan, yang bergerak dibidang urusan agama Islam. Dalam proses kegiatannya kantor urusan agama, melaksanakan sebagian tugas dari kantor Kementerian Agama Indonesia di kabupaten

¹¹ Triton, Manajemen Sumber daya Mansusia,(Jakarta Selatan: Oryyza,2010)7-21

dan kotamadya dibidang urusan agama Islam dalam wilayah kecamatan.¹²

Kantor Urusan Agama Kecamatan Madang Suku III beralamatkan di Pusat Desa Batumarta VI, Kecamatan Madang Suku III kabupaten Ogan komering Ulu Timur Provinsi Sumatera Selatan. Pada lembaga Kantor Urusan Agama ini perlu kiranya memperhatikan sumber Daya Manusia seperti Kinerja Pegawainya yang termasuk di dalamnya adalah faktor Gaya Kepemimpinan yang di terapkan pemimpin dalam hal ini masih sangat kurang dan tidak menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik seperti kurang mendengarkan keluhan pegawai, kurang memperhatikan pegawai, komunikasi antar pegawai dan pemimpin tidak berjalan serta fungsi pengawasan tidak berjalan semestinya dan kurang mengetahui tipe-tipe gaya kepemimpinan yang cocok bagi pegawainya, hal ini menjadikan pegawai dalam bekerja menjadi kurang maksimal karena tidak menjalankan standar dari seorang pemimpin yang telah di tetapkan.

Kantor Urusan Agama yang merupakan salah satu lembaga pemerintah yang mana menjalankan fungsi pelayanan publik dengan segala aspeknya. Dengan pelayanan atau kinerja prima dari pemerintah maka fungsi pemerintah sebagai pelayanan rakyat akan terpenuhi. Maka dari itu gaya kepemimpinan seorang pemimpin tentu akan mempengaruhi perilaku para pegawainya. Baik itu dalam motivasi kerja, kedisiplinan kerja maupun tanggung jawab atas pekerjaannya. Oleh karena itu mencari kepala/pemimpin haruslah pandai dalam memimpin dan membina bawahannya, Disiplin sendiri merupakan bentuk kepatuhan terhadap tugas-tugas yang di emban, kepatuhan ini yang dapat menggerakkan kearah pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan tujuan suatu organisasi serta mengetahui

¹² Depag RI, Tugas-Tugas Penjabat Pencatatan Nikah, Bimbingan Masyarakat Islam Dan Penyelenggaraan Haji, (Departemen Agama RI, Jakarta, 2004), h. 23

dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang telah ditetapkan.

Kantor urusan agama yang penulis maksud adalah Kantor Urusan Agama yang terletak di Desa Batumarta VI Kecamatan Madang Suku III sebagai obyek penelitian. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas, maksud dari judul skripsi ini adalah model atau cara memimpin yang dilakukan oleh Kepala Kantor Urusan Agama Desa Batumarta VI Madang Suku III dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Yang dalam peningkatan kinerja pegawainya mengenai pelayanan bagi masyarakat sekitar, mentaati peraturan yang telah ditetapkan, sesuai dengan tugas atau kewajiban, dan memberikan hasil yang maksimal bagi KUA di desa batumarta VI. seorang pemimpin agar dapat mempengaruhi, serta menggerakkan para bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi

Kepemimpinan yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Selain memang harus ada sumber daya manusia yang baik, pemimpin juga berperan penting terhadap peningkatan pegawainya, agar dapat mewujudkan pelayanan bagi masyarakat secara maksimal. Merujuk pada latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang : „Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Madang Suku Iii Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan.

C. Fokus dan Sub Fokus penelitian

Berdasarkan Uraian latar belakang yang di paparkan di atas maka fokus penelitian ini mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai .Adapun Sub Fokus dalam penelitian ini adalah berfokus kepada Gaya kepemimpinan kepala kantor urusan agama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan Fokus dan Sub Fokus yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian skripsi ini yaitu Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Di KUA Kecamatan Madang Suku III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan?

E. Tujuan

Berdasarkan Rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dalam penelitian ini peneliti membuat kesimpulan di sini untuk mendapatkan tujuan dalam penelitian yaitu Untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

F. Manfaat

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini semoga dapat memberikan manfaat, adapun manfaat dalam penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi sebagai Bahan acuan terkait dengan Gaya kepemimpinan untuk kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawainya di Kantor urusan Agama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademik, penelitian ini dapat menyajikan informasi mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lembaga atau perusahaan.
- b. Bagi KUA, diharapkan ini mampu menjadi bahan referensi yang bermanfaat untuk menentukan arah yang lebih baik dan agar tujuan lembaga dapat tercapai dengan baik.
- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman yang kemudian dapat diterapkan dalam kehidupan bermasyarakat.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya,Sebagai referensi dan sumber informasi serta bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Dalam melakukan penelitian ini penulis menemukan adanya skripsi yang memiliki kemiripan dengan judul yang akan penulis teliti,oleh karna itu penulis melakukan kajian ulang terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk melihat revelansi dan sumber-sumber data yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini serta untuk menghindari duplikasi terhadap penelitian ini. Adapun judul skripsi tersebut antara lain:

Skripsi yang berjudul,"Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Makan Puti Minang Cabang Haji Mena Natar Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai" oleh Indra Anglalami, NPM:1141030038, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung than 2016 penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan rumah makan puti minang dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berfokus pada gaya atau sikap tingkah laku seorang pemimpin dalam menggerakkan karyawannya dan dalam meningkatkan kinerja karyawannya secara efektif dan efesien. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Rumah Makan Puti Minang Haji Mena jika dilihat dari gaya kepemimpinan behavior menerapkan gaya kepemimpinan otoratis , tapi jika dilihat dari ranah bisnis maka pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan transaksional. Jadi penelitian ini memiliki perbedaan yaitu lokasi penelitian dan hanya memfokuskan pada Gaya Kepemimpinan behaviour untuk meningkatkan kinerja pegawai .

Skripsi Berjudul Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Dalam Membina Kinerja Pegawai Di Kecamatan

Kemiling Bandar Lampung oleh Ahmat Rizaldy Npm. 1741030048 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung Pada Tahun 2021, Adapun metode penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, Hasil Temuan pada penelitian ini adalah Dalam menentukan gaya kepemimpinannya untuk mengarahkan para pegawainya agar mau menjalankan tugas dengan baik, maka pimpinan atau kepala kantor urusan agama kecamatan kemiling lebih mengarah pada gaya kepemimpinannya menekankan pada sistem kekeluargaan dan penerapan peraturan, Sehingga melalui sikap saling menghormati yang terjalin diantara mereka menimbulkan dampak positif. Pada penelitian ini memiliki perbedaan yaitu pada pembinaan kinerja pegawai.

Skripsi Arum Ambarini, mahasiswa UIN Raden Intan Lampung (2021) dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Kotabumi Lampung Utara”. Fokus penelitian ialah Bagaimanakah gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Kotabumi Lampung Utara?. Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini ialah Pemimpin BPRS Kotabumi menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, yang menunjukkan bahwa mereka menggunakan kekuasaan mereka dengan proporsionalitas. Akibatnya, karyawan merasa berani untuk menyampaikan masukan yang positif. Karyawan juga mampu bekerja secara tim dan mengatasi masalah bersama sama. Pada penelitian ini memiliki perbedaan yaitu tentang Motivasi kerja karyawan yang di jelaskan dalam penelitian ini adalah bagaimana Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Jurnal yang di tulis Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Pada Jurnal yang di tulis oleh Tomy sun Siagan dan hazmanan memiliki perbedaan yaitu pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai kepuasan kerja hal ini sangat berbeda karena jurnal ini menjelaskan tentang lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik yang di tulis oleh Mohammad Ulul Ilmi Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi FISIP, UNAIR yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Deskriptif di biro Adminitrasi Kemasyarakatan Daerah Provinsi Jawa Timur) hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam biro Adminitrasi Kemasyarakatan Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Timur adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis Yaitu pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan. Dan keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan. Namun terdapat kekurangan, seperti wewenang pimpinan tidak mutlak, tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada instruktif dan Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak. dari penelitian ini bahwasannya memiliki perbedaan pada tempat penelitian di Biro Adminitrasi Kemasyarakatan Daerah Jawa Timur.

Dari kelima penelitian yang telah terlebih dahulu dilakukan oleh para peneliti diatas, penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya, karena pada penelitian sebelumnya

sebagian besar membahas tentang gaya kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam membina pegawai disini kepemimpinan menjadi peranan sangat penting dalam membina pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang di inginkan. Dapat diambil kesimpulan bahwa perbedaan penelitian yang dilakukan penulis dengan sebelumnya adalah pada objek penelitian dan tempat yang penulis teliti, penelitian ini memfokuskan masalah Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di KUA Desa Batumarta VI kecamatan Madang Suku III Sumatera Selatan.

H. Metode Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan metode yang ada. Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.¹³

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai “Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Di KUA Kecamatan Madang Suku III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan”. Kegiatan teoritis dan empiris pada penelitian ini diklasifikasikan dalam metode deskriptif kualitatif, dimana peneliti akan mendeskripsikan dan menjelaskan mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan dan memadukan dengan konsep-konsep teori yang ada. Sebelum penulis mengemukakan tentang metode pengumpulan data dan analisis data, terlebih dahulu penulis akan mengemukakan jenis dan sifat penelitian.

¹³ Albi Anggito, Johan Setiawan, Metodologi Penelitian Kualitatif (Sukabumi: CV Jejak, 2018). Cet. 1, Hlm. 7.

1. Jenis dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dilihat dari jenisnya, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif artinya suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata.¹⁴ Metode kualitatif, merupakan kegiatan dalam menyaring informasi dari kondisi yang sewajarnya dalam kehidupan dari suatu obyek yang dihubungkan dengan pemecahan masalah, baik dari sudut pandang teoritik dan praktis¹⁵. Adapun lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah di Kantor Urusan Agama Kecamatan Madang Suku III.

b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena, yaitu dengan menjelaskan ataupun menerangkan sebuah peristiwa.¹⁶ Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian.¹⁷ Karena dalam pengumpulan data sampai analisis data, peneliti berusaha memperoleh data obyektif di lapangan yang sebenarnya sebanyak mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada.

¹⁴ Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif," *Humanika* 21, no. 1 (2021): h 35, <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.

¹⁵ Mohammad Ulul Ilmi, "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Deskriptif Di Biro Administrasi Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur)," *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik* 4, no. 3 (2016): 1–7, <http://repository.unair.ac.id/44039/>.

¹⁶ Bambang Prasetyo, Lina Miftahudin J, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003), h. 42

¹⁷ Sumardi Suryabrata, *Metologi Penelitian* (Jakarta : Rajawali Pers, 2015), hal. 76

2. Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh, Data diartikan sebagai kenyataan yang ada yang berfungsi sebagai bahan sumber untuk menyusun suatu pendapat, keterangan yang benar, dan keterangan atau bahan yang dipakai untuk penalaran dan penyelidikan. Jadi yang dimaksud sumber data dari uraian diatas adalah subyek penelitian dimana data menempel. Sumber data dapat berupa benda, gerak, manusia, tempat dan sebagainya.¹⁸

Menurut Moleong Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah berupa kata-kata, dan tindakan. Data lainnya yang dapat mendukung adalah dokumen dan lain-lain. Selain itu, menurut Arikunto “Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh”. Jadi sumber data merupakan informasi yang diperoleh oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, Data penelitian yang digunakan yaitu sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data Penelitian primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek peneliti. Sumber data primer yang akan digunakan dalam penelitian ini yang bersumber dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi mengenai gaya kepemimpinan dan program peningkatan kinerja pegawai. Data primer ini berupa data-data yang otentik, objektif, dan reliabel, karena data tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk memecahkan suatu permasalahan. Data primer ini bisa berupa hasil wawancara dengan subjek, hasil angket, hasil tes, dan sebagainya Oleh karena itu peneliti membahas gaya kepemimpinan kepala kantor urusan agama dalam meningkatkan kinerja pegawai Di

¹⁸ Nur, Sunardi, Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal, (Jakarta: Bumi Aksara,2011).h 22

kecamatan Madang Suku III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur Sumatera Selatan.

b. Data Sekunder

Data Penelitian sekunder adalah data yang bersumber dari bahan-bahan bacaan seperti buku, hasil penelitian, dan lain sebagainya yang dapat mendukung data primer. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari buku-buku teori atau referensi yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan meningkatkan kinerja pegawai. Data sekunder merupakan data yang sudah diterbitkan atau digunakan oleh pihak lain.¹⁹ Dapat dibagi atas sumber buku dan majalah ilmiah, sumber dokumen dan lain sebagainya. Data penelitian sekunder adalah data-data yang bukan didapatkan atau diperoleh dari subjek penelitian atau sumber pertama yang digunakan untuk penelitian. Data sekunder ini bersifat pelengkap dan penguat dari data primer.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data adapun metode-metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh narasumber kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam.²⁰

Tujuan dari wawancara adalah untuk menentukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara atau narasumber diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu

¹⁹ Ibid,h. 15

²⁰ Irawan Soehartono, Metodologi Penelitian Sosial, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2008), h.68

mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan

Wawancara ini ditujukan kepada sampel Kantor Urusan Agama di Kecamatan Madang Suku III Kab Oku Timur Sumatera Selatan yang telah penulis tentukan. Sehingga metode ini diharapkan dapat memperoleh data-data dibutuhkan serta informasi yang berkaitan dengan proses pelaksanaan Gaya Kepemimpinan di dalam lembaga atau organisasi. Metode ini sebagai metode pokok dalam penelitian yang penulis lakukan.

b. Metode Pengamatan (Observasi)

Metode observasi Yaitu proses pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan atau pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diteliti.²¹ Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data langsung dari lapangan dan mengidentifikasi tempat yang akan diteliti.

Peneliti menggunakan observasi partisipatif yaitu observasi dengan penelitian terlibat langsung didalam kegiatannya untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih lengkap dan nyata di Kantor Urusan Agama kecamatan Madang Suku III Kab Oku Timur Sumatera Selatan , khususnya diamati oleh peneliti adalah gaya kepemimpinan yang ada, dalam Meningkatkan Kinerja pegawai lembaga tersebut.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu, teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian. Dokumen yang diteliti dapat berbagai macam, tidak hanya

²¹ Saifuddin Azwar, Metode Penelitian(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), h.136

dokumen resmi.²² Dokumen dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan kasus dalam pekerjaan, dan dokumentasi lainnya. Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan gambaran umum dari Kantor Urusan Agama Kecamatan Madang Suku III atau obyek yang diteliti, visi dan misi, struktur pegawai, serta program kerja pegawai.

4. Analisis Data

Setelah data-data tersebut terkumpul maka langkah selanjutnya adalah penulis menganalisa data yang diperoleh dalam melaksanakan penelitian, tentunya data yang dianalisa tersebut merupakan data yang berhubungan dengan rumusan masalah yang ada yang harus diolah sedemikian rupa sehingga mendapatkan suatu kesimpulan.

Dalam menganalisa penulis berusaha mengaitkan antara teori dan fakta yang sebenarnya terjadi di lapangan. Adapun metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Metode kualitatif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subyek dan obyek pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Setelah data dikelola, maka tahap selanjutnya penulis mengambil sebuah kesimpulan data akan dianalisis menggunakan cara berfikir deduktif, yaitu merupakan prosedur yang berpangkalan suatu peristiwa umum, yang kebenarannya telah diketahui atau diyakini, dan berakhir pada suatu kesimpulan atau pengetahuan baru yang bersifat lebih khusus.²³ Dengan pernyataan lain deduktif adalah cara penarikan kesimpulan dari pernyataan yang bersifat umum menjadi pernyataan yang bersifat khusus.

Dalam hal ini kesimpulan yang diambil sesuai dengan rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian penulis yaitu tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan

²² Irawan Soehartono, Op.Cit. h.70.

²³ S.Nasution, Metode Research, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002),h. 24.

Agama Dalam meningkatkan kinerja pegawai di kecamatan Madang Suku III Kab Oku Timur Sumatera Selatan.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami skripsi yang akan disusun nantinya, maka peneliti memandang perlu mengemukakan sistematika pembahasan skripsi. Skripsi ini nanti terbagi menjadi tiga bagian, yaitu sebagai berikut.

Bagian awal, terdiri dari : halaman sampul depan, halaman abstrak, halaman pernyataan orisinalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, halaman riwayat hidup peneliti, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar dan daftar lampiran.

Bagian inti, terdiri dari 5 bab dan masing-masing berisi sub bab, antara lain :

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini mencakup dari penegasan judul, latar belakang masalah, Fokus dan Sub Fokus Penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Kajian Penelitian Terdahulu Yang relevan, metode Penelitian, Sistematika. Konteks masalah pemilihan judul dibahas dalam bab ini tentang “Gaya Kepemimpinan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di KUA kecamatan Madang Suku III”. Ungkapan Sub focus dan Fokus masalah juga akan disajikan sehingga jelas di mana masalah yang diteliti dan tidak keluar dari batasan Fokus yang ada, yang akan membantu pembaca memahami mengapa peneliti memilih judul ini. Penelitian ini juga mencakup tujuan penelitian, membiarkan pembaca tahu apa yang ingin dicapai.

Bab II Kajian Teoritik

Landasan teori menunjukkan kerangka teoritik dan penelitian terdahulu serta dalam bab ini dibahas tentang teori yang dijadikan landasan dalam melakukan penelitian. Teori ini

membantu untuk mempertajam pemikiran mengenai berbagai hal yang dilakukan dalam penelitian, yaitu membahas tentang pengertian Gaya kepemimpinan dan pengertian peningkatan kinerja pegawai.

Bab III Deskripsi Objek Penelitian

Dalam BAB ini dalam bab ini dibahas tentang gambaran atau profil tentang sejarah berdiri KUA, Visi dan Misi KUA, Struktur Organisasi KUA, Tugas Pokok dan Fungsi KUA dan program Kerja di KUA desa batumarta VI Kecamatan Madang Suku III Sumatera Selatan.

Bab IV Analisis Penelitian

pada bab ini peneliti menjelaskan hasil penelitian dan Temuan Penelitian yang berisi deskripsi hasil penelitian berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Bab V Penutup

Pada bab ini memaparkan tentang kesimpulan dan rekomendasi atau saran dari hasil penelitian.

Bagian akhir, terdiri dari daftar rujukan, dan lampiran-lampiran.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan terjemahan dari istilah "leadership" yang berasal dari kata "leader," Seorang pemimpin adalah seseorang yang mengambil kendali penuh kepada bawahannya. Menurut etimologinya, kata "kepemimpinan" berasal dari kata kerja "memimpin", yang berarti memimpin atau mengarahkan. Kalimat tersebut berasal dari timbal kata "memimpin" maknanya menunjukkan membina dan memandu.¹ Kepemimpinan selalu menjadi pembahasan yang menarik karena merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Griffin dan Ebert kepemimpinan merupakan proses memotivasi orang lain untuk bekerja agar menuju tujuan yang ditetapkan². Secara terminologi banyak para ahli memberikan definisi mengenai kepemimpinan yang diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi beberapa orang bersama-sama agar serentak melakukan kegiatan dengan tujuan yang sama dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Peterson at. all, mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kreasi yang berkaitan dengan pemahaman dan penyelesaian atas permasalahan internal dan eksternal organisasi.³ Kepemimpinan dari segi istilah dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi orang lain atau

¹ Djunawir Syafar, "Teori Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan" Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 5 (2017): 9.

² Puji Khamdani, "Kepemimpinan dan Pendidikan Islam" Madaniyah (2014): h 260

³ Peterson W. Marvin, at. all, *Planning and Management for a Changing Environment*, (San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1997), hlm. 192.

bawahannya untuk berbuat sebagaimana tugasnya dan bertujuan untuk mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah di tentukan. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi.¹

Perihal Kepemimpinan dalam Islam ini sudah ada dan berkembang, tepatnya pasca Rasulullah SAW wafat. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30 :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَجْعَلْ فِيْهَا مَنْ يُّفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

Artinya: *“(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah¹³) di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” {Q.S Al-Baqarah ayat 30}*

Dalam ayat ini bukan hanya menunjukkan pada para khalifah pengganti Rasulullah Saw, bahwa Allah SWT menciptakan nabi Adam dan anak cucunya yang disebut manusia dan dibebani tugas untuk memakmurkan bumi. Tugas yang dipandanginya itu menempatkan setiap manusia sebagai pemimpin, yang Menyentuh dua hal penting dalam kehidupan yang pertama adalah menyerukan dan menyuruh orang lain berbuat amal makruf, sedangkan tugas kedua

¹ Manullang, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, (Yogyakarta: PT. BPFE, 2001) , hlm. 141

adalah melarang atau menyerukan orang lain meninggalkan perbuatan mungkar.²

Dalam suatu lembaga atau organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena seorang pemimpin akan berperan sebagai menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Ada beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli antara lain:

Menurut Stogdill, kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuan. Selanjutnya Robert Kreither dan Angelo Kinicki yang dikutip Haidar Imam Bukhori mengatakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara sukarela.³ Pengertian ini menekankan pada kemampuan pemimpin yang tidak memaksa dalam menggerakkan anggota organisasi agar melakukan kegiatan yang terarah pada tujuan organisasi.

Siagian, mengatakan “kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahan sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu tidak disenangnya.”⁴

George R.Terry, “mengatakan kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengusahakan atau mengerjakan tugas-tugas yang

² Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: UGM Pres, 2001), hlm 17

³ Haidar Imam Bukhori, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), hlm. 21.

⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), Hlm 214

berhubungan, untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.”⁵

Dari Beberapa pengertian menurut pada Ahli di atas Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi bawahan dalam mentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Terkadang kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang akan dapat bersedia melakukan sesuatu secara sukarela atau sukacita dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau menggerakkan orang-orang untuk melakukan tugas yang diinginkan guna mencapai tujuan bersama.

2. Fungsi kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat dengan fungsi kepemimpinan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang bergerak kearah pencapaian tepat sasaran.⁶

Fungsi kepemimpinan berkaitan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada dalam dan bukan diluar situasi itu. Fungsi

⁵ Sudaryono, *Leadership Teori Dan Praktek Kepemimpinan*.(Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2014), Hlm 6.

⁶ Lano F, “Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai,” *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 4, no. 1 (2015): Vol. 4, No. 1 h 75.

kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus mewujudkan dalam interaksi antara individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/organisasi.

Adapun fungsi-fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:⁷

- a. Fungsi perencanaan Seorang pemimpin perlu membuat perencanaan yang menyeluruh bagi organisasi dan bagi diri sendiri selaku penanggung jawab tercapainya tujuan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Perencanaan adalah menentukan terlebih dahulu yang akan dilakukan/program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- b. Fungsi memandang ke depan, Seorang pemimpin yang senantiasa memandang ke depan berarti akan mampu mendorong apa yang akan terjadi serta selalu waspada terhadap kemungkinan, hal ini memberikan jaminan bahwa jalanya proses pekerjaan kearah yang akan dituju akan dapat berlangsung terus menerus tanpa mengalami hambatan dan penyimpanan yang merugikan.
- c. Fungsi Pengembangan loyalitas, komitmen sering dikaitkan dengan loyalitas, pengabdian dan dedikasi kepada organisasi dimana pegawai bekerja. Komitmen dalam setiap organisasi sangat diperlukan organisasi bagi karyawan atau pegawai yang mengabdikan diri kepada organisasi.
- d. Fungsi Pengawasan, Merupakan fungsi pemimpin untuk senantiasa meneliti kemampuan pelaksanaan rencana,

⁷ A Sahabuddin, A Agustang, and A M Idkhan, "Fungsi Leadership Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Makassar," *Journal Governance and Politics* ... 1 (2021): 118–26, <https://iyb.ac.id/jurnal/index.php/jgp/article/view/207%0Ahttps://iyb.ac.id/jurnal/index.php/jgp/article/download/207/186>.

dengan adanya pengawasan maka hambatan–hambatan dapat segera diketemukan untuk dipecahkan sehingga kegiatan kembali berlangsung menurut rel yang ada dalam rencana

- e. Fungsi Pengambilan Keputusan, Pengambilan keputusan merupakan fungsi kepemimpinan yang tidak mudah dilakukan oleh karena itu banyak pemimpin yang menunda untuk melaukan pengambilan keputusan bahkan ada pemimpin yang kurang berani mengambil keputusan atas masalah pada organisasi tersebut.
- f. Fungsi Memberi Motivasi, Seorang pemimpin perlu selalu bersikap penuh perhatian terhadap bawahannya, pemimpin harus dapat memberi semangat dorongan, membesarkan hati, mempengaruhi pegawainya agar rajin bekerja dan menunjukkan prestasi yang baik terhadap organisasi yang dipimpinnya. Pemberian anugerah yang berupa ganjaran, hadiah, pujian atau ucapan terima kasih sangat diperlukan oleh anak-anak buah sebab mereka merasa bahwa jerih payahnya diperhatikan dan dihargai oleh pemimpinnya.

Adapun fungsi-fungsi Kepemimpinan Secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:⁸

- a. Fungsi instruksi, Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

⁸ Farid Riadi, “Analisis Fungsi Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Cimahi,” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 6, no. 1 (2019): 62–72, <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2069685&val=13778&title=ANALISIS FUNGSI KEPEMIMPINAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Cimahi>.

- b. Fungsi konsultasi, Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.
- c. Fungsi partisipatif Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak meneampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.
- d. Fungsi delegasi Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.
- e. Fungsi pengendalian Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu

mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Jadi dapat di Tarik kesimpulan bahwa Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi.

3. Definisi Gaya Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (lead) berarti bimbing atau tuntun.⁹ Kepemimpinan sendiri adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan atau *Leadership Style*, memiliki arti yaitu pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya serta cara khusus dari pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.¹⁰

⁹ Drs. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara (jakarta : 2007) h. 167

¹⁰ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.42

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang menjadi ciri khas dari pemimpin tersebut.

Gaya kepemimpinan yang tepat mampu mencerminkan besarnya tanggung jawab atasan kepada karyawannya. Ketika karyawan mendapat contoh kepemimpinan yang tepat dari atasan, hal ini mampu mendorong karyawan untuk bersikap disiplin didalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diharapkan para pimpinan mampu memberikan contoh yang tepat bagi para karyawan ataupun pegawainya. Beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Rivai gaya kepemimpinan adalah sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk memengaruhi para karyawan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola strategi atau pola perilaku yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.
- b. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain.¹¹
- c. Menurut Robbins, S,P dan M Coulter, gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan perilaku atau gaya seorang pemimpin tersebut.
- d. Menurut Supardo, gaya kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan seorang pemimpin secara kompleks

¹¹ Khairizah, Noor, and Suprpto, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) [The Influence Of Leadership Style On Employee Performance (Study On Employees At Universitas Brawijaya Malang Library)]."h 1268

dimana bertujuan untuk memengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.

- e. Menurut Gibson mengemukakan, gaya kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Winardi kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan.¹²

Pada dasarnya pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu menyelesaikan berbagai masalah yang kompleks disertai dengan kreatifitas yang ada. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para karyawan demi membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

4. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin yang mempertahankan posisinya dengan menggunakan kekuatannya dan ciri khasnya untuk bertindak. Berdasarkan beberapa definisi tentang gaya kepemimpinan, peneliti percaya bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya atau strategi tertentu dari suatu pemimpin yang digunakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun gaya

¹² Agusti Handayani, "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung", Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni, 2010, hal. 85.

kepemimpinan atau teknik-teknik yang dipakai oleh para pemimpin itu di antaranya :

a. Gaya kepemimpinan otokratis

Istilah otokrasi berasal dari bahasa Yunani. Istilah otokratis berasal dari dua kata yaitu: *autos* dan *kratos*. *Autos* berarti sendiri atau diri pribadi, *kratos* adalah kekuasaan atau kekuatan. Otokrasi adalah suatu bentuk pemerintahan yang kekuasaan politiknya dipegang oleh satu orang. Jadi otokratis berarti berkuasa sendiri secara mutlak (*centre of authority*)¹³ Kepemimpinan otokratis merupakan kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan perilaku otoriter.

Seorang pemimpin yang otokratis ingin memeperlihatkan kekuasaannya dan ingin berkuasa. Ia berpendapat bahwa tanggung jawabnya sebagai pemimpin besar sekali. Hanya dialah yang bertanggungjawab dalam kepemimpinannya, maju mundurnya sekolah yang dipimpin sangat bergantung kepadanya.¹⁴

Hadari Nawawi dalam jurna Sri Wahyuni, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otokrasi biasanya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memperlakukan organisasi yang dijelankannya sebagai milik pribadinya.
- b. Menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan .
- c. Melihat bawahan sebagai tidak lebih dari alat
- d. Tidak menerima kritik atau rekomendasi dari anggotanya.

Gaya kepemimpinan otokratis dikenal sebagai model tangan besi. Yaitu di mana pemimpin menilai dan menetapkan keputusan tanpa mendapatkan masukan apapun dari mereka yang tidak setuju. jadi bawahan

¹³ Op.cit h.172

¹⁴ Soekarto Indrafachrudi, *Bagaiman Memimpin Sekolah yang Efektif*, (Bogor, GhaliaIndonesia, 2006), h. 17.

hanya menuruti perintah pemimpin dan menerima keputusannya.

Terdapat Indikator gaya kepemimpinan otoriter sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan tertentu sebagai berikut:

- 1) Mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan mutlak yang harus dipatuhi,
- 2) pemimpinnya selalu berperan sebagai pemain tunggal,
- 3) berambisi untuk merajai situasi,
- 4) Setiap perintah dan kebijakan selalu ditetapkan sendiri,
- 5) Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan,
- 6) Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi,
- 7) Adanya sikap eksklusivisme.

Kepemimpinan otoriter yaitu kepemimpinan yang mengedepankan ego pribadi seorang pemimpin, egoisme yang sangat besar bahkan mampu memutar balikkan keadaan sehingga sesuai dengan apa yang diinginkannya. Akan tetapi, efektifitasnya dalam pengambilan keputusan juga sangat berpengaruh terhadap kekuasaan karena keputusan yang diambil belum tentu dapat tercapai. Dikarenakan ketaatan para bawahan segera mengendor dan disiplin kerja pun akan merosot.¹⁵

Adapun kelebihan dan kekurangan dari penerapan gaya kepemimpinan otoriter, Kelebihan dari gaya kepemimpinan otoriter adalah

- a) Keputusan akan dapat diambil dengan cepat karena mutlak hak pemimpin.
- b) Mudah dilakukan pengawasan.

¹⁵ Kartini Kartono, Pemimpin dan Kepemimpinan (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,2004), h. 73.

- c) Tujuan lebih mudah dicapai, karena hanya mengadopsi kepentingan satu orang.
- d) Dengan alasan yang sama, tidak pernah terjadi konflik kepentingan dalam organisasi.

Kekurangan pada penerapan gaya kepemimpinan otoriter adalah

- a) Anggota organisasi tidak bisa berinovasi, minim kreasi.
- b) Anggota organisasi tidak bisa menyampaikan pendapatnya dan tidak memiliki posisi tawar dalam pengambilan keputusan.
- c) Pemimpin terlalu berkuasa, sehingga biasanya sering terjadi abuse of power.

Dari pemaparan di atas dapat dipahami bahwa kepemimpinan yang otokratis ialah pemimpin yang berkuasa penuh atas kepemimpinannya tanpa ada memberikan bawahannya untuk berpendapat serta memberikan ide atau masukan terhadap suatu organisasi.

b. Gaya kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik memiliki energi dan daya tarik yang luar biasa untuk dapat mempengaruhi orang lain, maka tidaklah heran apabila memiliki pengikut atau masa yang jumlahnya besar. Sifat kharismatik yang dimiliki adalah karunia dari tuhan. Pemimpin kharismatik bisa dilihat dari cara mereka berbicara, berjalan maupun bertindak.¹⁶

Gaya Kharismatik ini merupakan gaya kepemimpinan yang mempunyai daya tarik tersendiri sehingga dengan pembawaannya yang benar-benar bisa membuat tertarik untuk ikut bekerjasama dengannya.

Gaya Kepemimpinan ini mempunyai 5 tipe yaitu:

¹⁶ Mila badriyah, MSDM.Pustaka setia bandung;2008. h 56

- 1) karena pemimpin ini mengambil alih legalitas formal maka sari itu pemimpin tersebut membina berdasarkan keputusan.
- 2) pemimpin pada tingkat ini bukan hanya karena pekerjaan merek, tapi memimpin dengan tulus dan cinta.
- 3) kinerja pemimpin pada tingkat ini sangat penting, terutama bagi pemimpin yang lebih berorientasi pada hasil.
- 4) tujuan pemimpin adalah untuk mengembangkan orang lain dalam organisasi untuk menjadi pemimpin pada dirinya sendiri.
- 5) pemimpin ini mempunyai daya tarik yang luar biasa pada dirinya sendiri, sehingga orang-orang ingin mengikuti pemimpin tersebut pada tingkat ini.¹⁷

Kelebihan pada gaya kepemimpinan kharismatik adalah

- 1) Dapat mengkomunikasikan visi dan misi secara jelas
- 2) Dapat membangkitkan semangat bawahan untuk bekerja lebih giat.
- 3) Bisa mendapatkan pengikut dengan masa yang besar karena sifatnya yang berkharisma sehingga bisa dipercaya.
- 4) Menyadari kelebihanannya dengan baik sehingga bisa memanfaatkannya semaksimal mungkin

Kelemahan pada gaya kepemimpinan kharismatik adalah

- 1) Para pemimpin kharismatik mudah mengambil keputusan yang beresiko
- 2) Pemimpin kharismatik cenderung memiliki khayalan bahwa apa yang dilakukan pasti benar karena pengikutnya sudah terlanjur percaya

¹⁷ Hendra Kurniawan, "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Mengkritik Gaya Kepemimpinan Klasik di Era Informasi," Sustainable Development (n.d.): 8.

3) Ketergantungan yang tinggi sehingga regenerasi untuk pemimpin yang berkompeten sulit

Oleh karena itu, bahwasannya seorang pemimpin seharusnya memiliki kharisma, sebab jika pemimpin tidak memiliki kharisma maka bawahan banyak yang tidak memiliki perhatian yang serius untuk menunjukkan dan mengembangkan lembaga/organisasi yaang dipimpinnya. Oleh karena itu kharisma biasa akan terlihat dari cara bersikap kepada baawahan. Bertutur kata yang sopan serta dengan ilmu pengetahuan dan pemahamannya.

c. Gaya partisipatif/demokratif

Gaya kepemimpinan partisipatif disebut juga gaya demokratis, gaya ini memberikan arti bahwa para anggota organisasi yang ambil bagian secara pribadi dalam proses pengambilan keputusan akan lebih memungkinkan sebagai suatu akibat yang mempunyai komitmen yang jauh lebih besar pada sasaran dan tujuan organisasi. Dalam pelaksanaan kepemimpinan, semua anggota diajak berpartisipasi menyumbangkan pikiran dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan partisipatif diartikan bahwa kepemimpinan demokratis yaitu gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setia kelompok organisasi.

Pemimpin yang bergaya partisipatif/demokratis memiliki ciri-ciri berikut:

1. Mengembangkan kreatifitas anak buah
2. Memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengambil keputusan
3. Mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama
4. Mengambil keputusan sesuai dengan tujuan organisasi

5. Mendahulukan kepentingan yang darurat demi keselamatan jiwa anak buahnya dan keselamatan organisasi yang dipimpinnya

Dari ciri-ciri diatas dapat dipahami bahwa Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah dan memberikan kesempatan bagi bawahannya untuk pengambilan keputusan. Serta dalam praktiknya disesuaikan dengan situasinya sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif.

Ciri-ciri perilaku gaya kepemimpinan demokratik adalah:

- a. Semua kebijaksanaan dibahas dan ditentukan bersama oleh kelompok, dengan dorongan dan bantuan pimpinan
- b. Perspektif kegiatan diperoleh selama masa pembahasan, langkah-langkah umum kebijaksanaan kelompok digariskan terlebih dahulu dan jika diperlukan dapat meminta nasihat teknis. Pimpinan memberikan saran beberapa alternative prosedur yang dapat dipilih
- c. Para pegawai bawahan bebas untuk bekerjasama dengan siapa saja yang mereka senangi. Pembagian tugas pekerjaan diserahkan kepada kelompok untuk ditentukan bersama
- d. Pemimpin selalu objektif dan berfikir serba fakta dalam memberikan semangat pada kelompok.

d. Gaya kepemimpinan situasional

Gaya kepemimpinan situasional disebut sebagai gaya kepemimpinan yang ideal karena karakteristik gaya kepemimpinan ini memiliki sifat yang tegas dan disiplin akan tetapi masih mempertimbangkan dan memahami kemampuan bawahannya atau orang-orang yang

dipimpinnya dalam suatu kegiatan atau organisasi.¹⁸ Kepemimpinan situasional ini harus memiliki tindakan yang terbaik berdasarkan situasi yang sedang dihadapi, dan gaya kepemimpinan ini tergantung pada situasi yang terjadi di perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan situasional adalah gaya kepemimpinan yang bergantung pada kesiapan para karyawannya, melakukan interaksi dengannya dan pada tingkat dimana situasi memberikan kendali serta pengaruh kepada si pemimpin. Dengan memerhatikan situasi yang terjadi di perusahaan, pemimpin dapat melakukan strategi-strategi yang baik untuk kemajuan yang di pimpinnya. Efektifitas seorang pemimpin tidak ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakannya, akan tetapi bagaimana cara menerapkan gaya kepemimpinan tersebut pada situasi yang di hadapinya.

Teori kepemimpinan situasional ini dikembangkan oleh Robert House yang mengemukakan pada teori pengharapan dalam motivasi yang mengatakan bahwa seseorang akan termotivasi oleh dua harapan berupa kemampuannya untuk mengerjakan suatu tugas dan rasa percayanya bahwa dia dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan baik.¹⁹

Seorang pemimpin yang efektif dalam kepemimpinan situasional sebisa mungkin dapat memahami dinamika situasi dan menyesuaikan kemampuannya dengan dinamika situasi yang ada dan terjadi. Penyesuaian gaya kepemimpinan ini adalah kemampuan menentukan ciri kepemimpinan dan perilaku karena tuntutan situasi tertentu Terdapat empat gaya kepemimpinan dalam gaya situasional, yaitu:

a. Gaya Intruksi (memberitahukan)

¹⁸ Miftahunnisa Igiriza, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Yogyakarta (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), 21

¹⁹ Sinollah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan" CV. Duta Bangsa Pasuruan. Jurnal OTONOMI Vol. 10, No.2. 2010

Instruktif yaitu suatu tugas yang diberikan oleh seorang atasan kepada bawahan, dimana bawahan perlu bertindak atau menahan diri untuk bertindak dalam suatu keadaan tertentu.²⁰ Pada gaya ini, pemimpin memberitahu bawahan mengenai apa saja yang akan dilakukan, dimana dan bagaimana cara melakukan suatu pekerjaan, dan pemimpin menentukan struktur / peran bawahannya.

b. Gaya Konsultasi (menjajakan)

Konsultatif pada gaya kepemimpinan ini memberi kesempatan pemimpin melakukan musyawarah dengan bawahannya dalam melaksanakan tugas. Bawahan dapat mengajukan pertanyaan sehingga tercipta komunikasi dua arah. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan adanya komunikasi bermusyawarah dari pemimpin, pemimpin meminta diberi masukan atau saran sebelum membuat keputusan dengan bawahannya. Pemimpin juga memberikan dukungan sosio-emosional agar bawahan dapat bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

c. Gaya Partisipasi (mengikutsertakan)

Partisipatif yaitu keterlibatan baik rokhaniah maupun perasan dari seorang atasan dalam suatu organisasi untuk memikul / mengambil bagian tanggung jawabnya.²¹ Pemimpin pada gaya ini tidak lagi memberitahu atau menjelaskan apa yang harus dilakukan, dimana melakukan atau bagaimana cara melakukan pekerjaan. Pada gaya ini, pemimpin melakukan diskusi, memberikan dukungan dan memfasilitasi dalam melaksanakan tugas.

d. Gaya Delegasi (mendelegasikan)

²⁰ Moekijat, kamus Manajemen (Bandung: Mandar Maju, 1990), 237

²¹ Shinta Nofita Sari and Fitri Kartika Sari, "Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman," *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6, no. 1 (2020): 987, <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41098>.h 991

Delegatif yaitu tindakan mempercayakan bagian pekerjaan seorang atasan yang diselesaikan oleh bawahan. Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin hanya mengamati apa yang terjadi pada bawahannya. Bawahan diberi kesempatan untuk mengambil tanggung jawab dan memberi kebebasan dalam melaksanakan tugas, karena sudah dianggap mampu sehingga tugas tersebut dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien.²²

e. Gaya Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan Direktif Yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau lugas khusus (otokrasi). Gaya ini merupakan praktek kepemimpinan otoriter, anggota atau bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat, apalagi dalam pengambilan keputusan gaya seperti ini didasarkan pada penggunaan kekuatan, kekuasaan dan wewenang memberikan petunjuk spesifik untuk kinerja bawahannya.²³

Pemimpin tipe ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan. Pelaksanaannya sangat membuat bawahannya merasa tertekan, sehingga lebih tepat apabila kepemimpinan atau pemimpin tipe ini dimanfaatkan untuk keadaan darurat,

²² Nofita Sari and Kartika Sari.

²³ indah dwi Priastuti, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supertif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan,” *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supertif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan”* 2, no. 2 (2011): 17.H 13

dimana suatu konsultasi dengan bawahan sudah tidak mungkin lagi.

Pada gaya kepemimpinan direktif seorang pemimpin banyak memberi pengarahan dan sedikit memberi dukungan akibatnya kemampuan karyawan tinggi dan kemauannya dalam bekerja menjadi rendah. Kemampuan karyawan tinggi dikarenakan karyawan diberikan tekanan terhadap tugas pekerjaannya yang mengakibatkan adanya unsur keterpaksaan bukan dari kesadaran pribadi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya itu.

f. Gaya Kepemimpinan kendali bebas / *laissez-faire*

Menurut Robbins gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah merupakan gaya kepemimpinan yang sangat pasif, oleh karenanya gaya kepemimpinan tersebut paling kurang efektif dari perilaku pemimpin. menurut Susanto gaya kepemimpinan *laissez-faire* meminimalkan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan, dan karenanya memungkinkan para pengikut untuk membuat keputusan sendiri, namun pengikut masih harus bertanggung jawab untuk hasil kerjanya.

Gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah gaya kepemimpinan dengan kendali bebas. Pendekatan ini bukan berarti tidak adanya sama sekali pimpinan.²⁴ Gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan tekniktekniknya sendiri guna mencapai sasaran-sasaran dan kebijakan organisasi. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

Dalam Gaya kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Gaya Kepemimpinan ini diartikan sebagai membiarkan orang

²⁴ Lintang Bias Pakarti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9, no. 2 (2021): 5–24. h 4

orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerjasama diarahkan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pimpinan. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang-siur, berserakan diantara anggota-anggota kelompok, tidak merata. Dengan demikian, mudah terjadi kekacauan bentrokan-bentrokan.

Ciri-ciri kepemimpinannya adalah:

- a. Kebebasan sepenuhnya untuk mengambil keputusan, yang diberikan kepada kelompok maupun individual tanpa banyak campur tangan pimpinan
- b. Berbagai macam bahan atau data diberikan. Pimpinan dengan jelas menyatakan hanya akan memberikan bahan informasi bila diminta saja. Pemimpin tidak mengambil keaktifan dalam pembahasan bersama kelompok
- c. Sama sekali tidak berpartisipasi serta kurang hecus menjadi pemimpin
- d. Jarang memberikan komentar secara spontan terhadap kegiatan bawahannya, kecuali bila ditanya. Tidak ada usaha-usaha untuk mengatur jalannya pekerjaan.

g. Gaya Kepemimpinan Paternalistik

Gaya Kepemimpinan memiliki arti yaitu sifat kepemimpinan kebapak-bapakan, pemimpin seolah menganggap para bawahannya adalah orang-orang yang belum tau tentang apapun dan masih sangat perlu untuk dikembangkan. Dan selalu bersikap terlalu melindungi tetapi juga seolah khawatir dengan pekerjaan yang ditangani oleh bawahannya bahkan dia hampir tidak pernah memberi kesempatan kepada bawahannya untuk berkeaktifitas sendiri. Gaya kepemimpinan semacam ini seolah menunjukkan bahwa dirinya paling tau dan paling benar dalam mengambil suatu keputusan.

Tipe pemimpin yang paternalistik banyak terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya di masyarakat yang agraris. Popularitas pemimpin yang paternalistik di lingkungan masyarakat demikian disebabkan oleh faktor seperti kuatnya ikatan primordial, extended family system, kehidupan masyarakat yang komunalistik, peranan adat istiadat yang sangat kuat dalam kehidupan bermasyarakat, masih dimungkinkannya hubungan pribadi yang intim antara seseorang anggota masyarakat dengan anggota masyarakat yang lainnya.²⁵

Ciri-ciri kepemimpinan paternalistik adalah:

- a. Pimpinan mampu berperan layaknya seorang bapak.
- b. Terlalu bersifat melindungi.
- c. Pengambilan keputusan pada diri pemimpin.
- d. Selalu bersikap maha tahu dan maha benar.
- e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- f. Menuntut alur atau proses pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ada dan dijalankan.

Nilai-nilai organisasional yang dianut pemimpin paternalistik:

- a. Mengutamakan kebersamaan.
- b. Kepentingan bersama dan perlakuan yang seragam terlihat menonjol.
- c. Hubungan atasan dengan bawahan lebih bersifat informal.
- d. Pemimpin paternalistik terlalu melindungi para bawahan yang pada gilirannya dapat berakibat bahwa para bawahan itu takut bertindak karena takut berbuat kesalahan.

²⁵ Farera Erlangga, Aldri Frinaldi, and Lince Magriasti, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang," *Humanus* 12, no. 2 (2014): 174, <https://doi.org/10.24036/jh.v12i2.4037>.h 177

- e. Hanya pemimpin yang mengetahui seluk beluknya organisasional, sehingga keputusan diambil oleh pemimpin dan bawahan tinggal melaksanakannya saja. Konsekuensinya, para bawahan tidak dimanfaatkan sebagai sumber informasi, ide, dan saran. Para bawahan tidak didorong untuk berfikir inovatif dan kreatif.

h. Gaya Kepemimpinan Suportif

Menurut Tisnawati dan Saefullah Gaya kepemimpinan suportif yaitu pemimpin yang cenderung bersahabat dan mudah diajak berdialog oleh siapa pun. Memberikan perhatian penuh pada kesejahteraan bawahan, serta memperlakukan anggota secara setara

Kepemimpinan Suportif (Supportive Leadership) merupakan kepemimpinan yang melibatkan perilaku pemimpin yang memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan pribadi bawahan. Perilaku kepemimpinannya terbuka, akrab dan mudah didekati serta pemimpin menciptakan iklim kebersamaan dan memperlakukan bawahan seajar.

Sedangkan menurut Siagian kepemimpinan suportif yaitu kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan para bawahannya. Kepemimpinan suportif atau pendukung dapat disamakan dengan pemimpin yang mengutamakan hubungan kerja kemanusiaan. Pemimpin akan berpengaruh positif pada kepuasan bawahan yang bekerja pada situasi ketegangan, frustrasi atau tugas-tugas yang tidak memuaskan.²⁶

Ciri –ciri Pemimpin suportif:

- a. menunjukkan perhatian pribadi pada bawahan .
- b. bersahabat dan mudah ditemui.
- c. mengadakan terus menerus konsultasi pribadi.

²⁶ Triguna, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PR. Djagung Prima Malang).”

- d. mendorong bawahan untuk melibatkan perasaan dan perhatian mereka.
- e. berusaha membuat keselarasan dalam kelompok kerja.
- f. menggunakan imbalan sebagai alat memperoleh dukungan.
- g. lebih banyak menggunakan imbalan positif daripada sanksi negatif.

Dari uraian di atas Gaya kepemimpinan suportif dalam pelaksanaannya banyak memberikan dukungan baik materi maupun dukungan moril pada bawahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan walaupun dalam situasi yang kurang kondusif. Hal ini dapat memberi kenyamanan pada bawahannya sehingga mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan menurut penulis gaya kepemimpinan suportif sangatlah efektif digunakan.

Adapun beberapa jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Tohardi mengungkapkan terdapat 10 gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:²⁷

a) Gaya persuasive

Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan yang dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya.

b) Gaya refresif

Gaya refresif, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan dan sehingga membuat bawahan melaksanakan tugas tugasnya dengan teliti.

c) Gaya pertisifatif

²⁷ edy sutrisno, manajemen sumber daya manusia, (Jakarta: prenada media, 2009) h.222

Gaya pertisifatif, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materil dalam kiprahnya di organisasi yang artinya memberikan kesempatan bagi bawahannya ikut memikirkan hal yang terbaik bagi organisasi.

d) Gaya inofatif

Gaya inofatif, merupakan gaya pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaruan di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia.

e) Gaya investigatif

Gaya investigatif, merupakan gaya pemimpin yang selalu melakukan pengawasan terhadap bawahannya sehingga menyebabkan kreativitas, inovatif, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan.

f) Gaya inspektif

Gaya inspektif, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pemimpin yang senang apabila dihormati.

g) Gaya motivatif

Gaya motivatif, merupakan pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik. Komunikasi tersebut membuat segala ide, program dan kebijakan dapat dipahami oleh bawahan sehingga bawahan mau merealisasikan semua ide, program, dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin.

h) Gaya naratif

Gaya naratif, merupakan pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara

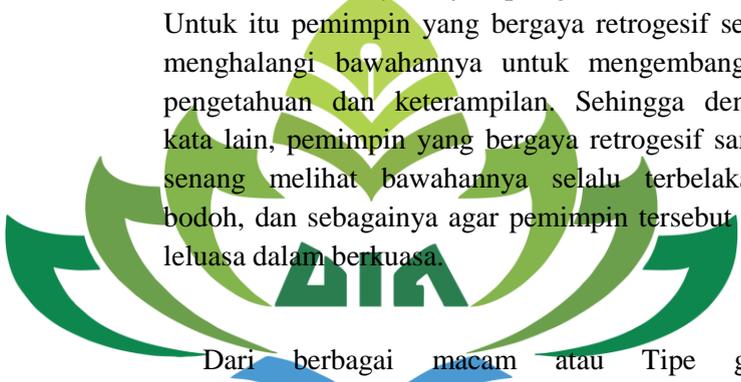
namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

i) Gaya edukatif

Gaya edukatif, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan kepada bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang lebih baik dari hari ke hari.

j) Gaya retrogesif

Gaya retrogesif, yaitu pemimpin yang tidak suka melihat bawahannya maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogesif selalu menghalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan. Sehingga dengan kata lain, pemimpin yang bergaya retrogesif sangat senang melihat bawahannya selalu terbelakang, bodoh, dan sebagainya agar pemimpin tersebut bisa leluasa dalam berkuasa.



Dari berbagai macam atau Tipe gaya Kepemimpinan di atas, Penulis memfokuskan pada gaya kepemimpinan pada ke delapan macam gaya kepemimpinan yaitu Gaya Otokrasi, Gaya Kharismatik, Gaya Partisivasif/Demokratis, Gaya Situasional, Gaya Direktif, Gaya Kendali Bebas/*Laissez Faire*, Gaya paternalistic dan Gaya Suportive. Jadi kedepalan Gaya Kepemimpinan tersebut di jadikan penulis sebagai indicator penelitian untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan yang di gunakan pemimpin KUA di Kecamatan Madang Suku III Kab Oku Timur Sumatera Selatan dalam memimpin dan bisa meningkatkan kinerja pegawainya lewat gaya kepemimpinan tersebut.

5. Unsur-Unsur gaya Kepemimpinan

Pengertian gaya kepemimpinan dengan unsur-unsurnya bahwasannya kepemimpinan berlangsung di dalam sebuah organisasi yang dalam arti luas merupakan wadah dalam bentuk suatu struktur organisasi tersebut. Di dalam struktur organisasi tersebut terdapat bagian-bagian dari mulai atas hingga bawah jabatan kerja sebagai hasil kegiatan pengorganisasian berupa pembidangan dan pembagian pekerjaan dengan mengelompokkan pekerjaan atau tugas-tugas sejenis atau serumpun ke dalam satu unit kerja. Hasil kerja atau unit-unit kerja ditempatkan pada posisi bertingkat atau berjenjang sesuai dengan berat ringannya beban kerja dan tanggung jawabnya.

Kepemimpinan merupakan suatu proses menggerakkan berbagai sumber daya dari orang tersebut dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama untuk pencapaian tujuan. pengaruh, proses, pemimpin, pengikut, penggerakan, kerja sama dan tujuan merupakan unsur-unsur penting kepemimpinan. Sebagai proses, menurut Phillip kepemimpinan dapat dikategorikan ke dalam beberapa bagian yaitu:

- a) melibatkan pengaruh pemberian contoh dan persuasi,
- b) interaksi di antara berbagai aktor baik sebagai pemimpin maupun sebagai pengikut,
- c) interaksi dipengaruhi situasi dimana interaksi itu berlangsung.
- d) proses meraih berbagai luaran seperti pencapaian tujuan, kohesi kelompok, dorongan atau perubahan budaya organisasi

Unsur-Unsur gaya kepemimpinan dapat diidentifikasi unsur-unsur utama sebagai perwujudan seorang kepemimpinan antara lain :

- a) Unsur pemimpin atau orang yang mempengaruhi.
- b) Unsur orang yang dipimpin sebagai pihak yang dipengaruhi.

- c) Unsur interaksi atau kegiatan atau usaha dan proses mempengaruhi.
- d) Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi.
- e) Unsur perilaku atau kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.²⁸

Adapun Menurut Nawawi dan Hadari unsur-unsur dalam kepemimpinan antara lain:

- a) Adanya seseorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (leader)
- b) Adanya orang lain yang dipimpin/kelompok di sebuah organisasi tersebut.
- c) Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, dan tingkah lakunya.
- d) Adanya tujuan yang hendak dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun secara seketika.
- e) Berlangsung berupa proses di dalam kelompok/organisasi, baik besar dengan banyak maupun kecil dengan sedikit orang-orang yang dipimpin.

Dalam unsur-unsur yang telah di sebutkan di atas seorang pemimpin harus mempunyai model atau cara dalam memimpin agar mencapai tujuan organisasi bersama, dalam struktural adalah pemimpin formal diantaranya terdiri dari para manajer yang menjalankan kegiatan manjerial dalam unit kerja atau organisasinya. Pemimpin dalam konteks struktural diangkat secara resmi oleh pihak yang berwenang dengan mengeluarkan surat keputusan pengangkatannya. Ketika seorang pemimpin telah mampu menjalankan sebuah komunikasi yang baik dengan bawahannya, atau orang-orang yang dipimpin, maka dengan sendirinya ia akan mampu melaksanakan unsur unsur peranan atau fungsi-fungsinya sebagai seorang pemimpin.

²⁸ Sudaryono, Leadership Teori Dan Praktek Kepemimpinan,(Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2014), Hlm 9.

6. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

Kartini Kartono dalam bukunya menjelaskan tentang indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah:²⁹

- a) Pengambilan Keputusan, Pengambilan keputusan adalah pendekatan sistematis untuk mempertimbangkan sifat alternatif dan mengambil tindakan yang diperhitungkan sebagai tindakan yang paling tepat.
- b) Kemampuan Memotivasi Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
- c) Kemampuan Komunikasi Kemampuan Komunikasi Adalah kemampuan yang harus di miliki seorang pemimpin atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
- d) Kemampuan Mengendalikan Bawahan Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan dalam jabatan secara efektif. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas pada bawahan dapat terselesaikan dengan baik.
- e) Tanggung Jawab Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab

²⁹ Abdi Setiawan and Siswa Pratama, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera," *Jurnal Manajemen Tools* 11, no. 1 (2019): 19–33.

bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung dalam arti menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

- f) Kemampuan Mengendalikan Emosional Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

7. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Robert Tanen dan Waren H.Schmidt terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi seorang pemimpin memiliki sesuatu gaya kepemimpinan, yaitu:

- a) Karakteristik pemimpin. Cara seorang manajer memimpin banyak dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, pengalaman masa lalunya, nilai-nilai yang terapkan dan lain sebagainya.
- b) Karakteristik Bawahan. Seorang manajer akan member kebebasan dan mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan bila bawahan di anggap cukup berpengalaman dan mempunyai pengetahuan yang memadai untuk mengatasi masalah secara efektif.
- c) Karakteristik Organisasi. Seorang manajer akan menentukan gaya kepemimpinan berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi, dan lain sebagainya

Adapun seorang pemimpin tentu memiliki karakteristik individu atau ciri yang cenderung dimiliki secara umum sebagai seorang pemimpin, diantaranya:

- a) Intelegensi, pemimpin cenderung memiliki intelegensi yang tinggi dari pada pengikutnya. Hal ini tidak harus berarti prestasi akademik dari seorang pemimpin.
- b) Kematangan sosial, pemimpin cenderung memiliki kematangan emosional dan memiliki cakupan minat yang luas.

- c) Memiliki motivasi dan orientasi pada pencapaian, pemimpin ingin meraih segala sesuatu, ketika mereka meraih satu tujuan, maka mereka mencari yang lainnya.
- d) Memiliki kepercayaan diri dan keterampilan komunikasi yang baik, pemimpin memahami kebutuhan untuk bekerja dengan orang lain dan menghargai orang lain secara individual. Mereka cenderung menggunakan keterampilan komunikasinya untuk mempromosikan sebuah persaan kerja sama yang saling menguntungkan dan saling mendukung.³⁰

8. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Dalam Al-Qur'an tugas manusia diturunkan di bumi oleh Allah adalah salah satunya menjadi khalifah (pemimpin), oleh karena itu manusia tidak akan terlepas akan tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin paling tidak sebagai pemimpin bagi dirinya sendiri. Peran pemimpin sangatlah sentral di suatu instansi atau organisasi yang dipimpinya. Kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh besar akan ketercapaian tujuan yang telah direncanakan serta arah dan gerak dari suatu lembaga yang dipimpinya.

Setiap pemimpin memiliki gaya dan cara yang berbeda dalam menjalankan tugasnya dalam sebuah lembaga maupun organisasi lainnya. Salah satunya adalah menerapkan gaya kepemimpinan yang Islami. Contohnya adalah sosok Nabi Muhammad SAW merupakan Seorang pemimpin yang terkenal, berderet prestasi dan tersukses dengan kurun waktu yang singkat selama 23 tahun beliau telah mengubah peradaban di suatu wilayah serta menyebarkan ajaran Agama Islam ke penjuru dunia. Kepemimpinan Nabi

³⁰ Veithzal Rivai, Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21, (Raja Grafindo Persada : Jakarta, 2004), hal 68

Muhammad SAW dibagi menjadi dua bagian yaitu servant (pealayan) dan guardian (penjaga).³¹

Kepemimpinan bagian dari karakter/kepribadian, dan manusia telah di berikan wewenang untuk memimpin, bahkan menurut kodrat mereka serta irodatnya bahwa manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin. Kepemimpinan (Khalifah) adalah suatu proses yang memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan. ³² Dengan demikian kepemimpinan adalah cara atau seni seseorang menggerakkan anggotanya dan pemimpin adalah orang yang memimpin.

Berbicara mengenai kepemimpinan menurut Islam, dan disini kita akan mengikuti pola kepemimpinan yang dilakukan oleh Rasulullah saw. Yaitu uswatun khasanah yang artinya teladan yang mulia atau baik. Keteladanan nabi muhammad SAW. ini telah dijamin oleh Allah swt. Dengan firman Nya dalam Al-Qur'an surah al-Ahzab/33:21 yang berbunyi :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۚ ٢١

Artinya: *“Sungguh, pada (diri) Rasulullah benar-benar ada suri teladan yang baik bagimu, (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat serta yang banyak mengingat Allah”*{ Q.S al-Ahzab ayat 21 }

Keteladanan Nabi Muhammad SAW. sangat tepat jika dicontoh oleh manusia pada umumnya dan para pemimpin pada khususnya. Sebagai acuan untuk meneruskan

³¹ Muhammad Harfin Zuhdi, “Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam,” *Jurnal Akademika* 19, no. 01 (2014): h 2442, <http://ejournal.staim-tulungagung.ac.id/index.php/EDUKASI/article/view/109/0>.

³² Jaja Jahari & Rusdiana, *Kepmimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung:Darul Hikam,2020) hal. 1

kepemimpinan dan meneladani sifat Rasulullah. Menurut Hidayat Rahmat Hidayat & Wijaya M. Candra sejarah islam telah membuktikan pentingnya masalah kepemimpinan ini setelah wafatnya Rasulullah SAW. Para sahabat telah memberi penekanan dan keutamaan dalam melantik pengganti beliau dalam memimpin umat islam. Umat islam tidak seharusnya dibiarkan tanpa pemimpin, Sayyidina Umar ra. pernah berkata "Tiada islam tanpa jamaah, tiada jamaah tanpa kepemimpinan dan tiada kepemimpinan tanpa taat ". jadi dapat di tarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan islam merupakan fitrah bagi setiap manusia yang sekaligus memotivasi kepemimpinan islami Kepemimpinan islami juga dipandang sebagai sesuatu yang bukan diinginkan secara pribadi, tetapi lebih dipandang sebagai kebutuhan sosial yang berorientasi pada kepentingan dan kebutuhan rakyat ataupun kelompok yang dipimpin.

B. Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Beberapa mendefinisikan kinerja sebagai hasil pencapaian atau kinerja pekerjaan. Namun kinerja sebenarnya mempunyai arti yang lebih luas dan tidak hanya mengacu pada hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu dilaksanakan. Kinerja merupakan hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan, serta memberikan kontribusi terhadap perekonomian.

Kinerja memiliki arti mengacu pada tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan atau program kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang dituangkan dalam pengembangan rencana strategis organisasi.³³

³³ Irham Fahmi, Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 2

Menurut pendapat lain menurut Simamora Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.³⁴berikut adalah pengertian kinerja menurut para ahli:

- a) Menurut Mangkunegara “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”
- b) Menurut Sedarmayanti “indikator-indikator kinerja karyawan diantaranya: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan kemandirian”.³⁵
- c) Menurut Sari kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki.
- d) Menurut Moeheriono, kinerja ialah sejauh mana suatu program kegiatan telah dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategisnya.³⁶

Dari pengertian para ahli yang diketahui diatas maka dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui

³⁴ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Rajawali Pers : Jakarta,2013), hal.7

³⁵ Fiya Mila Fatmawati, “Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar,” *Jurnal Ilmiah Edunomika* 4, no. 01 (2020): 338–46, <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863..h497>

³⁶ Aditama Pria Bintang, “Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora,” *Journal of Public Policy and Management Review* 6, no. 2 (2017): 283–295.

beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atauhanya berjalan ditempat saja.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Ada beberapa faktor utama yang mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan yaitu motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Sementara itu, faktor kemampuan karyawan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Keberadaan kedua faktor tersebut akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut pendapat lain, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi

- a) Karakteristik pegawai adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, sikap dan kepribadian karyawan
- b) Input mengacu pada intruksi yang memberi tahu karyawan tentang apa, bagaimana, dan kapan pelaksanaan
- c) Output merujuk pada standar kinerja
- d) Konsekuensi merupakan insentif yang mereka terima karena kinerja yang baik.
- e) Umpan balik merupakan informasi yang karyawan terima selama mereka bekerja.³⁷

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai muncul dari dalam diri pegawai meliputi kompetensi, tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan, serta motivasi bekerja dan faktor lingkungan kerja

³⁷ Kaswan, Manajemen Personalialia, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 80-81

meliputi sarana yang menunjang pekerjaan pegawai dan hubungan pegawai dengan atasannya.

Pegawai yang bekerja di sebuah perusahaan/lembaga mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja pegawai yang baik maupun yang buruk selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut:³⁸

Tabel 2.1
Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

	Internal (personal)	Eksternal (environment)
Kinerja baik	Kemauan tinggi Kerja keras	Pekerjaan mudah, nasib baik, bantuan dari rekan kerja, pimpinan yang baik
Kinerja buruk	Kemauan rendah, upaya terbatas	Pekerjaan sulit, nasib buruk, rekan kerja tidak produktif, pimpinan tidak simpatik

Sumber : PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai adalah faktor individu dan faktor situasi kerja dan beban tugas yang di berikan. Menurut Djeremi mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a) Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
- b) Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

³⁸ ibid h 497.

- c) Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- d) Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- e) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Menurut Nimran & Amirullah, mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas kerja. Yaitu:³⁹

- a) Kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan berusaha mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi dengan cara mengoptimalkan hasil kerja (output). Jika output yang diberikan tidak sebanding dengan semangat yang diberikan maka kepuasan kerja akan menurun sehingga produktifitas juga akan menurun.
- b) Input. Besar kecilnya input yang diberikan dalam sebuah proses produksi akan menentukan hasil akhir (output) dari sebuah pekerjaan. Input yang dimiliki karyawan adalah motivasi, tenaga, sikap, pengetahuan dan keterampilan, sarana yang mendukung dan lingkungan kerja.
- c) Waktu kerja. Jam kerja yang lama mendorong karyawan untuk terus memperbanyak dan meningkatkan hasil kerja. Faktor ini relatif, harus didukung faktor lainnya, seperti input.

Menurut Mangkunegara dalam Suwati faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

³⁹ *ibid.*

- a) Faktor kemampuan (ability) Kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi yang di miliki (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Peningkatan Pegawai akan efektif jika tugas pekerjaan sesuai dengan keahliannya.
- b) Faktor motivasi (motivation) Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi dari pemimpin kepada pegawai akan mendorong pegawai menjadi rajin dalam melaksanakan tugasnya.

Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja merupakan rangkaian yang kritis antara strategi dan hasil organisasi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawan yaitu kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai, masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- a) Faktor Internal Pegawai. Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan atau Skill, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b) Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan

organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

- c) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain faktor internal atau faktor dalam diri meliputi; fisik, kemampuan intelektual, motivasi, faktor bawaan (bakat, sifat kepribadian) dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal dan lingkungan meliputi; peluang, dukungan yang diterima, kebudayaan pekerjaan, faktor lingkungan (keadaan, kejadian, situasi dan peristiwa dalam organisasi) dan karakteristik organisasi.

3. Indikator Kinerja pegawai

Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :⁴⁰

- a) Kualitas Kerja. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

⁴⁰ Anissa Nur Safitri and Kasmari, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 14–25.

- Kerapihan.
 - Ketelitian.
- b) Kuantitas Kerja. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :
- Kecepatan.
 - Kemampuan.
- c) Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
- Hasil kerja.
 - Mengambil keputusan.
- d) Kerjasama. Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
- Jalinan kerjasama.
 - Kekompakan.
- e) Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

Salah satu indikator kinerja yang baik dapat diukur dengan kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja pegawai dapat diukur dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Robbins indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut

beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah.⁴¹

- a) Kualitas Kerja.
- b) Kuantitas.
- c) Ketepatan Waktu.
- d) Efektifitas.
- e) Kemandirian.

4. Penilaian Kinerja pegawai

Penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pegawai bagi kelangsungan aktivitas tugas perusahaan didalamnya. Penilaian kinerja dilakukan meliputi hasil kerja, jangka waktu serta perilaku pegawai.⁴² Penilaian kinerja meliputi beberapa hal, sesuai yang telah ditetapkan perusahaannya Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi. Informasi penilaian kinerja memberikan juga dasar bagi perencanaan, pelatihan, dan pengembangan.

Penilaian kinerja juga dapat diartikan sebagai mekanisme yang baik dalam mengelola karyawan dan mengambil keputusan mengenai kenaikan gaji, bonus, dan promosi. Oleh karena itu, kehati-hatian harus diberikan dalam metode penilaian kinerja. Perlu diperhatikan bahwa baik atau tidaknya penilaian kinerja yang dilakukan tergantung pada tepat atau tidaknya metode Penilaian yang dipilih dan diterapkan.

Menurut Sinamble Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

⁴¹ Ibid 17 .

⁴² Chusminah Sm and R Ati Haryati, "490509-None-33F91D7B," no. 1 (2019), <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>.

Menurut Werner menyimpulkan bahwa penilaian kinerja sangat dibutuhkan dalam mengevaluasi suatu perusahaan agar organisasi sukses, penting bahwa manajer menetapkan tujuan yang jelas secara keseluruhan, nilai-nilai inti, visi masa depan, dan juga mengembangkan strategi yang bisa diterapkan untuk mencapai hal-hal ini.

Penilaian kinerja berperan sebagai kunci untuk mengukur kinerja pegawai dan membantu organisasi dalam memeriksa kemajuan organisasi menuju tujuan dan sasaran yang diinginkan. Dengan penerapan penilaian kinerja dalam suatu perusahaan, harapannya adalah penilaian kinerja dapat memengaruhi prestasi kerja dengan dimediasi oleh faktor yang dapat mendorong motivasi.⁴³

Menurut Sutrisno ada beberapa proses penilaian kinerja dilakukan melalui:

- a) Menyusun rencana kerja Rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dan juga sikap serta perilaku yang mesti ditampilkan pegawai dalam satu periode penilaian ke depan.
- b) Pelaksanaan Pelaksanaan merupakan pengerjaan atas rencana yang dilaksanakan oleh pegawai dengan sebaikbaiknya, sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.
- c) Pembinaan Pembinaan merupakan tahap untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian.
- d) Pengawasan atau peninjauan Peninjauan merupakan tahap untuk mengukur pencapaian sasaran dan perilaku kerja bawahan, serta menarik kesimpulan tentang apa yang telah berjalan dengan efektif dan yang belum efektif dari sebelumnya.

⁴³ Febrina Aulia Prasasti, M. Parulian Hutagaol, and M. Joko Affandi, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi)," *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 3 (2016): 248–57, <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>.

- e) Mengendalikan Kegiatan pengendalian dilakukan jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan atas pelaksanaan yang dilakukan

Agar memperoleh hasil kinerja seperti yang diinginkan, maka penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja. Jika melanggar dari asas-asas tersebut, maka dapat dipastikan bahwa hasil penilaiannya tidak akan berjalan baik, termasuk hasil penilaian kerjanya. Artinya asas-asas penilaian kinerja harus dijalankan secara benar dan konsisten, sehingga hasil yang diharapkan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut adalah Asas-asas Penilaian Kinerja sebagai berikut. Dalam praktiknya asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan:⁴⁴

1. Secara objektif Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Artinya penilai dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal di luar yang telah ditentukan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara:
 - a) Realistis, artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan
 - b) Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kerjanya.
 - c) Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan.
 - d) Berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dulu mana yang harus dikerjakan yang pertama dan yang selanjutnya.
2. Secara adil Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama kepada setiap karyawan.

⁴⁴ Ibid.63”

Memberikan peluang yang sama untuk dinilai sehingga tidak menimbulkan kecemburuan di antara karyawan. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:

- a) Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki
 - b) Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi.
 - c) Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada
 - d) Pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.
3. Secara transparan Disamping objektif dan adil dalam melaksanakan penilaian, juga perlu diperhatikan adalah faktor transparansi. Artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan tidak boleh dengan cara tertutup, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Transparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal:
- a) Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan
 - b) Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan
 - c) Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan

5. Mengukur Kinerja pegawai

Pengukuran kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan penilaian terhadap performa perusahaan / lembaga dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Berbagai informasi dihimpun agar pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan dipertanggungjawabkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pada seluruh proses bisnis perusahaan. Gambaran mengenai kinerja perusahaan bisa didapatkan dari dua sumber, yakni informasi finansial dan informasi nonfinansial. Informasi finansial didapatkan dari penyusunan anggaran untuk mengendalikan biaya.

Sedangkan informasi nonfinansial merupakan faktor kunci untuk menetapkan strategi yang dipilih guna melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas efisiensi jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.⁴⁵

Menurut Robertson dalam buku Mohamad Mahsun, pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa; kualitas barang dan jasa (seberapa baik barang dan jasa diserahkan kepada pelanggan dan sampai seberapa jauh pelanggan terpuaskan); hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan; dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Pengukuran kinerja merupakan alat kendali yang meliputi implementasi maupun evaluasi atas kinerja pegawai dan operasi perusahaan tersebut. Pada pengukuran kinerja pegawai diketahui bahwa penerapan pengukuran kinerja berbasis *Balanced Scorecard* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajer. Selain itu juga pengukuran kinerja dapat mengukur nilai strategis penerapan layanan yang memiliki tujuan utama untuk membangun hubungan positif dengan pelanggan, dan dapat meningkatkan kepuasan dan reputasi departemen di dengan stakeholder.⁴⁶

⁴⁵ Maria Ulfa and Murtadho Ridwan, "Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia," *Jurnal Ekonomi Syariah* 17 (2015).H 313-314

⁴⁶ Ghea Okta Audina, Christanto Triwibisono, and Atya Nur Aisha, "Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Organisasi Pada Pt XYZ Dengan Metode *Balanced Scorecard*," *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri* 4, no. 2 (2017): 93–98, <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/jisi/article/view/2229>.H 93

6. Meningkatkan Kinerja Pegawai

Meningkatkan kinerja merupakan konsep sederhana tetapi penting. Konsep tersebut didasarkan pada ide bahwa sebuah tim akan meningkat dengan cepat dan terus-menerus dengan cara meninjau keberhasilan dan kegagalannya. Tyson dan Jackson mengatakan ada 4 (empat) tahap dalam rencana kerja meningkatkan kinerja, yaitu :

- a) Tahap 1, memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kunci terhadap keberhasilan dan tugas-tugas yang menghalangi keberhasilan.
- b) Tahap 2, dari faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
- c) Tahap 3, kelompok kemudian harus menyetujui bagaimana membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
- d) Tahap 4, analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi juga pada tingkat individual.

Pada tingkat individu strategi yang dipaparkan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada tingkat organisasi dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, sebagai berikut:

- a) Seleksi tujuan, menentukan area prioritas bagi tindakan.
- b) Spesifikasi hasil, menentukan target dan standar.
- c) Penetapan ukuran kerja, menentukan dasar bagi kemajuan yang mengarah pada tercapainya tujuan dapat dipantau.
- d) Pemantauan, mengkaji kemajuan dan menganalisis umpan balik untuk memastikan target dan standar tercapai.
- e) Luas proses, mengulangi proses dengan tujuan lain sesuai prioritas.

Adapun cara meningkatkan Kinerja Pegawai secara Umum dan di gunakan pemimpin sebagai indicator peningkatan kinerja pegawai sebagai berikut :

- a) Motivasi, Ketika motivasi kerja para karyawan sudah meningkat, maka secara otomatis dapat membuat semangat dan rasa optimis dalam diri untuk dapat bekerja lebih giat, keras dan menghasilkan sesuatu untuk perusahaan juga muncul, motivasi ini bisa di lakukan pemimpin kepada bawahannya agar memiliki semangat dalam bekerjanya.
- b) Reward, Bonus merupakan hadiah dalam bentuk materi yang diberikan kepada pegawai setelah dia mencapai hasil melebihi target yang ditentukan secara terus menerus. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan performa dan kinerja seorang karyawan, maka pemberian bonus atau reward seperti ini jangan sampai dilupakan agar pegawai memiliki semangat bekerja.
- c) Kedekatan secara profesional atau personal, kedekatan secara personal ini terjadi antara pegawai dan bawahan ,Dengan terjalinnya rasa kebersamaan dan kekeluargaan yang erat dalam satu perusahaan, maka secara otomatis hal tersebut dapat mendorong munculnya semangat untuk bekerja lebih baik dan giat.
- d) Training, Dengan pemberian training maka diharapkan dapat dapat menumbuhkan potensi yang ada di dalam personal pegawai tersebut dan menumbuhkan skill baru, sisi motivasi kerja dan keterampilan para karyawan yang nantinya dapat diaplikasikan saat dia kembali bekerja di perusahaan.
- e) Fasilitas dan prasarana, pemberian Fasilitas dan sarana prasarana juga perlu di perhatikan yang dimiliki suatu lembaga juga berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.
- f) Suasana kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman menjadikan para pegawai focus terhadap tugas tugas

yang di berikan dan akan menjadikan para pegawai tersebut semangat dalam bekerja.⁴⁷



⁴⁷ Puji Lastri T Sihombing and Maria Ulfa Batoebara, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan,” *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN* 6 (2019): 1–16.

DAFTAR RUJUKAN

Buku

Albi Anggito, Johan Setiawan, Metodologi Penelitian Kualitatif (Sukabumi: CV Jejak, 2018)

Bambang Prasetyo, Lina Miftahudin J, Metode Penelitian Kuantitatif, (Jakarta: Rajawali Pers, 2003)

Edi Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2009)

Irawan Soehartono, Metodologi Penelitian Sosial, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008)

Malayu Hasibuan, Manajemen Sumberdaya Manusia, Bumi Aksara (Jakarta : 2007)

Saifuddin Azwar, Metode Penelitian (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)

Sudaryono, Leadership Teori Dan Praktek Kepemimpinan, (Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia, 2014),

Veithzal Rivai, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)

Jurnal

Agusti Handayani, “Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung”, Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Pembangunan, Vol. 1, No. 1, Januari-Juni, 2010,

Audina, Ghea Okta, Christanto Triwibisono, and Atya Nur Aisha. “Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Organisasi Pada Pt XYZ Dengan Metode Balanced Scorecard.” *JISI: Jurnal Integrasi Sistem Industri* 4, no. 2 (2017): 93–98.

- <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/jisi/article/view/2229>.
- Erlangga, Farera, Aldri Frinaldi, and Lince Magriasti. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Paternalistik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Padang." *Humanus* 12, no. 2 (2014): 174. <https://doi.org/10.24036/jh.v12i2.4037>.
- F, Lano. "Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik* 4, no. 1 (2015): Vol. 4, No. 1.
- Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif." *Humanika* 21, no. 1 (2021): 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.
- Fatmawati, Fiya Mila. "Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 4, no. 01 (2020): 338–46. <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.863>.
- Ilmi, Mohammad Ulul. "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Deskriptif Di Biro Administrasi Kemasyarakatan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur)." *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik* 4, no. 3 (2016): 1–7. <http://repository.unar.ac.id/44039/>.
- Khairizah, Astria, Irwan Noor, and Agung Suprpto. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) [The Influence Of Leadership Style On Employee Performance (Study On Employees At Universitas Brawijaya Malang Library)]." *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3, no. 7 (2018): 1268–72.
- Nofita Sari, Shinta, and Fitri Kartika Sari. "Gaya Kepemimpinan Situasional Di Perpustakaan Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kabupaten Sleman." *Jurnal Pustaka Ilmiah* 6, no. 1 (2020): 987. <https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41098>.
- Nur Safitri, Anissa, and Kasmari. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11, no. 2 (2022): 14–25.
- Pakarti, Lintar Bias. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire Dan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennial."

- Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 9, no. 2 (2021): 5–24.
- Prasasti, Febrina Aulia, M. Parulian Hutagaol, and M. Joko Affandi. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi (Studi Kasus: Bank Xyz Kcu Bekasi).” *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 2, no. 3 (2016): 248–57. <https://doi.org/10.17358/jabm.2.3.248>.
- Priastuti, indah dwi. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan.” *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan”* 2, no. 2 (2011): 17.
- Rahmadani, Fitri, and Alexander Sampeliling. “Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN : 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Emp” 20, no. 1 (2023): 77–86.
- Riadi, Farid. “Analisis Fungsi Kepemimpinan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Cimahi.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 6, no.1(2019):6272. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2069685&val=13778&title=ANALISIS FUNGSI KEPEMIMPINAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI Studi Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Dan Penanaman Modal Kota Cimahi>.
- Sahabuddin, A, A Agustang, and A M Idkhan. “Fungsi Leadership Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Makassar.” *Journal Governance and Politics ...* 1 (2021): 118–26.
<https://iyb.ac.id/jurnal/index.php/jgp/article/view/207%0Ahttps://iyb.ac.id/jurnal/index.php/jgp/article/download/207/186>.
- Setiawan, Abdi, and Siswa Pratama. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Anugerah Sejahtera.” *Jurnal Manajemen Tools* 11, no. 1 (2019): 19–33.
- Sihombing, Puji Lastri T, and Maria Ulfa Batoebara. “Strategi

Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan.” *Jurnal Publik Reform UND HAR MEDAN* 6 (2019): 1–16.

Sm, Chusminah, and R Ati Haryati. “490509-None-33F91D7B,” no. 1 (2019). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta>.

Triguna, Azan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PR. Djagung Prima Malang).” *Jurnal Manajemen* 3 (2021): 201–13.

Ulfa, Maria, and Murtadho Ridwan. “Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia.” *Jurnal Ekonomi Syariah* 17 (2015).

Wanasaputra, Silvera, and Liliana Dewi. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasan.” *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis* 2, no. 4 (2017): 495–503. <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/582>.

Zuhdi, Muhammad Harfin. “Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.” *Jurnal Akademika* 19, no. 01 (2014): 35–57. <http://ejournal.staim-tulungagung.ac.id/index.php/EDUKASI/article/view/109/0>.

Internet

[https://www.Prudential.co.Id/id/pulse/article/gayakepemimpinan/#:~text=Gaya%kepemimpinan%20kepemimpinan%20adalah%20cara%20seseorang.Di+Akses+pada+tanggal+23+mei+2024+pukul+21:42](https://www.Prudential.co.Id/id/pulse/article/gayakepemimpinan/#:~:text=Gaya%kepemimpinan%20kepemimpinan%20adalah%20cara%20seseorang.Di+Akses+pada+tanggal+23+mei+2024+pukul+21:42)

<https://asna.com/id/resources/leadership-stlyes>. Diakses pada tanggal 24 mei 2024 22:52