

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KECAMATAN TUTUK TOLU  
KABUPATEN SERAM BAGIAN TIMUR**

**SKRIPSI**



Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon

Oleh :

Ernis Messak  
NIM : 160105021

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) AMBON  
2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Erni Messak

NIM : 160105021

Tempat tanggal lahir : Kilbat, 03 Maret 1997

Alamat : Arema, Jalan Dr. Tarmidzi Taher Kompleks IAIN Ambon,  
Desa Batu Merah Kecamatan Sirimau, Kota Ambon.

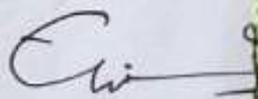
Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari jurusan Ekonomi Islam Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, seluruhnya merupakan hasil karya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi yang saya kutip dari hasil karya orang lain, dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Bila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dariskripsi ini bukan hasil karya sendiri, atau adanya plagiasi dalam bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ambon, November 2020

Penulis



Erni Messak

NIM : 160105021

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur*" yang disusun oleh saudari **Erni Messak**, NIM 160105021 mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ambon, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada Selasa, 24 November 2020 dan dinyatakan dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Program Studi Ekonomi Syariah.

Ambon, 24 November 2020

### DEWAN PENGUJI

Ketua : Dr. Abd Jabar Abdu, M.Pd

(.....)

Sekretaris : Andi Masniati, M. Hum

(.....)

Munaqisy I : Dr. Ismail Tuanany, MM

(.....)

Munaqisy II : Harni Kelderak, MH

(.....)

Pembimbing I : Dr. Nasarudin Umar, MH

(.....)

Pembimbing II : M. Umar Kelibia, M.Si

(.....)

Diketahui oleh  
Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam  
IAIN Ambon



Dr. Djumadi, M.HI  
NID 19640910 198803 1 002

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna sehingga penulis membutuhkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Jainal Rahawaring, SH,MH selaku Rektor IAIN Ambon dan Para Wakil Rektor yang telah memberikan andilnya dalam perkembangan IAIN Ambon.
2. Bapak Dr. Djumadi Djunaidy, M.Hi selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam dan para wakil Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.
3. Bapak Dr. Nasarudin Umar,MH selaku pembimbing I dan Bapak M.Umar Kelibia, M.Si selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.

4. Dr. Ismail Tuanany,MM, selaku penguji I dan Harni Kelderak selaku penguji II yang selalu memberikan saran dan petunjuk kepada penulis.
5. Seluruh staf dosen pada jurusan Ekonomi Syariah dan pegawai BAK Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri IAIN Ambon. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua dan meridhoi segala aktivitas keseharian kita.
6. Ibunda Mar'atun Shalihah, M.Si selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah dan Ibu Deti Aryani Relubun, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah yang telah membimbing dan mengarahkan penulis hingga selesai.

Penulis menyadari bahwa, tak ada yang sempurna dalam sebuah karya karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT. Kiranya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Ambon, November 2020

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>LEMBARAN PENGESAHAN.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>TRANSLITERASI DAN SINGKATAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>UCAPAN TERIMAH KASIH .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Definisi Operasional.....	11
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Kepemimpinan .....	12
1. Pengertian Kepemimpinan .....	12
2. Tujuan Kepemimpinan .....	13
3. Fungsi Kepemimpinan.....	14
4. Gaya Kepemimpinan .....	15
5. Indikator Kepemimpinan .....	16
6. Kepemimpinan dalam Islam .....	17
B. Kinerja Pegawai .....	20
1. Motivasi Kerja Pegawai dan kinerja Pegawai .....	20
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai .....	21

3. Indikator Kinerja Pegawai .....	23
4. Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai .....	24
C. Kerangka Konseptual .....	25
D. Penelitian Terdahulu .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel .....	27
D. Variabel .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	28
F. Teknik Pengujian Instrumen .....	29
G. Teknik Analisa Data.....	30
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN</b>	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	33
1. Letak Kantor Camat Tutuk Tolu .....	33
2. Visi dan Misi .....	33
3. Struktur.....	34
B. Identitas Responden .....	39
C. Distribusi Hasil Wawancara Dengan Respoden Terhadap Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Pegawai .....	41
D. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel X (GayaKepemimpinan) .....	42
E. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y (Kinerja Pegawai).....	48
F. Analisa Data .....	58
1. Uji Validitas .....	58
G. Pandangan Islam Terhadap Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tutuk Tolu...	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Tabel 1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 2.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 3.1 : Jawaban Responden Terhadap Pimpinin Mengkoordinasikan Pegawai Dengan Rasa Tanggung Jawab	43
Tabel 3.2 : Jawaban Responden Terhadap Pimpinan Yang Bersikap Mengayomi	44
Tabel 4.1 : Jawaban Responden Terhadap Pimpinan Mendasarkan Diri pada Kekuasaan	45
Tabel 4.2 : Jawaban Responden Terhadap Pimpinan Tidak Memberikan Kesempatan pada Pegawai dalam Memberikan Saran atau Pendapat	46
Tabel 5.1 : Jawaban Responden Terhadap Pimpinan Melibatkan Pekerjaan Pada Pegawai	47
Tabel 5.2 : Jawaban Responden Terhadap Tidak Ada Koordinasi Dan Pengawasan Yang Baik Dari Pimpinan	48
Tabel 6.1 : Jawaban Responden Terhadap Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan	49
Tabel 6.2 : Jawaban Responden Terhadap Waktu Kerja Yang Efisien	50
Tabel 7.1 : Jawaban Responden Terhadap Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan	51
Tabel 7.2 : Jawaban responden terhadap pegawai memenuhi beban kerja yang ditetapkan	51
Tabel 8.1 : Jawaban Responden Terhadap Pegawai Disiplin Waktu	52
Tabel 8.2 : Jawaban Responden Terhadap Pegawai Cepat Neyelesaikan Pekerjaan	53
Tabel 9.1 : Jawaban Responden Terhadap Pegawai bekenerja Maksimal	54
Tabel 9.2 : Jawaban Responden Terhadap Pengembangan Evaluasi Pegawai	55
Tabel 10.1 : Jawaban Responden Terhadap Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Secara Mandiri	56

Tabel 10.2	: Jawaban Responden Terhadap Pegawai Memperbaiki Kesalahan	57
Tabel 11.1	Uji validitas per item	58

## TRANSLITERASI DAN SINGKATAN

### 1. Vocal dan Divtong

1. Kata sandang al-(alif lam ma'rifah ) ditulis huruf kecil, kecuali jika terletak diawal kalimat. Dalam hal ini kata tersebut ditulis dengan huruf besar (Al-), contohnya :

Menurut pandangan al-bukhary, hadist ini..

Al-Bukhary berpendapat bahwa hadist ini..

2. Ta Marbutah (ة) ditransliterasi dengan *t* , tetapi jika ia terletak diakhir kalimat, maka ia transliterasi dengan huruf *h*, contohnya

*Al-Risalat Li Al-Mudarrisah.*

3. Kata atau kalimat arab yang ditranliterasi adalah istilah arab yang belum menjadi perbendaharaan bahasa Indonesia atau sudah seringa ditulis dengan tulisan bahasa Indonesia tidak ditulis lagi menurut cara transliterasi diatas, misalnya perkataan al-qur an (dari al-qur an ), sunnah khsus dan umum, bila istilah itu menjadi teks yang harus ditransliterasi secara utuh, misalnya :

*Fi Zal Al-Qur'an*

*Al-Sunnah qabl al-tadwin*

*Al-Ibrat bi'umum al-lafz la bi khusus al-sabab*

4. Lafadz Al-Jalalah (الله) yang didahului partikel seperti huruf *jar* dan huruf lainnya yang berkedudukan sebagai mudaf ilayh (frase nomina), ditransliterase dengan huruf hamzah contoh :

## **ABSTRAK**

ERNI MESAACK NIM. 160105021. Pembimbing I Dr.Nasarudin Umar,MH. Umar Kelibia, M.Si Pembimbing II, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur. Penelitian dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu yang berlangsung pada Tanggal 30 Desember 2019 samapi 30 Januari 2020.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana penelitian ini bermaksud untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang di selidiki. Teknik pengambilan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Jumlah sampel pada penelitian ini yakni, berjumlah 10 orang dari total populasi Pegawai Kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Seram Bagian Timur

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa analisis kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Kantor Camat Kecamatan Tutuk Toluka Seram Bagian Timur. Berdasarkan penelitian adalah Pemimpin Pada Kantor Camat Tutuk Tolu kurang memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar di tentukan olehh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahawa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelakasana suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang menduduki posisi pemimimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting. Kepemimpinan adalah kegiatan utntuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorang maupun kelompok.

Menurut George R. Terry dalam Thora Miftah merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktvitas untuk mempengaruhi orang- orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. adapun kosep lainnya menurut Atmosudirjo bahwa kepemimpinan dapata dirumuskan sebagai suatu keperibadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan suatu pengaruh yang tertentu, suatu kekuatan atau wibawa, yang demikian rupa sehingga membuat sekelompok orang-orang mau melakukan apa yang dihendakinya.<sup>1</sup> Adapun menurut Hoy dan Mis kel kepemimpinanana adalah kekuatan power yang di dasarkan atas tabiat atau watak seseorang yang memiliki kekuasaan lebih, biasanya bersifat normatik. Sementara itu digamabarkan pula bahwa pemimpin adalah pengembala, dan setiap pengembala akan di tanyakan tentang perilaku pengembalanya. Ungkapan

---

<sup>1</sup> Thoha Mifta, *Kepemimpinan Dalam Menajemen*, (Jakarta : PT Raja Grafindo,2012), h 5

membuktikan bahwa seorang pemimpin apapun wujudnya, dimanapun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggung jawabkan kepemimpinannya. sejarah mencatat bahwa Iskandar Zulkarnain adalah seorang pengemalah yang agung dari sejarah masa lalu Mosedonia. Iskandar yang agung mampu mengerakan rakyatnya untuk membangaun negara dengan falsafat kepemimpinanan yang cukup sederhana tapi ampuh.dan adapun kisah kepemimpinan yang menarik dan patut diteladani olehh setiap orang yang sebagai pemimpin ialah kepemimpinana Khalifah Umara bin Khatab.

Gaya dasar kepemimpinan dalam hubunganya dengan perilaku pemimpin, ada dua hal yang biasanya dilakukan pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya,yakni: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dapat dirumusakan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi satu arah ini antara lain, menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan pengikut, memberitahukan pengikut tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan, dimana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan secara ketat kepada pengikutnya. perilaku mendukung adalah sejauhmana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para pengikut dalam pengambilan keputusan.<sup>2</sup>

Hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja sangatlah penting, kepemimpinan merupakan orang yang mempunyai kemampuan untuk

---

<sup>2</sup>Robet Tannenbaum dan Warren H. Schmid”How to Choose a *Leadership Pattwrn*”,*Harvard Business Review*,( Maret- April,1958),h 96.

mempengaruhi sekelompok orang dalam usaha mencapai tujuan organisasi dan mengarahkan pegawai untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Suatu instansi dapat mencapai tujuan jika orang-orang yang berada dalam instansi tersebut dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuannya. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi juga sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, oleh karena itu pemimpin dengan gaya kepemimpinan tertentu berperan dalam mencapai tujuan instansi. Kesungguhan pegawai dalam bekerja dapat dipicu dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Motivasi kerja yang belum optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.<sup>3</sup>

Faktor intrinsik meliputi prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab semua yang berhubungan dengan isi dan imbalan dari prestasi kerja. Faktor ekstrinsik meliputi upah pegawai, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan peraturan dan kebijakan instansi. Motivasi kerja yang tercukupi tercermin pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai perlu didukung dengan adanya sikap kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dengan baik guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Selama ini motivasi kerja pegawai perlu didukung dengan gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan instansi dapat tercapai. Adapun hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dapat

---

<sup>3</sup> <https://Jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/Hubungan-Gaya-Kepemimpinan-Dengan.html>

di lihat dari beberapa indikator. yaitu komunikasi, pengambilan keputusan, empati dan partisipasi.

Motivasi kerja dan ekonomi produktif, motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan - dorongan atau semangat kerja. Motivasi kerja dari setiap instansi perlu di ketahui oleh pemimpin, dengan mengetahui motivasi tersebut dapat di gunakan oleh pemimpin dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Menyadari bahwa kunci sukses suatu kinerja bukan hanya pada keunggulan teknologi, tetapi faktor manusianya juga, maka produktifitas tenaga kerja merupakan hal yang utama. Menurut Rivanto produktifitas tenaga kerja sebagai suatu konsep, menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang di butuhkan untuk menghasilkan produk dari suatu tenaga kerja. produktifitas yang tinggi adalah sasaran menajmen, bukan kerja secara individual, olehh karena itu perlu dibangun hubungan timbal balik antara kepentingan kantor dan kepentingan pekerja. Dalam suatu kerja sehari hari diharapkan bahwa tenaga kerja Pegawai akan menghasilkan produktifitas sesuai harapan.<sup>4</sup>

Dalam Islam, kepemimpinan merupakan tanggung jawab setiap muslim agar berbuat kebajikan dan tidak berbuat kerusakan di muka bumi. Hal ini ditegaskan Allah Swt. dalam Alqur'an: Surat Al-Baqarah Ayat 30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ  
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَتْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Terjemahnya : Ingatlah ketika Tuhan Mu berfirman kepada para Malaikat : “  
Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi”. Mereka berkata : “ Mengapa Engkau hendak menciptakan

---

<sup>4</sup> Tilaar,H.A.R. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Globalisasi* (Jakarta : Grasido,2011), h 47

(Khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan penumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan dengan memuji Engkau dan dan mensucikan Engkau” Tuhan berfirman ; Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”.<sup>5</sup>

Selanjutnya dalam hadits Rasulullah SAW bersabda :

حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَسَلَّمٌ قَالَ أَلَا كُتُّكُمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya : Ibn Umar r.a berkata : saya telah mendengar rasulullah saw bersabda : setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggung jawaban) darihal hal yang dipimpinnya. (Buchary, Muslim).<sup>6</sup>

Setiap orang harus memimpin dimulai dari dirinya sendiri, dengan berbuat amal kebajikan berdirinya sendiri, orang lain (masyarakat dan lingkungan sekitarnya, baik yang bernyawa maupun tidak bernyawa) agar mencapai tujuan hidupnya berupa keselamatan, kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan akhirat kelak. Setiap manusia harus mengendalikan dirinya baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun sebagai makhluk Allah SWT yang memikul kewajiban

<sup>5</sup> Prof. T.M. Hasbi Ashshiddiqi, Prof. H. Bustami A. Gani, dkk *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta : Yayasan Penyelenggara Penerjemah/Pentafsiran Al-Qur'an, 1971), h. 13

<sup>6</sup> A. Fatih Syuhud, *Ahlussuna Wal Jamaah, Islam Wasathiyah Tasamuh dan Cinta Damai* (Malang : Pustaka Al-Khoiroh, 2018) h. 70, cet. 3

menyampaikan pertanggung jawaban atas segala tingkah laku dan perbuatannya selama hidup dimuka bumi. Kajian tentang kepemimpinan memang sejak dulu telah banyak menarik perhatian para ahli, sepanjang sejarah dikenal adanya kepemimpinan yang berhasil dan tidak berhasil. Selain itu kepemimpinan banyak mempengaruhi cara kerja dan perilaku banyak orang. Sebagian sebabnya ada yang diketahui, sebagian belum terungkap. Oleh karena itu kepemimpinan banyak menarik perhatian para ahli untuk dipelajari. Bagi umat Islam kepemimpinan adalah persoalan serius dan selalu aktual untuk dibahas, sebab hal tersebut merupakan hal yang sangat mendasar, oleh karena itu masalah kepemimpinan mendapat perhatian yang sangat besar dalam Syari'at Islam.<sup>7</sup>

Dalam hadis yang lain tentang kepemimpinan Islam sangat menganjurkan seorang pemimpin atau yang berkuasa hendaknya berlemah lembut terhadap yang dipimpinnya seperti yang di sabdakan Rasulullah SAW :

عَبْدُ اللَّهِ بْنُ عُمَرَ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ حَدَّثَنَا عَبْدُ اللَّهِ بْنُ مَسْلَمَةَ عَنْ مَالِكٍ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ دِينَارٍ عَنْ رَاعٍ عَلَيْهِمْ وَهُوَ مَسْئُولٌ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ كُلُّكُمْ وَسَلَّمٌ قَالَ أَلَا مَسْئُولَةٌ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَلَدِهِ وَهِيَ عَنْهُمْ وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ رَاعٍ فَكُلُّكُمْ عَنْهُمْ وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ

Artinya : “Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya

---

<sup>7</sup> A. Fatih Syuhud, *Meneladani Akhlak Rasul dan Para Sahabat* (Malang : Pustaka Al-Khoirot, 2015), h 51

(diminta pertanggung jawaban) dari hal yang dipimpinnya. (Buchary, Muslim).<sup>8</sup>

Pada dasarnya, hadis di atas berbicara tentang etika kepemimpinan dalam islam. Dalam hadis ini dijelaskan bahwa etika paling pokok dalam kepemimpinan adalah tanggun jawab. Semua orang yang hidup di muka bumi ini disebut sebagai pemimpin. Karenanya, sebagai pemimpin, mereka semua memikul tanggung jawab, sekurang-kurangnya terhadap dirinya sendiri. Seorang suami bertanggung jawab atas istrinya, seorang bapak bertanggung jawab kepada anak-anaknya, seorang majikan bertanggung jawab kepada pekerjanya, seorang atasan bertanggung jawab kepada bawahannya, dan seorang presiden, bupati, gubernur bertanggung jawab kepada rakyat yang dipimpinnya.

Sehingga berdasarkan hal diatas, nampak bahwa baik dalam Islam maupun secara teori gaya dan hubungan kepemimpinan antara atasan dengan bawahan sangat mempengaruhi motivasi kerja. Dan merupakan suatu hal yang amat penting dibutuhkan dalam suatu lingkungan pemerintahan dan terkhusus dalam suatu pemerintahan di daerah.

Demikian halnya dalam sistem pemerintahan di kecamatan. dapat dipahami bahwa dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di Negara Kesatuan Republik Indonesia posisi Kecamatan berkedudukan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota sekaligus penyelenggara pemerintahan umum (lihat pengertian wilayah administratif pada Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 23 Tahun

---

<sup>8</sup> Zakaria, "*Konsep Ajaran Islam Tentang Kepemimpinan*". Majalah Al-Adalah, No. 20 – 21 (Juli-Desember, 1998), h. 17

2014 tentang Pemerintahan Daerah).<sup>9</sup> Sebagai perangkat daerah, Camat melaksanakan sebagian kewenangan Bupati/Wali Kota yang dilimpahkan dan sebagai penyelenggara pemerintahan umum, Camat secara berjenjang melaksanakan tugas Pemerintah Pusat di Wilayah Kecamatan. Berkaitan dengan hal tersebut peran camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten / kota camat berkedudukan sebagai kordinator penyelenggaraan pemerintahan diwilaya kecamatan, berada dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati atau walikota. Peran pemimpin sejatinnnya memegang peran sentral dalam lingkungannya.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada kantor camat Tutuk Tolu Seram Bagian Timur diduga bermasalah di karenakan kinerja pemimpin selama ini kepemimpinannya tidak sesuai dengan aturan yang di tetapkan, padahal pemimpin hendakalah menjadi panutan buat setiap pegawai yang ada pada kantor tersebut,dan mematuhi setiap aturan yang telah disepakati bersama. Hal ini berdasarkan hasil wawancara di lapangan dengan salah satu pegawai (Lahabatu Rumaday 5-8-2019) bahwa pemimpin yang ada pada kantor camat sangatlah tidak bertanggung jawab sebagai seorang pemimpin, dikarenakan pemimpin tidak perna berada dikecamatan Tutuk Tolu.<sup>10</sup>

Bertolak belakang dengan hal ini yang terjadi di Kantor Camat Tutuk Tolu, dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang tidak tepat waktu jam kerja dan jam pulang kerja yang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan pada Peraturan

---

<sup>9</sup> Soemitro Rohmat, *Peraturan Perundang-Undangan Tentang Pemerintah Daerah* (Bandung : Eresco Tarate, 2007). h 78

<sup>10</sup> Lahabatu Rumaday, *Hasil Wawancara Pegawai Kantor Camat Tutuk Tolu* (Mateol, 5 Agustus 2019).

yang ada, dilihat dari lemahnya seorang pemimpin yang tidak pernah berada di tempat dengan alasan yang tidak sesuai sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Patahudin Kelimagun salah satu Pegawai Kantor Camat Tutuk Tolu bahwa :

Kehadiran pemimpin di kecamatan hanya pada saat kegiatan tujuh belas Agustus dan pertemuan dengan Bupati selain dari itu pemimpin tidak lagi mengontrol pegawai yang ada pada kantor Camat Tutuk Tolu dan tidak pernah mengetahui masalah apa saja yang ada pada kantor Camat Tutuk Tolu. Dan paknya juga pada ekonomi masyarakat seperti penerimaan beras raskin yang tidak tepat waktu dan sampai saat ini pun Raskin yang seharusnya diterima oleh masyarakat melalui kantor Camat Tutuk Tolu sudah tidak berjalan lagi dan sampai saat ini masyarakat setempat bertanya-tanya akan hal ini, akibat dari kelalaian bapak Camat periode 2019.<sup>11</sup>

Melihat dari masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur ?

---

<sup>11</sup> Patahudin Kelimagun, *Hasil Wawancara Pegawai Kantor Camat Tutuk Tolu* (Mateol, 5 Agustus 2019).

2. Bagaimana pandangan Islam terhadap gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja ?

### **C. Tujuan Penelitian.**

Adapun tujuan penelitian ini berdasarakan rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk mengetahui Apakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur.
2. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pandangan Islam terhadap pengaruh gaya kepemimpinan terhadap mutivasi kerja.

### **D. Manfaat Penelitian.**

Adapun manfaat yang dapat diperolehh dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Dapat dijadikan untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam menerapkan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan kepada kepemimpinan terhadap memotivasi kerja pegawai.
  - b. Dapat dijadikan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Penulis

Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur.

- b. Meberikan pemahaman akan peran penting kepemimpinan dan lingkungan dalam memotivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timu

## **E. Definisi Operasional**

### 1. Pengaruh

Suatu daya atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.

### 2. Gaya Kepemimpinan

Kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hubungannya dengan pekerjaan, dengan tujuan sebagai mencapai tujuan sebuah organisasi.

### 3. Motivasi Kerja

Kemampuan kerja yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri individu sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dimana penelitian ini bermaksud untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta –fakta, sifat –sifat serta hubungan antara fenomena yang di selidiki. Tujuan penelitian ini adalah Penelitian ini menjelaskan, memaparkan secara objektif mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur.”<sup>21</sup>

#### **B. Lokasi Dan Waktu Penelitian**

##### 1. Lokasi

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur.

##### 2. Waktu

Waktu penelitian ini terhitung 1 bulan

#### **C. Populasi Dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan gejala/satuan yang ingin diteliti. Adapun jumlah dalam penelitian ini adalah 13 pegawai yang ada pada kantor Kecamatan, Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur.

---

<sup>21</sup> Drs.Sumadi Suryabrata,B.A.,M.A.,Ed.S.,Ph.D. *Metodologi Penelitian* (Jakarta :Rajawali Pers,2013), h 75

## 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Olehnya itu, sampel harus dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri. (Bailey,1994: 83).<sup>22</sup> Sampel dalam penelitian ini adalah 10 pegawai kantor camat Tutuk Tolu Kabupaten Seram Bagian Timur.

### **D. Variabel.**

Yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel independen (variabel bebas). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan.
- b. Variabel devenden (variabel terikat), sedangkan yang menjadi variabel terikat dalm penelitian ini adalah motivasi kerja pegawai.

### **E. Teknik Pengumpulan Data.**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, ialah sebagai berikut :

#### **1. Observasi**

(Pouline Indrawati dkk., 2007) Mengemukakan bahwa observasi adalah suatu studi yang di lakukan secara terencana dan sistematika melalui pengamatan terhadap gejala-gejala spontan yang terjadi.observasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengamati kinerja pegawai pada kantor Camat Tutuk Tolu.

---

<sup>22</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2013), h 119

## **2. Kuesioner**

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan model skala Likert yang terdiri atas beberapa item dengan lima alternatif jawaban. yaitu sangat setuju (ST), Setuju (S), Kurang setuju (KS), Tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) beberapa pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Tutuk Tolu.

## **3. Wawancara**

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.<sup>23</sup>

Adapun teknik wawancara yang digunakan adalah untuk mendapatkan informasi dari setiap responden tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Tutuk Tolu, Kabupaten Seram Bagian Timur

## **4. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data berupa bahan bahan tertulis dan foto-foto yang berkaitan dengan penelitian.

## **F. Teknik Pengujian Instrumen**

### **1. Uji Validitas Uji**

Validitas adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kecermatan dan ketepatan instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat

---

<sup>23</sup> Prof.Dr. Lexy J. Moleong, M.A. *Metodologi penelitian Kualitatif* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2014), h 186

mengukur sesuai dengan fungsi ukurnya (Sumarni dan Wahyuni, 2006). Instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengukur apa yang seharusnya diukur oleh instrumen secara tepat. <sup>24</sup>Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY) - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum X)^2\}}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi

N = jumlah sampel

X = skor satu item

Y = skor total

Nilai r hitung kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid begitu juga sebaliknya jika nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel maka instrumen dikatakan tidak valid.

## 2. Korelasi Product Moment

Korelasi product moment (product of the correlation) adalah salah satu teknik untuk mencari korelasi antara dua variabel yang kerap kali digunakan. Korelasi product moment (KPM) atau sering juga disebut korelasi Pearson merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif (uji hubungan) dua variabel bila data nya berskala interval atau rasio.

---

<sup>24</sup> Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif* ( Jakarta : Rajawali pers, 2013) h 41

### G. Teknik Analisis Data

Teknik yang di gunakan untuk mengolah dan menganalisis data penelitian adalah analisis presentase, yakni suatu teknik yang di gunakan untuk menganalisis data atau informasi yang di peroleh melalui kuesioner. rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### a. Rumus Presentase

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana : P = Presentasi

F = Frekuensi Jawaban Responden

N = Jumlah Responden Yang Menjawab Pertanyaan<sup>25</sup>

#### b. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kinerja Pegawai, variabel motivasi internal dan variabel motivasi eksternal memiliki distribusi data yang normal. pengambilan keputusan memenuhi normalitas dan tidak, sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

#### c. Uji Multikolinearitas

---

<sup>25</sup> Nazir.M. *Metode Penelitian* (Jakarta : Ghalia Indonesia, 2011), h 93

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel dependent dengan variabel independent. Dikatakan terjadi multikolinearitas apabila nilai koefisien korelasi antara variabel bebas memiliki nilai lebih dari 0,60 dan dikatakan tidak terdapat multikolinearitas apabila nilai koefisien korelasi variabel bebas kurang dari atau sama dengan 0,60.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila nilai variasi residual regresi tidak konstan atau berubah-ubah secara sistematis sesuai dengan perubahan variabel independent. Apabila terjadi heteroskedastisitas maka estimator yang dihasilkan oleh regresi akan menjadi estimator yang bias. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Spearman, dimana dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas apabila nilai uji Spearman antara variabel absolut residual regresi dengan variabel bebas lebih besar daripada nilai signifikansi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan.**

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dikantor Camat Kecamatan Tutuk Tolu berpengaruh negative terhadap motivasi kerja pegawai untuk mencapai pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang di tuangkan melalui perencanaan.
2. Pandangan islam gaya kepemimpinan camat di Kantor Kecamatan Tutuk Tolu, atau sesuai dengan prinsip-prinsip kepemimpinan dalam islam seperti adil, bertanggungjawab dan disiplin sehingga berpengaruh terhadap motivasi bawahan untuk mencapai tujuan.

## **B. Saran**

Adapun Saran yang dapat penulis sampaikan.

1. Menjalin komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan para pegawainya samapi ke lapangan. Dengan terjalinya komunikasi yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif yang dapat memacu dan meningkatkan kinerja para pegawai.
2. Perlunya penegakan peraturan dan pemberian sanksi yang tegas sebagai bentuk pembinaan kedisiplinan terhadap pegawai.pemberian sanksi harus lebih tegas dan tepat sesuai dengan tingkat kesalahan yang di lakukan agar pegawai bekerja menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alquran dan terjemahnya kementrian agama RI,2002,Mekar Surabaya.
- Arikunto. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi Keenam. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Budiyono,2009, *Statistik Untuk Penelitian*,Surakarta : UNS Press.
- Drs. Sumadi Suryabrata. 2013. *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Drs,Sutarto. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Admistrasi* Jakarta : Gaja Mada Universitas Press, 1986.
- [https://www.ditakdakwa.co.id/dasar.dasar dan prinsip kepempinan islam](https://www.ditakdakwa.co.id/dasar.dasar%20dan%20prinsip%20kepempinan%20islam)
- [https://www.google.com/shat dan cliernt .ayat dan hadist](https://www.google.com/shat%20dan%20cliernt%20.ayat%20dan%20hadist)
- Istianto,Bambang 2009. *Manajemen Pemberdayaan Pemerintah Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta : PT Mitra Wacana Media
- Kartono, Kartini, 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Mifta Thoha, 2012, *kepemimpinan dalam menajmen* : PT Raja Grafindo Persada,Jakarta.
- Moejonu Imam, 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Yogyakarta : gaja Mada Universitas Press.
- Muhammad Alfian Mahyudi, 2009, *Menjadi Pemimpin Politik* : Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nazir.M. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Nawawi Hadari, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gaja Mada.
- Prof.Dr.J.Kaloh. 2010, *kepemimpinan kepala daerah*.Sinar Grafika.Jakarta.
- Prof.Dr. Lexy J. Moleong, M.A. *Metodologi penelitian Kualitatif* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2014
- Purwanto, Ngalim 2016, *Admistrasi Dan Kepemimpinan* : Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Riberu, 1992. *Dasar-Dasar Kepemimpinan*. Jakarta : CV.Pedoman Ilmu Jaya.
- Siagian. P.Sondang. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Skripsi Afny. D. Tatulus Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus 2011
- Wahjosumidjo.(1987), *Kepemimpinan dan Motivasi*,J akarta : Ghala Indonesia.
- Sudrajat,Subana. 2001. *Dasar -Dasar Penelitian Ilmiah*, Bandung : Pustaka Setia.
- Zakaria, “*Konsep Ajaran Islam Tentang Kepemimpinan*”. Majalah Al-.,Adalah, No. 20 –21 Juli-Desember, 1998.

**Lampiran : I****KOUSINER****I. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Usia :

**II. GAYA KEPEMIMPINAN****i. Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Partisipatif**

1. Apakah pemimpin mengkoordinasikan pegawai dengan rasa tanggung jawab ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah pimpinan yang bersikap mengayomi ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**ii. Gaya Kepemimpinan Otoriter**

1. Apakah pimpinan mendasarkan diri pada kekuasaan ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah pimpinan selalu berkonsultasi dengan bawahan ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju

- c. Kurang setuju
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

**iii. Gaya Kepemimpinan Laissez-faire**

1. Apakah pimpinan melibatkan pekerjaan pada pegawai ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah tidak ada koordinasi dan pengawasan yang baik dari pimpinan ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**III. KINERJA PEGAWAI**

**i. Kualitas Kerja**

1. Apakah pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah waktu kerja yang efisien ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**ii. Kuantitas Kerja**

1. Apakah pegawai menyelesaikan pekerjaan ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju

- c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah pegawai memenuhi beban kerja yang ditetapkan ?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**iii. Ketetapan Waktu**

1. Apakah pegawai disiplin waktu ?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah pegawai cepat menyelesaikan pekerjaan ?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**iv. Efektivitas**

1. Apakah pegawai bekerja maksimal ?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. kurang setuju
  - d. tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
2. Apakah ada pengembangan evaluasi pegawai ?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

**v. Kemandirian**

1. Apakah pegawai menyelesaikan pekerjaan secara mandiri ?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju

- d. Tidak setuju
- 2. Apakah pegawai memperbaiki kesalahan ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Kurang setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju

## Lampiran. II

### Dokumentasi Penelitian



