

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS KEARSIPAN  
KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Strata  
Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**NURHILMA BASHIR**

18 0403 0013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) PALOPO**

**2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN  
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS KEARSIPAN  
KOTA PALOPO**

*Skripsi*

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Strata  
Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Pembimbing:**

**Dr. Mahadin Shaleh, M.SI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) PALOPO**

**2022**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurhilma Bashir  
Nim : 18 0403 0013  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 29 Juli 2022

Yang membuat pernyataan



Nurhilma Bashir

NIM 1804030013

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo yang ditulis oleh Nurhilma Bashir, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0403 0013, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo yang di munaqasyakan pada hari Senin, tanggal 24 Oktober 2022 Miladiyah bertepatan dengan 28 Rabiul Awal 1444 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 31 Januari 2023

### TIM PENGUJI

- |  |                   |  |
|--|-------------------|--|
| 1. Dr. Takdir, S.H., M.H.                | Ketua Sidang      | (  )  |
| 2. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.El., M.A. | Sekretaris Sidang | (  ) |
| 3. Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.         | Penguji I         | (  ) |
| 4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.        | Penguji II        | (  ) |
| 5. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si.             | Pembimbing        | (  ) |

Mengetahui

a.n. Rektor IAIN Palopo  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Takdir, S.H., M.H.  
NIP. 19790724 200312 1 002

Ketua Program Studi  
Manajemen Bisnis Syariah



Muzayyanah Jabani, S.T., M.M.  
NIP. 197501 04 200501 2 003

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ  
أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang dengan hasil yang sesuai dengan harapan. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya hingga akhir zaman. Nabi yang diutus Allah SWT. Sebagai *Uswatun Hasanah* bagi alam semesta.

Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana S1 (strata satu) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, terkhusus pada kedua orang tua saya ibu dan bapak tercinta yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil sampai sekarang, serta selalu mendoakan penulis setiap saat dan memberikan banyak dukungan dalam penyusunan skripsi

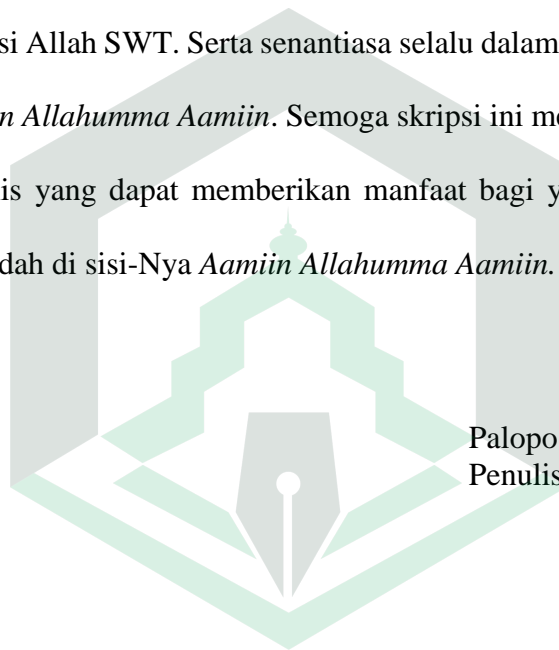
ini. Mudah-mudahan Allah Swt menerima segala amal budi kedua orang tua saya dan semoga peneliti dapat menjadi kebanggaan di keluarga. Selanjutnya, penulis juga menyampaikan terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. Selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I, II, dan III IAIN Palopo yaitu Dr. H. Muammar Arafat, S.H.,M.H. (Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan), Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E.,M.M. (Bidang Administrasi Umum, Perencanaa, dan Keuangan), dan Dr. Muhaemin, M.A. (Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama).
2. Almarhumah Dr. Hj. Ramlah M, M.M Selaku mantan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Periode 2015-2022 sekaligus dosen Penasihat Akademik.
3. Dr. Takdir, S.H., M.H., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, beserta Dr. Muhammad Ruslan Abdullah, S.E., M.M, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, dan Ilham, S.Ag., M.A, selaku Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Palopo.
4. Muzayyanah Jabani, ST.,M.M Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah selaku penguji I yang telah banyak memberikan arahnya beserta Nurdin Batjo, S.Pt., M.M., M.Si. selaku Sekretaris Prodi Manajemen Bisnis Syariah yang selama ini banyak memberikan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen Bisnis Syariah.

5. Edi Indra Setiawan, SE., M.M selaku dosen penguji II yang telah banyak memberikan arahan dan bantuannya selama penulisan skripsi ini.
6. Dr. Mahadin Shaleh, M.SI selaku pembimbing yang telah banyak memberikan motivasi, koreksi, arahan, dan evaluasi dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama ini sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi ini, serta seluruh staf yang telah membantu dalam pelayanan akademik.
8. Madehang, S.Ag., M.Pd selaku Kepala Perpustakaan Beserta Karyawan dan Karyawati dalam lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan Skripsi ini.
9. Terima kasih kepada karyawan dan karyawati Dinas Kearsipan Kota Palopo yang telah bekerja sama dengan penulis dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini.
9. Terima kasih kepada keluarga khususnya orang tua tercinta Bapak Bashir dan Ibu Nurdiana yang tak henti-hentinya memberikan doa dan dukungan serta materinya dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat serta teman-teman seperjuangan khususnya kelas MBS A Angkatan 2018 yang selalu setia memberikan semangat, memberikan bantuan selama proses pembelajaran di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.
11. Terima kasih untuk sahabat AAJ (Anggi, puput, Uty) yang sudah menjadi sahabat penulis selama 6 tahun lamanya.

12. Terima kasih kepada sahabat penulis Risna, Novita dan Ashar yang selalu menjadi support system penulis dikala penulis mulai lelah mengerjakan skripsi ini.
13. Kepada teman – teman satu bimbingan terutama kepada Selianti, Rahmaniah, Feby Nur, dan Fatmawati yang telah memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, semoga dukungan yang telah diberikan kepada penulis bernilai pahala di sisi Allah SWT. Serta senantiasa selalu dalam rahmat dan lindungannya, *Aamiin Allahumma Aamiin*. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud bakti penulis yang dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukan serta bernilai ibadah di sisi-Nya *Aamiin Allahumma Aamiin*.



Palopo, 17 Agustus 2022  
Penulis

Nurhilma Bashir

18 0403 0013



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN

### A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### 1. Konsonan

Tabel 0.1 Tabel Transliterasi Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba <sup>ʿ</sup>	B	Be
ت	Ta <sup>ʿ</sup>	T	Te
ث	Ša <sup>ʿ</sup>	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ha <sup>ʿ</sup>	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra <sup>ʿ</sup>	R	Er
ز	Zai	Z	Zet

س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	„Ain	„	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
و	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha <sup>h</sup>	H	Ha

ء	Hamzah	‘	Apostrof
◌َ	Ya‘	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (‘).

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tabel 0.2 Tabel Transliterasi Vokal Tunggal

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tabel 0.3 Tabel Transliterasi Vokal Rangkap

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*  
هَوْلٌ : *hauḷa*

### 3. Maddah

*Maddah* atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Tabel 0.4 Tabel Transliterasi *Maddah*

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ...   اِ... اِى	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِى	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اِو	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*  
رَمَى : *rāmā*  
قِيلَ : *qīla*  
يَمُوتُ : *yamūtu*

### 4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā'' marbūtah* ada dua, yaitu *tā'' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā'' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā'' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah,

maka *tā* " *marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudah al-atfāl</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madīnah al-fādilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

#### 5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ّ ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:



رَبَّنَا	: <i>rabbnā</i>
نَجِّينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّ	: <i>al-haqq</i>
نُعَمُّ	: <i>nu"ima</i>
عَدُوُّ	: <i>„aduwwun</i>

Jika huruf ّber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* ( ِ ) maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

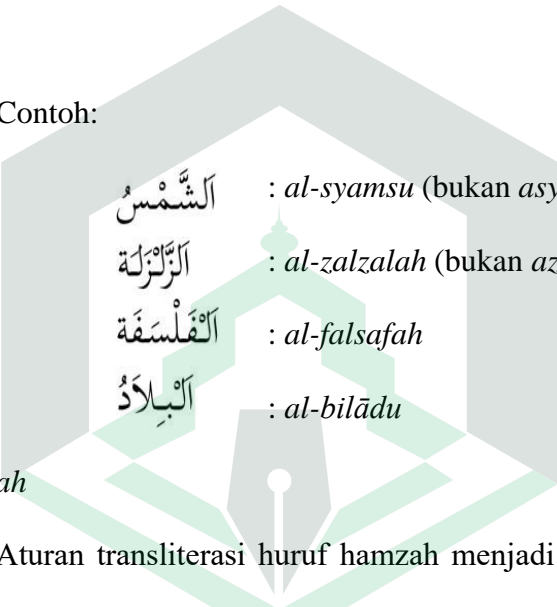
Contoh:

عَلِيٌّ	: „Alī (bukan „Aliyy atau A"ly)
عَرَبِيٌّ	: „Arabī (bukan A"rabiyy atau „Arabiy)

## 6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf  $\text{ا}$  (*alif lam ma''rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:



الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i> )
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (bukan <i>az-zalزالah</i> )
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

## 7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta‘murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau‘</i>
شَيْءٌ	: <i>syai‘un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

## 8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur‘an (dari *al-Qur‘ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

*Syarh al-Arba‘īn al-Nawāwī*

*Risālah fi Ri‘āyah al-Maslaha*

## 9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

بِاللَّهِ دِينُ اللَّهِ  
*Billāh Dīnullāh*

Adapun *tā‘marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī rahmatillāh*

## 10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (*al-*), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (*al-*). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang *al-*, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muhammadun illā rasūl*

*Inna awwala baitin wudi" a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan*

*Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān* Nasīr al-Dīn al-Tūsī

*Nasr Hāmid Abū Zayd* Al-Tūfī

*Al-Maslahah fī al-Tasyrī" al-Islāmī*

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.



Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd NasrHāmid Abū)

## B. Daftar Singkatan

Swt. : *Subhanahu wa ta „ala*

Saw. : *Sallallahu „alaihi wa sallam*

as : *„alaihi al-salam*

H : Hijrah

M : Masehi

SM : Sebelum Masehi

I : lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup)

W : wafat tahun

QS .../...:4 : QS al-Baqarah/2:4 atau QS Ali „Imran/3:4

HR : Hadis Riwayat

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PEENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>iv</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>DAFTAR AYAT</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR HADIS</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>DAFTAR ISTILAH</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penulisan.....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II</b> .....	<b>12</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	12
B. Landasan Teori.....	16
C. Kerangka Pikir .....	30
<b>BAB III</b> .....	<b>31</b>
<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>

A. Jenis Penelitian.....	31
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	31
C. Definisi Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	34
F. Sumber Data.....	35
G. Instrumen Penelitian .....	36
H. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	37
I. Teknik Analisis Data.....	37
<b>BAB IV .....</b>	<b>41</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	41
B. Hasil Analisis Data.....	49
C. Pembahasan.....	55
<b>BAB V.....</b>	<b>60</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>60</b>
A. Simpulan .....	60
B. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al-Baqarah/30 .....	5
Kutipan Ayat 2 QS Sad/26 .....	17
Kutipan Ayat 3 QS At-Taubah/105 .....	26



## DAFTAR HADIS

Hadis 1 Tentang Kepemimpinan .....	58
------------------------------------	----



## DAFTAR TABEL

Tabel 0.1 Transliterasi Konsonan .....	viii
Tabel 0.2 Transliterasi Vokal Tunggal .....	x
Tabel 0.3 Transliterasi Vokal Rangkap .....	x
Tabel 0.4 Transliterasi Maddah .....	xi
Tabel 3.1 Definisi Operasional variabel .....	33
Tabel 3.2 Nilai Skala Likert .....	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 4.2 Responden Menurut Umur .....	45
Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan .....	46
Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja .....	48
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas .....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan .....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja .....	51
Tabel 4.8 Uji Normalitas .....	52
Tabel 4.9 Uji Heterokedastisitas .....	53
Tabel 4.10 Regresi Linier Sederhana .....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial T .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian .....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kearsipan .....	43



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian .....	67
Lampiran 2 Data Responden .....	69
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	70
Lampiran 4 Distribusi $t_{tabel}$ .....	73
Lampiran 5 distribusi $r_{tabel}$ .....	74





## DAFTAR ISTILAH

<i>Integrated System</i>	: Sistem Kepegawaian
<i>Abality</i>	: Kemampuan
<i>Reality</i>	: Pengetahuan dan Kemampuan
<i>laissez-faire</i>	: kebebasan



## ABSTRAK

**Nurhilma Bashir, 2022,** “*Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo*”.  
Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Palopo.  
Dibimbing oleh Dr. Mahadin Shaleh, M.SI

Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo dimana kepemimpinan sangat berpengaruh pada kegiatan organisasi untuk mengatur maupun mengelola aktivitas kerja terhadap organisasi tersebut. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo.

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Menggunakan sumber data berjenis data primer dan data sekunder yang mendukung penelitian ini. Yang berlokasi pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo dengan populasi dan sampel yaitu seluruh karyawan yang ada pada kantor tersebut yaitu 22 orang, dengan hasil olah data menggunakan spss versi 20.

Adapun hasil penelitiannya adalah uji t, variabel kepemimpinan didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 5,056 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,717 atau  $5,056 > 1,717$  dengan tingkat signifikansi variabel kepemimpinan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, jadi dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Kinerja*

## ABSTRACT

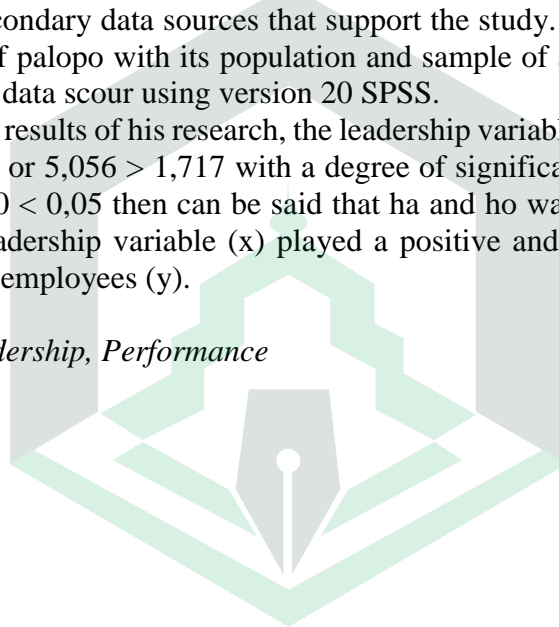
**Nurhilma Bashir, 2022**, *“The Effect of Increasing Employee Performance at the Office of the City Archives Palopo”*. The Thesis on Islamic Business Management Study Program, The Department of Economics and The Islamic State Palopo. Supervised by Dr. Mahadin Shaleh, M.SI

This thesis discusses the Influence of Leadership on Improving Employee Performance at the Palopo City Archives Office where leadership is particularly influential in organizational activities to both manage and manage work activities of the organization. The purpose of this study is to know how leadership roles in improving employee performance in the palopo city file service office.

This research method USES quantitative research is descriptive. Using primary and secondary data sources that support the study. Located in the archive service office of palopo with its population and sample of all existing employees, 22 people, with data scour using version 20 SPSS.

As for the results of his research, the leadership variables gained by 5,056 and a table of 1,717 or  $5,056 > 1,717$  with a degree of significance of the variables of leadership  $0,000 < 0,05$  then can be said that  $H_0$  and  $H_a$  was rejected, so it can be said that the leadership variable (x) played a positive and significant role in the performance of employees (y).

**Keyword:** *Leadership, Performance*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sistem kepegawaian yang berlaku di Indonesia belum memberikan perhatian yang memadai bagi pengelolaan kinerja para pegawai negeri sipil. Akibatnya kinerja PNS selalu bergerak pada tataran yang tidak memuaskan banyak pihak. Sekalipun dampak negatifnya telah terlihat jelas seperti lambatnya respon terhadap penanganan bencana alam, rendahnya kualitas pelayanan dasar kepada masyarakat, masih tingginya kasus pungutan liar, kurang efektifnya kebijakan pencegahan pemalakan liar dan lain-lain, namun pendekatan yang sistematis terhadap peningkatan kinerja PNS dinilai masih berjalan di tempat.<sup>1</sup>

Sesuai dengan UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dengan menganut sistem kepegawaian yang disebut *Integrated System* yang merupakan sistem kepegawaian yang diatur oleh pemerintah pusat, dengan melihat apa yang terjadi saat ini banyaknya resiko yang terlihat namun lambatnya respon dari pemerintah pusat maka kinerja pegawai sipil pun ikut menurun sebab kepemimpinan yang dikelola oleh pemerintah pusat tersebut menurun.

Umumnya kinerja dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Mangkunegara mengatakan bahwa: “kinerja merupakan hasil kerja dari kualitas dan kualitas yang dituju oleh pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diserahkan

---

<sup>1</sup> Rofiqoh Istiharoh, “Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur,” *Jurnal Administarasi Reform* 1, No. 1 (2017): 161.

kepada pegawai tersebut”.<sup>2</sup> Adapun kinerja juga adalah bukti pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kinerja sangat ditekankan dan menjadi sebuah tuntutan wajib yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Menurut Wulandari kinerja juga merupakan kontribusi, yakni akumulasi dari seluruh daya dan upaya pegawai yang terwujudkan pada hasil kerja yang baik. Kinerja begitu penting bagi perusahaan, karena dibalik tercapainya kinerja menjelaskan tercapainya tujuan perusahaan, baik yang sifatnya materil maupun non materil.<sup>3</sup>

Kepemimpinan sangatlah berpengaruh pada kegiatan organisasi untuk mengelola dan mengatur aktivitas kerja pada organisasi tersebut. Kepemimpinan ialah proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Jadi apabila kepemimpinan pada organisasi tersebut ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada organisasi tersebut akan meningkat juga begitupun, sebaliknya apabila kepemimpinan tersebut menurun maka kinerja karyawan tersebut akan menurun pula.<sup>4</sup> Kepemimpinan juga merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting, kepemimpinan diharuskan siap menghadapi macam-macam faktor seperti tatanan maupun struktur, kekuasaan, koalisi maupun kondisi lingkungan organisasi, sebaliknya kepemimpinan rasanya bisa dengan mudah menjadi suatu permasalahan agar menyelesaikan persoalan apa saja yang sedang menimpa suatu organisasi tersebut. Seperti yang telah diketahui

---

<sup>2</sup> Imelda Andayani dan Satri Tirtayasa, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 1 (2019): 45.

<sup>3</sup> Hendri Prasetyo dan Azalia Nuristiqomah, “Meningkatkan Kinerja melalui Penguatan Disiplin dan Peran Kepemimpinan,” *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business* 4, No. 4 (Oktober 2021): 879.

<sup>4</sup> Nita Hernita dan Masduki, “Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Studi pada Pegawai KPH Perhutani Majalengka,” *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Sistem Informasi* 2, No. 2 (2021): 174.

bahwa kepemimpinan merupakan fungsi manajemen sebagai prinsip dasar guna memengaruhi, memotivasi, mengawasi dan mengarahkan karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>5</sup>

Jadi gaya kepemimpinan sangat memengaruhi kinerja karyawan guna mengembangkan lingkungan yang kondusif serta nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga apa yang telah diharapkan oleh pemimpin tersebut akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Karena gaya kepemimpinan akan sangat terlihat ketika salah seorang karyawan berselisih paham maka saat itu juga pemimpinlah yang akan menjadi penengah tidak salah dalam menempatkan diri, disitulah peran kepemimpinan akan terlihat.

Kepemimpinan atau juga kegiatan memimpin adalah suatu usaha yang telah dilakukan seseorang dengan segenap kemampuan yang dimilikinya agar bisa memengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan, atau mengarahkan orang-orang lain supaya orang tersebut bisa bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan hubungannya dalam misi pendidikan, kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai usaha kepala sekolah dalam memengaruhi, membimbing, mengarahkan, menggerakkan dan mendorong staf sekolah supaya bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pengajaran dan pendidikan yang telah ditetapkan bersama.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Awaluddin dan Zulfikar, "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie," *Jurnal Sains Riset (JSR)* 10, No. 2 (2020): 95.

<sup>6</sup> Khairuddin, "Kepemimpinan Kepala Sekolah ditengah Pandemi Covid-19," *Edukasi* 8, No. 2 (2020): 173-174.

Di perusahaan menjalankan usaha baik perusahaan jasa ataupun perusahaan manufaktur membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten juga memiliki kontribusi yang baik bagi perusahaan tersebut. Pada perusahaan diharuskan mampu untuk menyusun berbagai macam strategi manajemen agar mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor eksternal seperti sosial budaya, persaingan dan politik juga teknologi.

Selain dari pada itu, perusahaan juga harus memperhatikan faktor internal dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah diharapkan dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungan tersebut.<sup>7</sup> Begitupun juga pada organisasi yang telah menentukan visi dan misi bersama agar lebih memperhatikan lagi bagaimana cara pemimpin dalam menjalankan tugasnya agar karyawan yang berada pada lingkup organisasi tersebut tidak merasa adanya salahpahaman antar sesama karena apabila pemimpin tidak tahu cara menempatkan dirinya pada situasi tertentu maka dipastikan visi dan misi organisasi tersebut tidak akan tercapai sebab perselisihan yang terjadi.

Pada kepemimpinan etika sangat diperlukan bagaimana mendukung keberlanjutan nilai. Selain harus memperhatikan nilai pemimpin juga harus memperhatikan atau mematuhi etika yang diterapkan dalam lingkungannya. Pada setiap tindakan yang diharuskan berfikir apakah sesuatu itu salah maupun benar untuk dilaksanakan, juga mengamati tindakannya apakah sudah sesuai terhadap

---

<sup>7</sup> Sukaris, Mayang Putri Prathiwi, dan Budiyo Pristyadi, "Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Keterikatan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan," *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 16, No. 1 (April 2020): 15.

nilai yang telah ditetapkan dalam kalangan masyarakat itu sendiri.<sup>8</sup> Karena peran kepemimpinan dapat memberikan dengan jelas batasan kepada karyawan tentang baik atau buruk keputusan yang telah dibicarakan bersama dengan tetap menjaga perasaan karyawan serta tidak memaksakan kehendaknya dan dapat menghargai pendapat orang lain. Maka peran kepemimpinan itu penting agar pemimpin tersebut dapat mengambil keputusan atau dapat menjadi pedoman pada saat pengambilan keputusan.

Seperti halnya yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah/2:30

Allah SWT berfirman :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّىْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۙ قَالَ اِنِّىْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Terjemahan QS. Al-Baqarah/2:30 yang artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah 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?” Allah berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”<sup>9</sup>

Pada Al-Qur'an, kata khalifah memiliki makna ‘pengganti’, ‘pemimpin’, ‘penguasa’, atau ‘pengelola alam semesta’. Ayat tersebut diatas memerintahkan Nabi Muhammad SAW untuk mengingat apa yang pernah disampaikan Allah SWT kepada para Malaikat-Nya. Hal ini sekaligus sebagai isyarat bagi Nabi Muhammad SAW untuk menyampaikan dan mengingatkan kembali umatnya tentang tugas yang pernah dibebankan kepada manusia pada awal penciptanya.

<sup>8</sup> Ahmad Mukhlisin, “Kepemimpinan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0”, *Jurnal Tawadhu* 3, No. 1 (2019): 676-677.

<sup>9</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, “*Al-Quran dan Terjemahan Al-Baqarah*” ayat 2:30, 7 Agustus 2022



Perihal mengenai peningkatan kinerja tentunya tidak dapat lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi, baik faktor kompetensi pegawai dan juga faktor penunjang. Tetapi juga tidak kalah pentingnya adalah faktor kepemimpinan. Pentingnya faktor kepemimpinan karena peranannya, bukan hanya sebagai penentu arah, pengatur dan pengendali tetapi juga sebagai inovator ataupun motivator.<sup>10</sup> Sebab kepemimpinan sangat berperan penting dalam mendorong kinerja yang tinggi serta selalu menjaga semangat kerja agar menunjukkan kinerja terbaiknya, seringkali kinerja pegawai tidak sesuai dengan tujuan organisasi karena kurangnya motivasi yang tidak lain dari pemimpin itu sendiri.

Seorang pegawai dalam sebuah organisasi dituntut agar memberikan kontribusi positif lewat kinerja yang baik, dimana kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja ialah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai juga adalah prestasi kerja, yakni perbandingan hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.<sup>11</sup> Ketika ingin mengetahui apakah prestasi kerja pegawai itu memuaskan maka dapat dilaksanakan dengan mengukur kinerja pegawai itu sendiri dengan tujuan mengetahui keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.

Pengembangan karyawan bisa dilakukan melalui bentuk pelaksanaan pelatihan terhadap karyawan, dimana salah satu sarana agar menciptakan sumber

---

<sup>10</sup> Syamsu Alam, "Analisis Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sambutan Kota Samarinda," *Jurnal Administrative Reform* 5, No. 4 (Desember 2017): 178.

<sup>11</sup> Sandra Hasba, "Peran-Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Shauut Tarbiyah* 26, No. 2, (November 2020): 275.

daya manusia yang berkualitas dan sasaran maupun tujuan perusahaan tersebut. Dimana pelatihan memiliki tujuan memperbaiki kinerja karyawan terhadap pencapaian hasil kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan kinerja bisa dilaksanakan dengan cara memperbaiki pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai juga sikap pegawai itu sendiri terhadap tugasnya masing-masing.<sup>12</sup> Karena suatu organisasi sangat membutuhkan pegawai yang sesuai dengan kemampuannya, maka dilakukanlah pengembangan karyawan tersebut, dengan tujuan karyawan tersebut dapat meningkatkan keuntungan pada organisasi itu sendiri.

Beberapa organisasi dihadapkan dengan situasi sulit dalam rangka pengembangan kinerja organisasi. Kinerja keuangan yang tidak maksimal, pergantian mutasi pegawai, konflik internal organisasi, dan pelaksanaan program yang masih dibawah capaian target menjadi beberapa hambatan yang harus dihadapi oleh organisasi. Juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak problem baik secara pribadi maupun dalam organisasi kerjanya. Berbagai problem tersebut dapat berdampak secara psikologis maupun psikis hal ini tergantung apa penyebab problem tersebut. Peran pimpinan dalam hal ini sangat dibutuhkan khususnya dalam hal koordinasi dan motivasi bagi seluruh komponen organisasi. Seluruh organisasi memiliki tantangan masing-masing dalam mewujudkan visi bersama, termasuk beberapa organisasi atau perusahaan lainnya.<sup>13</sup> Maka suatu organisasi harus memperhatikan gaya

---

<sup>12</sup> Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap kinerja Pegawai", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 1 (2019): 130.

<sup>13</sup> Andy Amir, Oka Lesmana, Dwi Noerjoedianto dan Andi Subandi, "Peran Kepemimpinan di Puskesmas Terhadap kinerja Organisasi dan Kualitas Pelayanan Kesehatan," *Journal of Telenursing* 3, No. 2 (Desember 2021): 527.

kepemimpinan pada pemimpin yang akan ditunjuk sebagai pemimpin dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seluruh kesuksesan dari lembaga terhadap mencapai tujuan yang strategis sangat bergantung terhadap tingkat kinerja pegawai. Dimana kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya, sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai tersebut.<sup>14</sup> Rendahnya kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh peran kepemimpinan perusahaan. Perusahaan memiliki tugas dan kewenangan dalam melakukan koordinasi kepala pegawai atau staf perusahaan, memperhatikan kinerja karyawan, memberikan arahan, dan pelatihan kepada karyawan, sehingga karyawan memiliki kemampuan dan kinerja yang baik dalam memberikan usaha kepada perusahaan. Masalah inilah yang melatar belakangi peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kantor dinas kearsipan kota palopo.<sup>15</sup>

Adapun permasalahan yang terjadi saat ini di Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo yang terletak di Jalan Andi Jemma. Dinas Kearsipan Kota Palopo mempunyai sejarah yang awal mulanya bergabung dengan Dinas Perpustakaan dan Dinas Kearsipan Kota Palopo namun berkat perjuangan dan usaha Dinas Kearsipan Kota Palopo bisa berdiri sendiri menjadi Dinas Kearsipan Kota Palopo yang

---

<sup>14</sup> Djoko Setyo Widodo, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 13, No. 2 (2017): 897.

<sup>15</sup> Wira Afrida, "Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat," *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* 03, No. 1 (Februari 2022): 9.

menjadi wadah menyimpan arsip daerah Kota Palopo. Perjalanan panjang penuh tantangan itulah membuat dinas kearsipan kota Palopo masih tetap berdiri kokoh hingga saat ini.

Dengan definisi sebelumnya bahwa kepemimpinan ialah tentang bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain baik itu bawahan atau karyawan itu sendiri agar mau mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin itu sendiri, namun yang terjadi pada tahun 2021 pemimpin atau biasa juga disebut dengan Kadis atau Kepala Dinas yang harusnya menjadi contoh tetapi tidak mencerminkan hal yang patut dicontoh karyawan di perusahaan tersebut. Itu menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terjadi di perusahaan tersebut tidaklah berjalan sebagaimana mestinya, tetapi di satu sisi perusahaan tidak mungkin menjalankan tugasnya tanpa adanya seorang pemimpin.

Berbicara tentang kepemimpinan tentunya tak lepas dari hasil yang dicapai atau biasa disebut dengan kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja yang berkualitas tinggi akan didapat saat unit kegiatan dan dari kepemimpinan itu sendiri terlaksana dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan dari hasil observasi yang dilakukan pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo didapatkan informasi bahwasannya pada setiap pengambilan keputusan, para pegawai diberi hak untuk menyampaikan pendapatnya dalam proses pengambilan keputusan tersebut, sehingga pemimpin mempunyai masukan tentang keputusan yang akan diambil. Namun yang mengambil keputusan tetaplah pemimpin pada kantor tersebut (Kepala Dinas).

Hasil pengamatan tersebut terdapat beberapa karyawan yang kurang maksimal dalam meningkatkan kinerja kerja saat melakukan tanggung jawab pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut seperti halnya kehadiran, kurang maksimal pada saat melakukan intruksi dari atasan dan kurang memperhatikan intruksi dari atasan serta dari segi pimpinanya yang kurang memotivasi kinerja karyawan jadi menimbulkan kurangnya keterbukaan juga terbatasnya komunikasi yang ada. Maka dari itu melihat apa yang telah terjadi tersebut peneliti mengangkat sebuah judul agar mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja di kantor tersebut apakah berpengaruh positif atau tidak dengan melihat apakah kinerja pegawai pada kantor tersebut meningkat.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti mengambil pokok masalah yang dapat dirumuskan. Yaitu, apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo?

### **C. Tujuan Penulisan**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah di atas yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan dapat hadir sebagai tambahan literatur terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat menambah wawasan bagi siapa saja yang membaca. Kemudian nantinya hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak yang membutuhkan dan juga menambah informasi mengenai ilmu tentang manajemen.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Akademik

Untuk pihak akademik penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembendaharaan kepustakaan dan juga bisa digunakan untuk penelitian lanjutan.

#### b. Masyarakat

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat dijadikan masukan atau sumbangan ide bagi masyarakat agar pengetahuan mengenai manajemen khususnya bidang sumber daya manusia (SDM) dapat meningkat.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan pada penelitian ini. Selain itu juga digunakan untuk mengatasi dugaan kesamaan dengan penelitian ini, maka dengan itu pada penelitian ini penulis mencantumkan penelitian terdahulu. Misalnya :

**Rahmatullah** dengan judul penelitian "*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa*". Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, dengan menggunakan 32 sampel. Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan motivasi kerja berpengaruh negative akan tetapi secara simultan semua variabel mempunyai pengaruh positif yang signifikan dengan nilai 0,002 terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa, yang berarti pula bahwa hipotesis yang diajukan adalah diterima, sedangkan hasil analisis secara parsial kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BTPN cabang sungguminasa.<sup>16</sup> Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu ini yaitu pokok permasalahan yang dibahas peneliti mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

---

<sup>16</sup> Rahmatullah, 2018 "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa".

pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa sedangkan pada penelitian ini pokok permasalahan yang dibahas adalah kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Dinas. Adapun persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

**Muhammad Rizal Corebima** dengan judul penelitian “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan Uptd Pallangga Kab.Gowa*”. Dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini, penulis memberikan interpretasi data terhadap angka indeks korelasi product moment, melalui interpretasi dengan cara sederhana atau secara kasar terhadap  $r_{xy}$ . Dengan memperhatikan besarnya  $r_{xy}$  (yaitu = 1.968), yang berkisar antara 1.000-1.200 berarti korelasi positif antara variabel X dan variabel Y termasuk korelasi sangat tinggi.

Berdasarkan pengujian hipotesa ternyata nilai  $t_{hit}$  (1.968) lebih besar dari pada  $t_{tab}$  (yang besarnya 1,771). Karena  $t_{hit}$  lebih besar dari  $t_{tab}$  maka hipotesa alternative ( $H_a$ ) diterima dan hipotesa nihil ( $H_0$ ) ditolak. Adapun pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 38,7%.<sup>17</sup> Perbedaan pada penelitian terdahulu ini yaitu menggunakan teknik koefisien korelasi “Product Momen”, sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis statistik. Adapun persamaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini adalah menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

---

<sup>17</sup> Muhammad Rizal Corebima, 2017 “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan Uptd Pallangga Kab. Gowa”.



**Angga Satrio Wicaksono** dengan judul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Kantor Cabang Fatmawati Jakarta Selatan*”. Dengan metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini, penulis menyimpulkan uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel (X) kepemimpinan dan variabel (Y) kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 3.370, sedangkan pada t tabel adalah 2,048 pada taraf signifikan 5% yang berarti  $H_a$  diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi  $Y = 32.465 + 0,273X$ . Sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, terdapat pengaruh antara variabel Y terhadap X, dengan kata lain  $H_a$  yaitu: ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Fatmawati, dan menolak  $H_0$  yaitu: tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Fatmawati. Secara persentase gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 9,2%. Sisa nya hanya 90,8 % yang dipengaruhi oleh variabel lainnya.<sup>18</sup> Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu ini yaitu membahas mengenai gaya kepemimpinan sedangkan pada penelitian ini peneliti membahas mengenai kepemimpinan, persamaanya yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana.

**Nanda Zulkarnain** “*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan asosiatif. Hasil dari penelitian ini, menunjukkan secara parsial, masing-masing variabel

---

<sup>18</sup> Angga Satrio Wicaksono, 2019 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Kantor Cabang Fatmawati Jakarta Selatan”.

kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Delima Medan, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai berpengaruh sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 52,3% Kinerja Karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini.<sup>19</sup> Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu ini yaitu membahas mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan pada penelitian ini peneliti membahas kepemimpinan, persamaannya yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif.

**Ainul Adiananta** dengan judul penelitian “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Sebagai variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar 1*”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Hasil dari penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening iklim organisasi.<sup>20</sup> Adapun perbedaan pada penelitian terdahulu ini yaitu membahas mengenai kinerja karyawan dengan iklim organisasi sebagai variabel intervening sedangkan pada penelitian ini peneliti membahas

---

<sup>19</sup> Nanda Zulkarnain, 2019 “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan”.

<sup>20</sup> Ainul Adiananta, (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Sebagai variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar 1”.

tentang kinerja karyawan dan persamaannya yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kepemimpinan**

#### **a. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Moeljono yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama yang didasarkan dari kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan pada organisasi tersebut. Kepemimpinan mempunyai beberapa indikator antara lain seperti kemampuan pimpinan mengambil keputusan yang tepat, pimpinan memberikan motivasi pada karyawan, kemampuan komunikasi dengan pegawai perusahaan, kemampuan mengendalikan karyawan dengan baik, dan kemampuan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sendiri.<sup>21</sup>

Selain itu juga, pemimpin merupakan individu yang memimpin, serta kepemimpinan adalah sifat yang mesti dimiliki seorang pemimpin. Maka dari itu, kepemimpinan merupakan kemampuan agar mempengaruhi manusia saat melakukan dengan tidak melakukan sesuatu.

Kinerja kepemimpinan sangat bergantung terhadap organisasi ataupun gaya kepemimpinan, pemimpin juga bisa efektif dan tidak efektif dalam situasi tertentu. Agar meningkatkan efektivitas organisasi itu sendiri, diperlukan kemauan untuk belajar bagaimana cara melatih pemimpin secara efektif, tetapi juga menghadirkan

---

<sup>21</sup> Ahmad Nizar Yogatama dan Robby Himawan Giri, "Peran Kepemimpinan dan Kedisiplinan melalui Pengawasan untuk Meningkatkan Kinerja di Industri Otomotif," *Jurnal Manajemen Bisnis* 18, No. 2 (April 2021): 137-138.

lingkungan organisasi yang pemimpinnya mampu melakukan tugasnya dengan baik.<sup>22</sup>

Kondalkar berpendapat bahwa pemimpin ialah seorang yang mempunyai kemampuan untuk memimpin secara efektif. Pemimpin merupakan visioner dan menyelesaikan tujuan dengan menggunakan kebijaksanaan (otoritas). Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai pengaruh, dimana dalam sebuah kelompok pemimpin dapat mempengaruhi orang sehingga mereka akan berusaha rela dan antusias terhadap tujuan kelompok. Sedangkan menurut Robbins dan Judge mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Atau dengan kata lain, pemimpin dapat muncul dari dalam kelompok maupun oleh penunjukan yang resmi. Organisasi membutuhkan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk mengoptimalkan efektivitas.<sup>23</sup>

Adapun ayat yang menjelaskan tentang kepemimpinan ini sejalan dengan firman Allah SWT dalam Q.S Shad/38 : 26, yaitu:<sup>24</sup>

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ  
عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ لِّمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Terjemahnya : (Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari

<sup>22</sup> Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, No. 1 (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 32-33.

<sup>23</sup> Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, No. 1 (2018): 74.

<sup>24</sup> Kurniadi, “Benarkah Kita Memerlukan Pemimpin Adil”, juni 29, 2020.

jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”<sup>25</sup>

Ayat ini mengandung pemahaman bahwa Nabi Daud sebagai penguasa dan penegak hukum dikalangan rakyatnya. Allah SWT menyatakan bahwa Dia mengangkat Nabi Daud sebagai penguasa yang memerintah kaumnya, dimana khalifah diartikan sebagai pengganti, adalah sebagai isyarat agar Nabi Daud dalam menjalankan kekuasaannya selalu dihiasi dengan sopan santun yang baik yang di ridhai Allah, serta dalam melaksanakan peraturan hendaknya berpedoman kepada hidayah Allah.

#### b. Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang harus dimiliki dalam membangun organisasi/ perusahaan yang baik diantaranya adalah :

##### 1) Kepemimpinan Delegatif

Yang memiliki ciri-ciri seperti pemimpin akan jarang memberikan arahan, dengan pembuat keputusan akan diberikan kepada bawahan, dengan harapan anggota organisasi tersebut dapat menyelesaikan permasalahannya sendiri. Gaya kepemimpinan delegatif itu sendiri mempunyai ciri khas dari perilaku pemimpin saat melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin. Maka dari itu, gaya kepemimpinan seseorang akan sangat dipengaruhi oleh adanya karakter pribadi pemimpin itu sendiri.<sup>26</sup> Gaya kepemimpinan ini juga biasa disebut dengan *laissez-faire* dengan pemimpin yang membiarkan anggotanya membuat keputusan dan memberikan tanggung jawab penuh kepada para anggotanya

<sup>25</sup> Kementrian Agama Republik Indonesia, “*Al-Qur’an dan Terjemahan 30 Juz*” ayat 38 :26, 5 Agustus 2022.

<sup>26</sup> Besse Mattayang, “Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis,” *JEMMA* 2, No. 2 (2019): 49.

untuk menyelesaikan permasalahan yang ada dengan cara mereka masing-masing

## 2) Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan ini basis asumsinya ialah terdapat kontrak antar pemimpin dengan bawahannya. Dimana pemimpin memberikan imbalan berupa bonus atau hadiah kepada bawahan yang telah memenuhi target yang telah ditetapkan.<sup>27</sup> Biasanya gaya kepemimpinan ini memiliki hubungan antara pemimpin dengan karyawannya, pada kepemimpinan ini umumnya akan memberikan insentif dengan alasan memberikan memotivasi, terhadap karyawan yang telah mencapai target, namun tidak menutup kemungkinan kinerja karyawan akan menurun karena hanya memburu target saja tidak dengan meningkatkan kemampuan karyawan itu sendiri.

## 3) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis berupa keputusan dan tindakan yang lebih obyektif, yang dapat menumbuhkan rasa ikut memiliki dan terbinanya moral yang tinggi.<sup>28</sup> Adapun gaya kepemimpinan ini dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawan sebab kontribusi yang dilakukan anggota lebih baik, karena pemimpin yang selalu mendorong kreativitas anggota serta selalu menghargai setiap pendapat yang telah dikemukakan oleh anggota itu sendiri.

## 4) Gaya Kepemimpinan Situasional

---

<sup>27</sup> Samto Hadi Istano, "Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawam," *Management and Entrepreneurship Journal* 5, No. 1 (2022): 55.

<sup>28</sup> Linda S. Paembonan dan Helen Diana Viada, "Tinjauan terhadap Gaya Kepemimpinan Perempuan di Pemerintah Daerah Kabupaten Toraja Utara," *Jurnal Inada* 2, No. 1 (2019): 66.

Adapun gaya kepemimpinan situasional ini lebih menekankan pemimpin menjalankan tugasnya sesuai dengan situasi saat ini atau dengan faktor-faktor situasi maupun lingkungan organisasi tersebut.<sup>29</sup> Biasanya kepemimpinan situasional ini mengambil keputusan dengan matang agar sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan pemimpin ini lebih fleksibel serta mampu menyesuaikan diri dengan segala situasi dan kondisi.

#### 5) Gaya Kepemimpinan Transformational

Pada gaya kepemimpinan transformational menurut Bass bahwa pemimpin akan mengusahakan dan mempertimbangkan secara luas dan aktif untuk menggali potensi bawahan dengan tujuan dapat menghasilkan peluang baru agar bisa mengembangkan, membimbing, melatih, dan lebih memperhatikan anggotanya. Biasanya gaya kepemimpinan ini tidak memantau kinerja anggotanya tetapi lebih memperhatikan keinginan anggotanya.<sup>30</sup> Gaya kepemimpinan ini dapat lebih menginspirasi perubahan positif pada organisasi.

#### 6) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Adapun gaya kepemimpinan ini terkesan menganggap organisasi milik sendiri, dan bawahan semata-matanya hanya alat saja, serta tidak menerima saran maupun kritik dan juga pendapat.<sup>31</sup> biasanya pemimpin memegang kendali penuh dalam membuat keputusan, penentu kebijakan, menentukan tujuan yang

---

<sup>29</sup> Amtai Alasan, "Gaya Kepemimpinan dan Pembangunan Desa," *Jurnal AdBisPower* 1, No. 1 (2020): 101.

<sup>30</sup> Nurul Khoiriyah dan Dinda Ayu Damayanti, "Gaya Kepemimpinan di Lingkungan Kerja dan Organisasi Pada Era Kemerdekaan Belajar: Studi Literatur," *Penguatan Pendidikan Karakter Pada Era Merdeka Belajar*, (Surabaya, 2020), 365.

<sup>31</sup> Rosiana Natalia Djunaedi dan Lenny Gunawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 3, No. 3 (2018): 403.

ingin dicapai, serta mengendalikan dan mengawasi semua kegiatan organisasi tanpa melibatkan karyawan atau anggota organisasi tersebut.

c. Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan umum yang dikenal luas dan diakui yaitu :

1) Tipe Kepemimpinan Otokratik

Ini dianggap bahwasanya kepemimpinan merupakan hak pribadinya (pemimpin), hingga dia tidak perlu lagi berkonsultasi dengan yang lain dan tidak boleh ada yang ikut campur. Pada tipe kepemimpinan ini kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin dan tidak menerima kritik ataupun saran.

2) Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Seorang pemimpin dengan tipe paternalistik mengenai peranannya di dalam kehidupan organisasi bisa dikatakan diwarnai oleh harapan karyawan atau bawahan kepadanya.

3) Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Tipe kepemimpinan kharismatik ini mempunyai kekuatan energi, pembawaan, daya tarik luar biasa agar memengaruhi orang lain, hingga dia memiliki pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang dapat dipercaya.

4) Tipe Kepemimpinan Militeristik

Pada tipe kepemimpinan ini sangat mirip dengan tipe otoriter. Dimana sifat-sifat tipe kepemimpinan ini ada beberapa diantaranya yaitu : lebih cenderung menggunakan sistem perintah dan sangat otoriter, dan juga menghendaki



kepatuhan mutlak dari bawahan, juga sangat menyukai formalitas, tanda-tanda kebesaran dan upacara-upacara ritual.

5) Tipe Kepemimpinan Demokratis

Pada tipe kepemimpinan ini berorientasi pada manusia juga memberikan bimbingan yang sangat efisien terhadap para pengikutnya.

6) Tipe Kepemimpinan Maternalistik

Tipe kepemimpinan maternalistik sedikit tidak jauh berbeda dengan tipe kepemimpinan paternalistik karena dalam kepemimpinan tersebut ada sikap over-protective atau biasa juga disebut terlalu melindungi yang berlebihan.

7) Tipe Kepemimpinan Populistik

Tipe kepemimpinan ini berpegang teguh terhadap nilai-nilai kalangan masyarakat tradisional. Tidak mempercayai dukungan kekuatan juga bantuan hutang luar negeri.

8) Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Tipe kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang telah mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif, tipe kepemimpinan ini diharap terdapat perkembangan teknis seperti teknologi, industri dan manajemen modern.<sup>32</sup>

d. Fungsi Kepemimpinan

Berikut adalah lima fungsi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Vietzhal Rivai dan Deddy Mulyadi diantaranya yaitu :<sup>33</sup>

<sup>32</sup> Sukarman Purba, dkk., *Kepemimpinan Pendidikan*, No. 1 (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 55-56.

<sup>33</sup> Dian Narulita Tristina dan Suwignyo Widagdo, *Kepemimpinan dan Kinerja*, No. 1 (Jawa Timur: Wade 2019), 28.

### 1) Fungsi Intruksi

Fungsi intruksi merupakan komunikasi yang bersifat satu arah terhadap pemimpinnya. Dimana pemimpin sebagai pengambil keputusan yang berfungsi memerintahkan pelaksanaannya terhadap orang-orang yang dipimpinnya.<sup>34</sup> Maksudnya adalah hanya pemimpin yang dapat mengambil keputusan dan pemberi tugas kepada anggotanya, dengan menentukan perintah apa yang harus dilakukan, lalu cara mengerjakan perintah tersebut, dan waktu serta tempat untuk melaksanakan perintah tersebut.

### 2) Fungsi Konsultatif

Berbeda dengan fungsi instruktif, adapun fungsi ini adalah komunikasi dua arah, meski begitu pelaksanaannya sangatlah bergantung pada pihak pemimpin. Fungsi konsultatif ini pemimpin lebih banyak berkonsultasi dan memberikan motivasi serta memberi nasehat karena saat ingin mengambil keputusan pemimpin dengan fungsi ini sangat membutuhkan bahan pertimbangan dari para anggotanya untuk selanjutnya mengambil keputusan.<sup>35</sup> Maksudnya adalah pemimpin membutuhkan pertimbangan dengan melakukan konsultasi pertimbangan tersebut dengan orang yang dipimpinnya. Dengan harapan pemimpin mendapatkan umpan balik atau *feed back* agar lebih menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan.

---

<sup>34</sup> Dedy Afrizal, Riko Saputra, Lilis Wahyuni, dan Erinaldi, "Fungsi Instruksi, Konsultatif, Partisipatif, dan Delegasi dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis," *Jurnal JAPS* 1, No. 1 (2020): 4.

<sup>35</sup> Soehito Efendi, Edi Darmawi, dan Hernowo Noviyanti, "Fungsi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kedurang Kabupaten Bengkulu Selatan," *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik* 8, No. 1 (2019): 51.

### 3) Fungsi Partisipasi

Adapun fungsi partisipasi ini adalah pemimpin lebih berusaha mengaktifkan anggota yang dipimpinnya, baik itu dalam mengambil keputusan maupun saat melaksanakannya. Jadi setiap anggota mendapatkan kesempatan yang sama agar berpartisipasi dalam melakukan kegiatan sesuai dengan tugas masing-masing.<sup>36</sup> Maksudnya adalah setiap anggota bersedia untuk melakukan kerjasama saat mengalami suatu masalah dengan harapan kerjasama tersebut dapat mengambil keputusan yang baik untuk kedepannya.

### 4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilakukan dengan melimpahkan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Dalam hal ini fungsi delegasi didasarkan pada kepercayaan. Maksud dari fungsi ini adalah pelimpahan wewenang yang biasanya pemimpin berikan kepada seseorang dengan jabatan dibawahnya.

### 5) Fungsi pengendalian

Adapun fungsi pengendalian ini guna mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan terciptanya tujuan bersama secara maksimal.<sup>37</sup> Maksudnya adalah pemimpin merasa lebih yakin jika mengetahui apakah tujuan telah tercapai dengan mengatur aktivitas

---

<sup>36</sup> Bashori, Mardivta Yolanda, dan Sonia Wulandari, "Konsep Kepemimpinan Abad 21 dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 2 (2020): 130.

<sup>37</sup> Bunga Putri Pratiwi Irianto, Asep Jatnika, dan Desi Yunita, "Fungsi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Birokrasi," *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra)* 1, No. 2 (2021): 138-139.

anggotanya secara terarah dengan memberikan informasi dan umpan balik yang baik.

## 2. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Mangkunegara berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan juga kuantitas yang dicapai dari seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikannya. Sedangkan Lebas dan Euske mengemukakan beberapa pendapat bahwa kinerja ialah sesuatu yang dapat diukur, baik diukur menggunakan angka atau menggunakan sebuah ekspresi yang memungkinkan terjadinya komunikasi. Juga kinerja berarti berupaya sesuai dengan maksud tertentu, untuk menghasilkan sesuatu (misalnya upaya menciptakan nilai).<sup>38</sup>

Adapun kinerja menurut Moeheriono yaitu upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.<sup>39</sup>

Selain itu juga Rivai berpendapat bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan peran yang telah diberikan dalam instansi tersebut.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup> Amir Tengku Ramly, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia* No. 1 (Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2021), 9.

<sup>39</sup> Novia Ruth Silaen, dkk., *Kinerja Karyawan*, No. 1 (Bandung: CV Widina Media Utama), 2.

<sup>40</sup> Melan Angriani Asnawi, *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*, No. 1 (Gorontalo: CV. Artha Samudra, 2019), 10.

Dalam firman Allah SWT QS At-Taubah/9 : 105 yang berbunyi, sebagai berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Terjemahnya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”<sup>41</sup>

Adapun kandungan dalam ayat tersebut adalah Allah SWT memerintahkan Rasul-Nya untuk menyerukan kepada kaum Muslimin supaya membersihkan diri dan bertaubat dengan bersedekah dan mengeluarkan zakat serta beramal shaleh sebanyak-banyaknya. Apabila amal tersebut telah ditunaikan, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin lainnya akan melihat dan menilai amal yang dilakukan tersebut.

#### b. Faktor-Faktor yang menghambat Kinerja<sup>42</sup>

##### 1) Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilaksanakan mendekati sempurna dalam menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari aktivitas tersebut. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

<sup>41</sup> Kementerian Agama Republik Indonesia, “*Al-Quran dan Terjemahan At-Taubah*” ayat 9:105, 7 Agustus 2022

<sup>42</sup> Sri David Kristianda, 2020 “Faktor-faktor Penghambat Produktivitas Kinerja Food and Beverage di Hotel JW Marriott Surabaya”.

## 2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan pada istilah-istilah seperti dolar, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikannya. Artinya ukuran jumlah hasil kerja unit yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut dapat diukur melalui jumlah siklus/unit tersebut. Maksudnya hal yang bisa dihitung secara baik dengan bentuk tolak ukur.

## 3) Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi terhadap hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Ketepatan waktu sangat diperhatikan dalam suatu organisasi, karena menyangkut kepercayaan dari pelanggan atau pengguna. Pegawai yang menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan membuat organisasi mampu berkembang.<sup>43</sup>

## 4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologidan bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dan setiap unit atau instansi dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa modal

---

<sup>43</sup> Ika Merriana, 2017 “Kinerja sumberdaya manusia di perpustakaan universitas surabaya (studi deskriptif tentang kinerja pustakawan dan pegawai non pustakawan di perpustakaan universitas surabaya.”

dan informasi yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan tersebut.

#### 5) Kemandirian

Kriteria ini berhubungan dengan tingkat kemandirian yang dimiliki oleh karyawan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya.<sup>44</sup> Artinya semakin dewasa seseorang akan semakin mandiri pula orang tersebut dalam bekerja, tetapi tidak menutup kemungkinan juga kadangkala seseorang yang masih muda terbiasa mandiri begitupun sebaliknya dengan orang yang lebih tua.

#### c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja<sup>45</sup>

Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendahnya kinerja tersebut. Mangkunegara menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

##### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (pengetahuan dan kemampuan). Yang artinya, pegawai yang mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

<sup>44</sup> Khairunnisa Batubara, "Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Apindowaja Ampuh Persada," (2013), 57.

<sup>45</sup> Raihanah Daulay, Efy Kurnia, dan Irvan Maulana, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Di Kota Medan," *Jurnal SNK* 1, No. 1 (2019): 210.

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mendapatkan prestasi yang diharapkan.

## 2) Faktor Motivasi

Selanjutnya adalah motivasi, dalam hal ini motivasi merupakan bentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi ialah kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

## 3) Budaya Organisasi

Adapun budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik terhadap budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Yang artinya, budaya tersebut adalah suatu istilah gambaran. Budaya organisasi ialah suatu persepsi bersama dengan yang dianut oleh seluruh anggota organisasi.<sup>46</sup>

## 4) Orientasi Kerja

Orientasi kerja dalam suatu organisasi diberikan supaya pegawai mampu mengenal dan beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi tersebut. Orientasi itu sendiri biasanya diberikan kepada pegawai baru.<sup>47</sup> Orientasi kerja yang dimaksud disini adalah proses memperkenalkan karyawan baru ke pekerjaan, rekan kerja, tanggung jawab dan tanggung jawab karyawan itu sendiri.

---

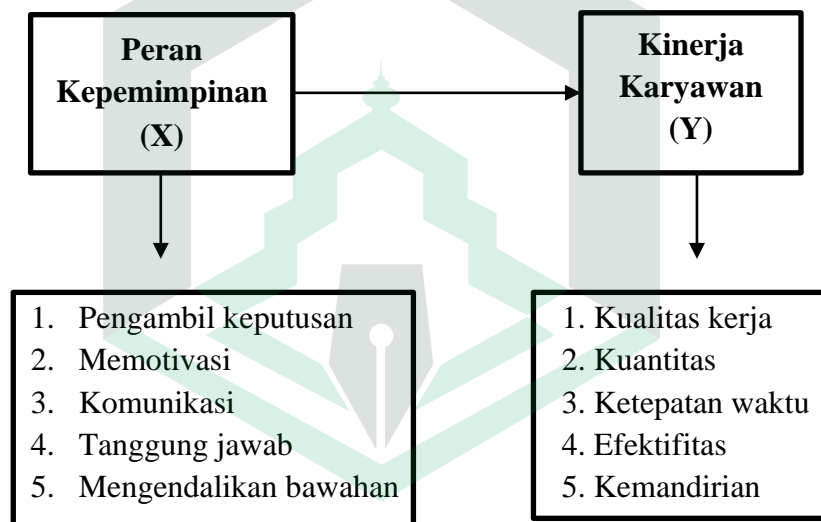
<sup>46</sup> Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah* 1, No. 1 (2018): 12.

<sup>47</sup> Akhmad Nurrofi, "Dampak Budaya Organisasi, Orientasi Kerja dan Kepribadian pada Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna* 2, No. 2 (2020): 203.



### C. Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian teori diatas, maka penulis memberikan gambaran kerangka pikir sebagai alur dalam melakukan penelitian. Kerangka pemikiran ialah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dimana kepemimpinan itu sendiri merupakan kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama yang didasarkan dari kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan pada organisasi tersebut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir diatas penulis dapat menguraikan tentang bagaimana Kepemimpinan sebagai pengambil keputusan, memotivasi, mampu berkomunikasi, tanggung jawab serta mengendalikan bawahan berperan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan dengan kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat deskriptif, dimana penelitian ini bermaksud untuk mengangkat fakta, keadaan variabel dan fenomena-fenomena yang terjadi saat sekarang dan menyajikannya apa adanya. Sifat hubungan pada penelitian deskriptif memperlihatkan adanya sebab-akibat.

#### **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

Waktu merupakan lama berlangsungnya kegiatan suatu penelitian. Waktu yang digunakan oleh peneliti untuk penelitian ini yaitu sejak tanggal dikeluarkannya surat izin penelitian dalam kurang lebih dari dua bulan, dan waktu yang telah ditentukan oleh peneliti yaitu pada tanggal 4 (empat) Juni sampai dengan 4 (empat) Juli.

Lokasi penelitian menunjukkan pada pengertian tempat atau lokasi sosial penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur diantaranya ialah pelaku, tempat dan kegiatan yang dapat diobservasi.<sup>48</sup> Adapun lokasi dari penelitian ini bertempat di Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo.

#### **C. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan penjabaran dari pengertian variabel yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini batasan operasional

---

<sup>48</sup> Antonius Deryal Gamanno, 2017 “Kesesuaian Antara Karakteristik Individu Dengan Karakteristik Pekerjaan Menggunakan Metode Disc (Studi Kasus Pada Hotel Citradream Semarang)”.

yang digunakan yaitu variabel independent (X) yang akan mempengaruhi variabel dependent (Y).<sup>49</sup>

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Peran Kepemimpinan	Sebuah sikap yang diharapkan oleh pemimpin saat menduduki sebuah posisi tertentu yang diharapkan dapat berperan untuk mempengaruhi, mengevaluasi serta membimbing dalam menapai tujuan suatu organisasi tersebut.	1. Pengambil keputusan 2. Memotivasi 3. Komunikasi 4. Tanggung jawab 5. Mengendalikan bawahan
2.	Kinerja Karyawan	Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan itu sendiri	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian

<sup>49</sup> Irawan Daniel, Andry Sumarto, Adriana Aprilia, Regina jokom, “ Analisa Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Belu Ulang Konsumen Di Restoran Ikan Bakar Cianjur Surabaya”, *Jurnal Hospitaly dan Manajemen Jasa* 2, No. 2, (2018) : 480.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek yang memiliki ciri khas tertentu dan berfungsi sebagai subyek yang dikenai suatu penelitian, seperti yang telah dikemukakan oleh sugiyono bahwa populasi ialah subjek atau objek yang ada pada wilayah tersebut dengan memenuhi syarat yang memiliki kaitannya dengan permasalahan pada penelitian.

### 2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Tujuan dari sampel adalah untuk memperoleh keterangan mengenai objek penelitian dengan cara mengamati sebagian dari populasi dan untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Menurut Arikunto jika sampel populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan. Dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi pegawai di Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo yang terdiri dari 22 orang.

No.	Nama	Jenis Kelamin (L/P)	Umur
1	Tirmidsi. SE., M.Si	L	52 Tahun
2	Darsan Dappy. ST., MM	L	43 Tahun
3	Junita Anjar Lestari. SS	P	40 Tahun
4	Andi Muhammad Amrianto. S. IP	L	42 Tahun
5	Susilawati. ST	P	53 Tahun
6	Kurniati. SE	P	55 Tahun
7	Herna Sudarman. SE	P	40 Tahun
8	Henrawati. S. Sos	P	41 Tahun
9	Hasbi Kaso Wahid. SE	L	56 Tahun
10	Lindawati. S. Hud	P	40 Tahun

11	Muhammad Ikhwan. S.I.P	L	41 Tahun
12	Nasrul Annas. S. Sos	L	43 Tahun
13	Sriwati. A. SE	P	40 Tahun
14	Suhaena Baso. S. IP	P	38 Tahun
15	Yunita Rauf. ST. M.Si	P	48 Tahun
16	St. Zahrawani Juanda Nur	P	22 Tahun
17	Yuyun. SE	P	44 Tahun
18	Harisa. S.Pd	P	42 Tahun
19	Rosmala. SE	P	35 Tahun
20	Nuraeni	P	26 Tahun
21	Rahma	P	25 Tahun
22	Nizar	L	28 Tahun

Sumber data: Dinas Kearsipan Kota Palopo

## E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti pada penelitian kali ini yaitu menggunakan beberapa teknik, diantaranya :

### 1. Observasi

Observasi ialah kegiatan mengumpulkan data dengan melakukan survey lapangan secara langsung terkait kondisi tempat yang akan peneliti tempati untuk melakukan penelitian. Dimana peneliti akan terjun langsung ke Kantor dinas kearsipan kota palopo guna melakukan observasi sesuai yang telah disepakati oleh kedua belah pihak tentunya.<sup>50</sup>

### 2. Kuesioner

Adapun kuesioner/angket ialah mengumpulkan data dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis dengan harapan respon akan menjawab pertanyaan yang telah diberikan tersebut. Dimana pertanyaan yang

---

<sup>50</sup> Hardani, ddk., *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, No. 1 (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020), 411.

telah diberikan responden terkait seputar kepemimpinan dan kinerja karyawan yang diberikan kepada 22 responden di lokasi tersebut.

### **3. Studi kepustakaan**

Sedangkan studi kepustakaan ialah informasi tentang teori-teori dengan kaitan-kaitan penelitian adalah dengan melakukan kegiatan membaca literatur ataupun buku yang telah disediakan di perpustakaan terdekat.

### **F. Sumber Data**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu sebagai berikut :

#### **1. Data primer**

Ialah data yang didapatkan daripada hasil observasi yang telah dilakukan sebelumnya serta jawaban kuesioner/angket yang telah diberikan dari responden tersebut. Atau biasa juga jenis data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber utamanya, data primer biasanya selalu bersifat spesifik karena disesuaikan oleh kebutuhan peneliti.

#### **2. Data sekunder**

Merupakan data yang diperoleh secara tertulis daripada pihak dengan secara tidak langsung terhadap subjek penelitian dengan wujud data dokumentasi laporang yang telah disediakan. Data sekunder juga dapat diperoleh dengan bahan pustaka seperti jurnal, skripsi, dokumen serta buku yang telah dicatat agar membuktikan keabsahan data yang telah didapatkan tersebut.

## G. Instrumen Penelitian

Adapun instrumen pada penelitian ini yang bertujuan untuk mengukur fenomena yang diamati dengan menggunakan skala likert yaitu dimana angka skor tertinggi dimulai dengan skor lima (5) yang berarti sangat setuju, skor empat (4) yang berarti setuju, skor tiga (3) yang berarti ragu-ragu, dan skor dua (2) yang berarti tidak setuju, sedangkan skor paling terendah adalah dengan nilai satu (1) yang berarti sangat tidak setuju.

Tabel 3.2 Nilai Skala Likert

No.	Jawaban	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Ragu-Ragu	R	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Dengan keterangan bahwa SS atau sangat setuju untuk pertanyaan yang memang sangat sesuai dengan responden, S atau setuju untuk pertanyaan yang sesuai dengan responden, R atau ragu-ragu untuk pertanyaan yang diragukan kesesuaiannya dengan responden, TS atau tidak setuju untuk pertanyaan yang tidak sesuai dengan responden, dan STS atau sangat tidak setuju untuk pertanyaan yang sangat tidak setuju dengan responden.

## H. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dipakai saat mengukur data antara valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diperoleh tersebut. Pada penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah aplikasi SPSS 20, dapat dilihat suatu validitas data dengan hasil output dari SPSS 20 dari tabel *Item-Total Statistic*. Dengan nilai kevalidan masing-masing pertanyaan menggunakan *Corrected item-Total Correlation* masing-masing dari pertanyaan tersebut. Dengan tolak ukur pengujian jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan  $\alpha = 0,05$  jadi alat ukur yang telah diperoleh tersebut dikatakan valid, begitu juga kebalikannya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka alat ukur yang telah diperoleh tersebut tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini uji reliabilitas digunakan agar mengetahui sejauh mana konsistensi suatu kuesioner yang telah diperoleh dengan memberikan hasil yang sama pada uji yang telah dipakai sebelumnya pada waktu yang berbeda.

## I. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data pendekatan kuantitatif dengan memakai metode analisis statistik yang tersedia, seperti langkah-langkah analisis berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Bertujuan agar mendapatkan gambaran profil responden yang diperoleh untuk mendapatkan gambaran maupun deskripsi data tersebut. Teknik



analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Model regresi bisa dikatakan baik apabila model yang digunakan terpenuhi dari beberapa asumsi yang selanjutnya dikatakan sebagai asumsi klasik tersebut. Jadi adapun model asumsi klasik tersebut yaitu :

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan agar mengetahui jika suatu model regresi variabel dependen, variabel independen atau kedua-duanya memiliki distribusi normal atau tidaknya data tersebut. Adapun uji t dan uji f dapat diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jadi jika asumsi ini tidak terpenuhi maka dapat dipastikan bahwa uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil.

### b. Uji heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas bertujuan agar melihat apabila terdapat ketidakcocokan antara varians daripada residual satu pengamatan terhadap pengamatan yang lainnya. Adapun gejala yang tidak sama pada data tersebut dikatakan gejala heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya apabila terdapat kecocokan antara varians dan residual tersebut dikatakan homokedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dipakai untuk mengetahui pola hubungan dampak dari variabel peran kepemimpinan (variabel X) dalam meningkatkan kinerja karyawan (variabel Y). pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = variabel dependen

a = nilai koefisien

b = koefisien regresi

X = variabel independen

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Uji parsial (T)

Uji statistik t dilakukan saat ingin mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individu pada variabel terikat dan menganggap variabel yang lainnya konstan. Ketentuan yang dilakukan pada uji t adalah F table dapat dilihat pada F statistik  $df = n - k - 1$  atau dengan signifikansi 0,05 jika nilai t hitung  $>$  t table.

Sifat hubungan pada analisis ini, yaitu :

- 1) Jika t-hitung  $>$  t-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y).

- 2) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) pada variabel terikat (Y).



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Gambaran umum Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo**

Terbentuknya kota Palopo berdasarkan UU nomor 11 tahun 2002 tentang pembentukan Kabupaten Mamasa dan kota Palopo di provinsi Sulawesi Selatan, maka dipandang perlu membentuk organisasi kantor perpustakaan, arsip dan dokumentasi kota Palopo dibidang perpustakaan dan arsip daerah. Maka diundangkanlah perda kota Palopo nomor 22 tahun 2003 tentang pembentukan susunan organisasi dan arsip daerah kota Palopo.<sup>51</sup>

Kantor dinas kearsipan kota palopo terletak tidak jauh dari kantor Walikota Palopo. Kepala dinas kearsipan Kota Palopo tepatnya di Jl. Andi Djemma, Batupasi, Wara Utara, Kota Palopo 91913, Sulawesi Selatan, Indonesia. Kepala dinas kearsipan kota Palopo menerima profil kependudukan dan catatan sipil (Dukcapil) kota Palopo yang diserahkan langsung Pelaksana Tugas (Plt) Kadis Dukcapil, Dra Hj Besse Nur Aziah Az.

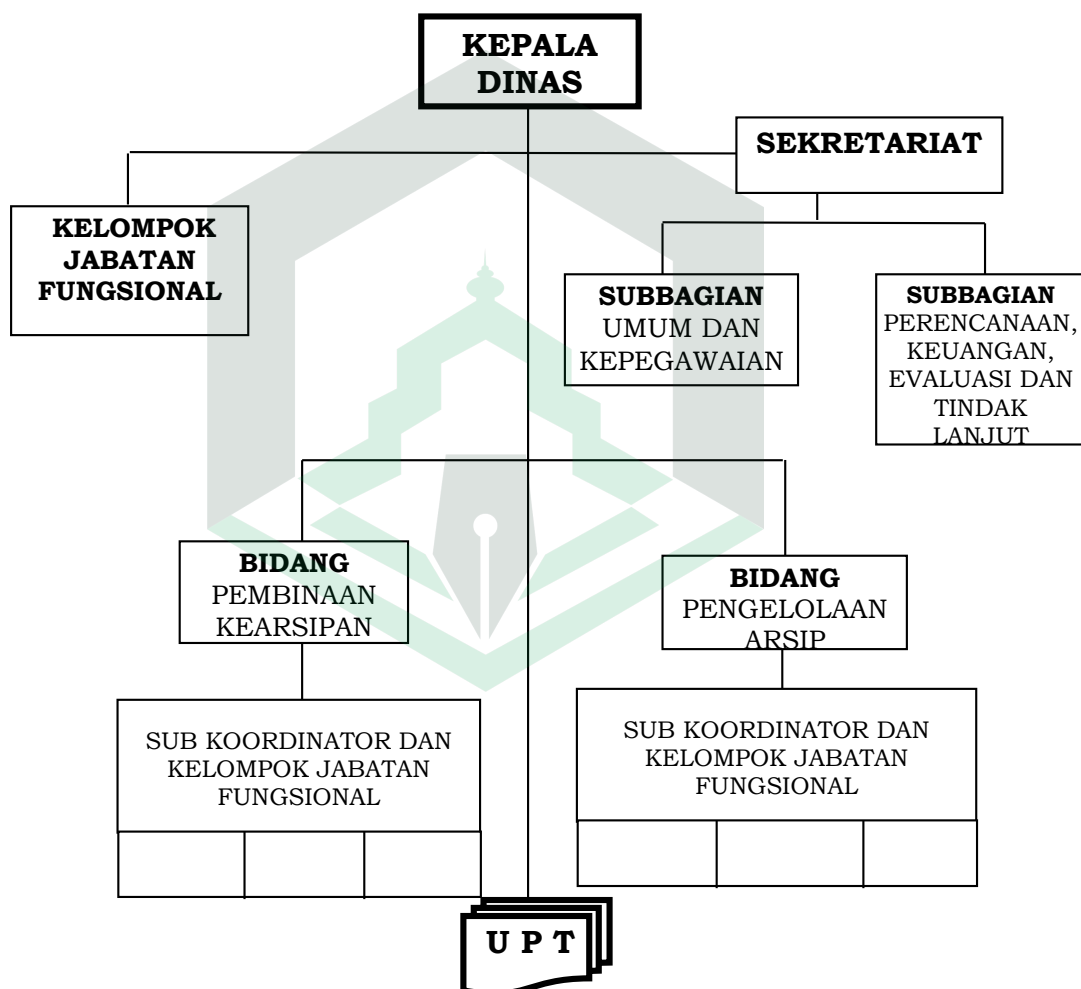
Penelusuran arsip ini berdasarkan Undang-undang No. 43 tahun 2009 tentang Kearsipan Peraturan Pemerintah No. 28 tahun 2012 tentang pelaksanaan UU No. 43/2009, dan Perka ANRI No. 20/2011 tentang Pedoman Autentikasi Arsip Elektronik Dinas kearsipan sebagai lembaga kearsipan daerah bertugas untuk melakukan penelitian dan penetapan autentitas arsip statis sesuai

---

<sup>51</sup> Zoeken, "Palopo, Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota, Palopo," Juni 2022.

persyaratan keabsahan arsip. Adapun jenis arsip yang dipertimbangkan statis yakni arsip kebijakan organisasi, arsip tentang bukti keberadaan suatu instansi, arsip hasil penelitian, arsip tentang bangunan monumental, arsip tentang batas wilayah, arsip tentang resep formula dan copy right, dan arsip tentang tokoh yang melekat pada suatu peristiwa.

## 2. Struktur organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kearsipan Kota Palopo<sup>52</sup>

<sup>52</sup> Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo

### 3. Visi dan Misi

- a. Visi: Terwujudnya arsip sebagai sumber informasi dan bahan akuntabilitas yang terpercaya menuju Palopo tertib arsip
- b. Misi:
  - 1) Mewujudkan sistem informasi kearsipan berbasis teknologi
  - 2) Meningkatkan pembinaan SDM pengelolaan Arsip yang profesional
  - 3) Menyelamatkan arsip sebagai sumber informasi dan bahan bukti pertanggung jawaban penyelenggaraan pemerintahan.

### 4. Karakteristik identitas responden

Pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan umur.

#### a. Responden menurut jenis kelamin

Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	7	31.8	31.8	31.8
	Perempuan	15	68.2	68.2	100.0
	Total	22	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.1 diatas maka diketahui bahwa responden yang paling banyak berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 15 orang atau

68.2, sedangkan responden yang paling sedikit itu laki-laki yang berjumlah 7 orang atau 31.8.

b. Responden menurut umur

Tabel 4.2 Responden Menurut Umur

No	Usia	Jumlah
1	20-29	4
2	30-39	2
3	40-49	12
4	50-59	4
Total		22

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut diketahui bahwasanya responden terbanyak berada pada umur 40-49 yaitu berjumlah 12 orang, kemudian selanjutnya responden terbanyak kedua yaitu pada umur 20-29 dan 50-59 tahun yaitu masing-masing 4 orang, dan terakhir dengan jumlah 2 orang yaitu pada umur 30-39 tahun.

c. Deskripsi Variabel Penelitian

- 1) Analisis indeks jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan (X).

Adapun jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepemimpinan

No.	Pertanyaan	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Apakah pimpinan anda selalu mengambil keputusan yang baik ?	3 14%	17 77%	2 9%	-	-
2.	Apakah pimpinan anda dapat memotivasi karyawannya ?	5 23%	13 59%	4 18%	-	-
3.	Apakah pimpinan anda dapat berkomunikasi dengan baik pada karyawannya ?	4 18%	11 50%	7 32%	-	-
4.	Apakah pimpinan anda selalu bertanggung jawab terhadap karyawannya ?	2 9%	13 59%	7 32%	-	-
5.	Apakah pimpinan anda dapat mengarahkan dan mengatur karyawan dalam melaksanakan tugasnya ?	4 18%	12 55%	6 27%	-	-

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel diatas menjelaskan tanggapan responden mengenai variabel kepemimpinan (X), yang menunjukkan bahwa untuk pertanyaan pertama responden memberikan jawaban sangat setuju dengan jumlah 3 orang atau 14%, responden yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 77%, responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 2 orang atau 9%, dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju serta sangat tidak setuju.



Untuk pertanyaan kedua, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 5 orang atau 23%, responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 59%, responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang atau 18%, dan tidak ada yang memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan yang ketiga, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 4 orang atau 18%, responden yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 50%, responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 7 orang atau 32%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan yang keempat, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 2 orang atau 9%, responden yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 59%, responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 7 orang atau 32%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pertanyaan kelima, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 4 orang atau 18%, responden yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 55%, responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 6 orang atau 27%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 4.4 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja

No.	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Apakah tingkat pencapaian kerja yang anda hasilkan sesuai dengan harapan instansi ?	4 18%	14 64%	4 18%	-	-
2.	Apakah dalam bekerja anda sudah melakukan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan pada anda ?	3 14%	14 64%	5 23%	-	-
3.	Apakah anda selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna ?	2 9%	16 73%	4 18%	-	-
4.	Apakah and memiliki cara yang efektif untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab anda ?	2 9%	14 64%	6 27%	-	-
5.	Apakah saat bekerja anda melakukan tugas tanpa bantuan karyawan yang lain?	4 64%	12 55%	6 27%	-	-

Sumber: Data primer diolah

Dari tabel diatas Dari tabel diatas menjelaskan tanggapan responden tanteng variabel kinerja, yang memperlihatkan bahwa untuk pertanyaan pertama, responden memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 4 orang atau 18%, responden yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 64%,

responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang atau 18%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan yang kedua, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 3 orang atau 14%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 14 orang atau 64%, responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 5 orang atau 23%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dengan sangat tidak setuju.

Pertanyaan yang ketiga, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 2 orang atau 9%, responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 73%, responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 4 orang atau 18%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Selanjutnya pertanyaan yang keempat, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 2 orang atau 9%, responden yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 64%, responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 6 orang atau 27%, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Adapun pertanyaan yang kelima, responden yang memberikan jawaban sangat setuju berjumlah 4 orang atau 18%, responden yang memberikan jawaban setuju berjumlah 12 orang atau 55%, responden yang menjawab ragu-ragu berjumlah 6 orang atau 27%.

## B. Hasil Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada saat akan mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang telah diperoleh tersebut. Pada penelitian ini uji validitas tersebut menggunakan program SPSS 20 *statistic for windows*. Berikut suatu data dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung atau nilai item dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar terhadap nilai  $r$  tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Adapun hasil dari validitas masing-masing variabel, yaitu :

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan (X)	X1	0,617	0,432	VALID
	X2	0,793	0,432	VALID
	X3	0,440	0,432	VALID
	X4	0,562	0,432	VALID
	X5	0,718	0,432	VALID
Kinerja (Y)	Y1	0,643	0,432	VALID
	Y2	0,654	0,432	VALID
	Y3	0,664	0,432	VALID
	Y4	0,640	0,432	VALID
	Y5	0,584	0,432	VALID

Sumber: Hasil olah data SPSS 20 Tahun 2022

Hasil pengamatan dari r tabel diperoleh nilai dari sampel ( $N = 22$ ) sebesar 0,432. Sehingga pada tabel 4.4 uji validitas dihasilkan bahwasanya semua instrumen mulai pada variabel kepemimpinan (X) yang terdiri dari  $x_1, x_2, x_3, x_4,$  dan  $x_5$  semuanya menghasilkan nilai ( $r$  hitung)  $>$  daripada r tabel. Selain itu juga variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari  $y_1, y_2, y_3, y_4,$  dan  $y_5$  juga menghasilkan nilai  $r$  hitung  $>$  daripada r tabel, jadi bisa disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan hasil suatu pengukuran yang bisa dipercaya ataupun agar mengetahui sejauh mana konsistensi instrumen sebagai alat ukur yang digunakan. Variabel dapat dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach Alpha* yang sama ataupun lebih daripada 0,60.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.600	5

Sumber : Hasil olah data SPSS 20 tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 bisa dilihat jadi *Cronbach Alpha* untuk variabel kepemimpinana (X) adalah 0,600 yang menunjukkan bahwasanya variabel kepemimpinan reliabel karenanilai *Cronbach Alpha* sama besar dengan nilai koefisien alphanya ialah 0,60.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5

Sumber : Hasil olah data SPSS 20 tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,625 yang menunjukkan bahwasanya variabel kinerja karyawan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > daripada nilai koefisien alphanya ialah 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah syarat terhadap analisis regresi linier dengan tujuan mengetahui kondisi data saat akan digunakan pada penelitian ini.

### a. Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas memiliki tujuan dengan menguji terdistribusi normal atau tidaknya data tersebut. Maksudnya adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal ataukah tidak. Peneliti menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov*, jadi apabila nilai probabilitasnya yang dihasilkan lebih besar daripada 0.05 maka data tersebut sudah menunjukkan distribusinya secara normal. Adapun uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.27235509
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.103
	Negative	-.173
Kolmogorov-Smirnov Z		.811
Asymp. Sig. (2-tailed)		.527

Sumber : Hasil olah data SPSS 20 tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dari hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* diperoleh hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,527 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini ialah terdistribusi normal.

#### b. Uji Heterokedastisitas

Pada penelitian ini uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* yaitu dengan cara mengregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residualnya, jika nilai signifikansinya antara variabel independen dengan absolute residualnya itu lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Adapun uji heterokedastisitas pada penelitian ini dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Uji Heterokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.530	1.706		.311	.759
	X	.024	.086	.061	.274	.787

Sumber : hasil olah data SPSS 20 tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *Glejser* hasil signifikansi dari variabel bebas atau variabel x sebesar 0, 787 lebih besar daripada nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

### 3. Uji Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana hanya melibatkan satu variabel independen dan satu variabel dependen dimana pada penelitian ini digunakan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana model persamaannya yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = skor variabel kinerja karyawan

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

X = skor variabel kepemimpinan

Adapun hasil analisisnya dapat ditunjukkan dengan tabel, yaitu :



Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.170	2.857		1.810	.085
	X	.732	.145	.749	5.056	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 20 tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka persamaan regresi linier sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 5,170 + 0,732X$$

Maka persamaan tersebut dapat dikatakan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 5,170 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel kinerja adalah sebesar 5,170.
- b. Koefisien regresi X sebesar 0,732 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan, maka nilai kinerja bertambah sebesar 0,732. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah sebesar 0,732 yang artinya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja berpengaruh positif.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial T

Pada penelitian ini uji parsial t dilakukan saat ingin mengetahui apakah variabel bebas (X) secara individu berpengaruh secara signifikan

terhadap variabel dependen (Y). ketentuan yang dilakukan pada uji t adalah F tabel dapat dilihat dari F statistik  $df 1 = n - k - 1$  atau dengan signifikansi 0,05 jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial T

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.170	2.857		1.810	.085
	X	.732	.145	.749	5.056	.000

a. Dependent Variable: Y

sumber :hasil olah data SPSS 20 tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dihasilkan uji parsial sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).
- 2) Berdasarkan nilai t : diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,056 > t_{tabel} 1,717$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X) berperan terhadap variabel kinerja (Y).

### C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan agar mengetahui peran kepemimpinan (X) dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) dengan pengujian analisis data menggunakan SPSS versi 20. Dimana jumlah responden pada penelitian ini

berjumlah 22 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan membagikan kuesioner/angket kepada seluruh karyawan Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo yang dengan usia berkisar 22 tahun sampai dengan 60 tahun. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdapat didalamnya, dengan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ini dibuktikan dengan uji normalitas data menunjukkan bahwa hasil uji diperoleh signifikansi sebesar 0,527 hasil tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, jadi dapat dikatakan nilai residual berdistribusi normal.

Sedangkan uji heterokedastisitas yang menggunakan metode *glejser* menunjukkan hasil dari variabel bebas sebesar 0,787 yang lebih besar daripada nilai standar signifikansi sebesar 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Pada uji selanjutnya yaitu uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa koefisiensi regresi X sebesar 0,732 yang menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai kepemimpinan maka nilai kinerja juga bertambah sebesar 0,732. Maka dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y ialah positif.

Pada uji t sebelumnya, variabel kepemimpinan didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 5,056 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,717 atau  $5,056 > 1,717$  dengan tingkat signifikansi variabel kepemimpinan  $0,000 < 0,05$  maka dapat dikatakan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi berdasarkan hasil penelitian diatas tersebut, maka variabel kepemimpinan (X) berperan positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, yang artinya jika sikap kepemimpinan pada kantor dinas kearsipan tersebut semakin baik, maka kinerja karyawan yang ada juga meningkat jadi bisa dilihat dengan cara seorang pemimpin menggerakkan dan membina seseorang ataupun sekelompok orang dengan tujuan bersedia melaksanakan komitmen, dan setia melakukan tugas serta tanggung jawab guna sebagai mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tersebut.

Dengan terujinya hipotesis diatas maka dengan demikian hasil penelitian tersebut mendukung pendapat teoritis maupun kajian yang telah dilakukan para ahli. Pada hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang telah dikemukakan oleh Istianto pada beberapa bukunya yang menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan saat memimpin, adapun pemimpin ialah seseorang yang memiliki kemampuan agar mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang telah diinginkan oleh pemimpin tersebut sehingga pemimpin bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian yang diungkapkan oleh Ajeng Retno Kusumawati dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatkan kinerja karyawan bank muamalat Indonesia (BMI)” yang menunjukkan bahwa dalam hubungan ini terjadi pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang sangat erat, karena hampir mendekati angka 1. Hal ini juga terdapat dalam penelitian Angga Satrio Wicaksono dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh gaya

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BNI syariah kantor cabang fatmawati” yang menunjukkan bahwa pada uji t ada pengaruh yang signifikan antarvariabel X dan variabel Y, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan t sebesar 3,370, sedangkan pada t tabel adalah 2,048 pada taraf signifikan 5% yang berarti  $H_0$  diterima.

Pemimpin ialah pengambil keputusan dalam suatu organisasi, kemampuan yang dimiliki pemimpin agar mendekati organisasinya dengan tipe kepemimpinan tertentu yang akan mengarah pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi tersebut. Pemimpin dapat diibaratkan sebagai pemegang kendali yang dapat menentukan arah serta tujuan organisasi maupun eksistensinya pada masa yang akan datang.

Namun permasalahannya sekarang adalah bagaimana pemimpin menjalankan tugas serta fungsinya dengan baik, untuk memilih pemimpin yang bertanggung jawab dan yang baik tentu memiliki kriteria-kriteria. Setiap tipe kepemimpinan memiliki karakteristik yang beragam.

Seperti yang dijelaskan Rasulullah dalam Hadis Riwayat muslim yang berbunyi, “Sesungguhnya kepemimpinan merupakan sebuah amanah, dimana kelak di hari kiamat akan mengakibatkan kerugian dan penyesalan. Kecuali mereka yang melaksanakannya dengan cara baik, serta dapat menjalankan amanahnya sebagai pemimpin.”

Peran kepemimpinan juga harus mampu memberikan motivasi bagi karyawannya sehingga keberadaannya memberikan dampak positif terhadap karyawan tersebut. Pada hubungan pemimpin dan anggotanya harus

diperhatikan antisipasi kepuasan anggota dan harus dipadukan dengan tujuan kelompok, motivasi anggota harus dipertahankan, sehingga tercapai kematangan anggota dalam pengambilan keputusan dan adanya tekad yang kuat saat akan mencapai tujuan organisasi tersebut.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

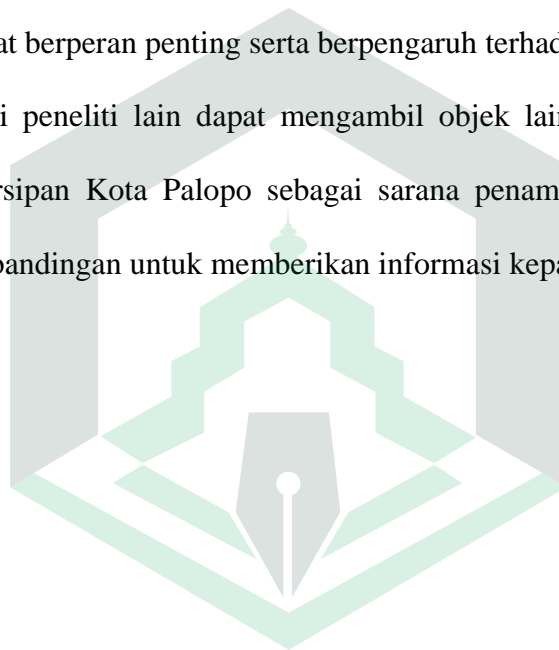
#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan sebagai bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai signifikansi pada uji t yang telah dilakukan yaitu  $0,000 < 0,05$  dalam peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kearsipan Kota palopo. Jadi dapat disimpulkan bahwa bagaimana pemimpin mengambil keputusan yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bagaimana pemimpin memotivasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bagaimana pemimpin dalam berkomunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bagaimana pemimpin bertanggung jawab pada karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan bagaimana pemimpin tersebut mengendalikan bawahannya memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas, maka perlu dikemukakan beberapa saran berkenaan dengan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kearsipan Kota Palopo, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Kearsipan Kota Palopo kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan telah mempunyai efektivitas yang maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sehingga, aspek yang berpengaruh positif dan signifikan baiknya terus dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah faktor lain seperti upah dan motivasi selain daripada variabel kepemimpinan yang dapat berperan penting serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti lain dapat mengambil objek lain selain Kantor Dinas kearsipan Kota Palopo sebagai sarana penambah wawasan ataupun perbandingan untuk memberikan informasi kepada pembaca.





## DAFTAR PUSTAKA

- Adiananta, Ainul. (2022) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Sebagai variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Makassar 1”.
- Afrida, Wira. “Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.” *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial* 03, No. 1 (Februari 2022): 9.
- Afrizal, Dedy, Riko Saputra, Lilis Wahyuni, dan Erinaldi. “Fungsi Instruksi, Konsultatif, Partisipatif, dan Delegasi dalam Melihat Fungsi Kepemimpinan Kepala Desa Kelapapati Kabupaten Bengkalis.” *Jurnal JAPS* 1, No. 1 (2020): 4.
- Alam, Syamsu. “Analisis Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sambutan Kota Samarinda.” *Jurnal Administrative Reform* 5, No. 4 (Desember 2017): 178.
- Alaslan, Amtai. “Gaya Kepemimpinan dan Pembangunan Desa.” *Jurnal AdBisPower* 1, No. 1 (2020): 101.
- Amir, Andy. Oka Lesmana, Dwi Noerjoedianto dan Andi Subandi,” Peran Kepemimpinan di Puskesmas Terhadap kinerja Organisasi dan Kualitas Pelayanan Kesehatan.” *Journal of Telenursing* 3, No. 2 (Desember 2021): 527.
- Andayani, Imelda, dan Satri Tirtayasa. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2, No. 1 (2019): 45.

- Asnawi, Melan Angriani. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. No. 1 Gorontalo: CV. Artha Samudra, 2019.
- Awaluddin dan Zulfikar. “Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie,” *Jurnal Sains Riset (JSR)* 10, No. 2 (2020): 95.
- Badu, Syamsu Q., dan Novianty Djafri. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. No. 1 Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Bashori, Mardivta Yolanda, dan Sonia Wulandari, “Konsep Kepemimpinan Abad 21 dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 2 (2020): 130.
- Batubara, Khairunnisa. “Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Apindowaja Ampuh Persada.” 2013.
- Corebima, Muhammad Rizal. 2017 “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikan Uptd Pallangga Kab. Gowa”.
- Daniel, Irawan Andry, Sumarto, Adriana Aprilia, dan Regina jokom. “ Analisa Pengaruh Bauran Pemasaran Terhadap Minat Belu Ulang Konsumen Di Restoran Ikan Bakar Cianjur Surabaya.” *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 2, No. 2, (2018) : 480.
- Daulay, Raihanah, Efry Kurnia, dan Irvan Maulana. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Di Kota Medan.” *Jurnal SNK* 1, No. 1 (2019): 210.

- Djunaedi, Rosiana Natalia, dan Lenny Gunawan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* 3, No. 3 (2018): 403.
- Efendi, Soehito, Edi Darmawi, dan Hernowo Noviyanti, "Fungsi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kedurang Kabupaten Bengkulu Selatan." *Jurnal Penelitian Sosial dan Politik* 8, No. 1 (2019): 51.
- Gamanno, Antonius Deryal. 2017 "Kesesuaian Antara Karakteristik Individu Dengan Karakteristik Pekerjaan Menggunakan Metode Disc (Studi Kasus Pada Hotel Citradream Semarang)".
- Hardani, Helmina Andriani, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, Nur Hikmatul Auliya. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. No. 1 Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Hasba, Sandra. "Peran-Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Shauut Tarbiyah* 26, No. 2, (November 2020): 275.
- Hasibuan, Siti Maisarah, dan Syaiful Bahr., "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, No. 1 (2018): 74.
- Hernita, Nita, dan Masduki. "Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Studi pada Pegawai KPH Perhutani Majalengka." *Jurnal Akuntansi Keuangan dan Sistem Informasi* 2, No. 2 (2021): 174.

- Irianto, Bunga Putri Pratiwi, Asep Jatnika, dan Desi Yunita. "Fungsi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Birokrasi." *Jurnal Administrasi Pemerintahan (Janitra)* 1, No. 2 (2021): 138-139.
- Istano, Samto Hadi. "Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawam." *Management and Entrepreneurship Journal* 5, No. 1 (2022): 55.
- Istiharoh, Rofiqoh. "Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur." *Jurnal Administarasi Reform* 1, No. 1 (2017): 161.
- Kantor Dinas Kearsipan Kota PalopoKementerian Agama Republik Indonesia, "*Al-Qur'an dan Terjemahan 30 Juz*" ayat 38 :26, 5 Agustus 2022.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, "*Al-Quran dan Terjemahan Al-Baqarah*" ayat 2:30, 7 Agustus 2022.
- Kementerian Agama Republik Indonesia, "*Al-Quran dan Terjemahan At-Taubah*" ayat 9:105, 7 Agustus 2022
- Khairuddin, "Kepemimpinan Kepala Sekoah ditengah Pandemi Covid-19," *Edukasi* 8, No. 2 (2020): 173-174.
- Khoiriyah, Nurul, dan Dinda Ayu Damayanti. *Gaya Kepemimpinan di Lingkungan Kerja dan Organisasi Pada Era Kemerdekaan Belajar: Studi Literatur Penguatan Pendidikan Karakter Pada Era Merdeka Belajar*. Surabaya, 2020.
- Kristianda, Sri David. 2020 "Faktor-faktor Penghambat Produktivitas Kinerja Food and Beverage di Hotel JW Marriott Surabaya".
- Kurniadi, "Benarkah Kita Memerlukan Pemimpin Adil", juni 29, 2020.

- Marjaya, Indra, dan Fajar Pasaribu. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 2*, No. 1 (2019): 130.
- Mattayang, Besse. “Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis.” *JEMMA 2*, No. 2 (2019): 49.
- Merriana, Ika. 2017 “Kinerja sumberdaya manusia di perpustakaan universitas surabaya (studi deskriptif tentang kinerja pustakawan dan pegawai non pustakawan di perpustakaan universitas surabaya”.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, dan Muhammad Fahmi. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah 1*, No. 1 (2018): 12.
- Mukhlisin, Ahmad. “Kepemimpinan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0.” *Jurnal Tawadhu 3*, No. 1 (2019): 676-677.
- Nurrofi, Akhmad. “Dampak Budaya Organisasi, Orientasi Kerja dan Kepribadian pada Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna 2*, No. 2 (2020): 203.
- Paembonan, Linda S., dan Helen Diana Viada. “Tinjauan terhadap Gaya Kepemimpinan Perempuan di Pemerintah Daerah Kabupaten Toraja Utara.” *Jurnal Inada 2*, No. 1 (2019): 66.
- Prasetyo, Hendri, dan Azalia Nuristiqomah. “Meningkatkan Kinerja melalui Penguatan Disiplin dan Peran Kepemimpinan.” *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business 4*, No. 4 (Oktober 2021): 879.

- Purba, Sukarman, Wiputra Cendana, Darmawati, Salamun, Iskandar Kato, Jossapat, Hendra Prijanto, H. Cecep. Karwanto, Pagar Sianipar. *Kepemimpinan Pendidikan*. No. 1 Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Rahmatullah, 2018 “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTPN Cabang Sungguminasa Kabupaten Gowa”.
- Ramly, Amir Tengku. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. No. 1 Yogyakarta: Bintang Semesta Media, 2021.
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany, Anis Masyruroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari, Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, dan Surya Saputra. *Kinerja Karyawan*. No. 1 Bandung: CV Widina Media Utama.
- Sukaris, Mayang Putri Prathiwi, dan Budiyo Pristyadi, “Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Keterikatan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan,” *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 16, No. 1 (April 2020): 15.
- Tristina, Dian Narulita, dan Suwignyo Widagdo. *Kepemimpinan dan Kinerja*, No. 1 Jawa Timur: Wade 2019.
- Wicaksono, Angga Satrio. 2019 “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bni Syariah Kantor Cabang Fatmawati Jakarta Selatan”.

Widodo, Djoko Setyo. “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis* 13, No. 2 (2017): 897.

Yogatama, Ahmad Nizar, dan Robby Himawan Giri, “Peran Kepemimpinan dan Kedisiplinan melalui Pengawasan untuk Meningkatkan Kinerja di Industri Otomotif,” *Jurnal Manajemen Bisnis* 18, No. 2 (April 2021): 137-138.

Zoeken, “Palopo, Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi Kota, Palopo,” Juni 2022.

Zulkarnain, Nanda. 2019 “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Delima Medan”.



# LAMPIRAN-LAMPIRAN





*Lampiran 1***KUESIONER**

*Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor  
Dinas Kearsipan Kota Palopo*

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kantor dinas kearsipan kota palopo. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Anda, kami memohon dengan hormat kesediaan dan partisipasi Anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

**DAFTAR KUESIONER**

Mohon berikan tanda (√) pada setiap pertanyaan yang Anda pilih.

Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

R = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

**Variabel Kepemimpinan**

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Apakah pimpinan Anda selalu mengambil keputusan yang baik ?					

2.	Apakah pimpinan Anda dapat memotivasi karyawannya ?					
3.	Apakah pimpinan Anda memiliki komunikasi yang baik dengan karyawannya ?					
4.	Apakah pimpinan Anda selalu bertanggung jawab terhadap karyawannya ?					
5.	Apakah pimpinan Anda dapat mengarahkan dan mengatur karyawan dalam melaksanakan tugasnya ?					

### Variabel Kinerja

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Apakah tingkat pencapaian volume kerja yang anda hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi ?					
2.	Apakah dalam bekerja anda sudah melakukan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan pada anda ?					
3.	Apakah anda selalu melakukan pekerjaan dengan suatu cara yang tepat dan sempurna					
4.	Apakah anda memiliki cara yang efektif untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab anda ?					
5.	Apakah saat bekerja anda melakukan tugas dengan tanpa bantuan karyawan yang lain ?					

*Lampiran 2***JAWABAN RESPONDEN**

No	Kepemimpinan					Total	Kinerja					Total
1	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	4	19
2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
3	3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	4	19
4	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	4	5	21	5	4	4	5	4	22
6	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	4	23
7	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
9	4	3	4	3	4	18	5	3	4	4	3	19
10	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	4	17
11	4	4	3	3	3	17	4	3	4	3	3	17
12	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	5	19
13	4	4	4	4	3	19	3	3	4	4	4	18
14	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	5	22
15	4	4	5	3	3	19	4	4	4	4	4	20
16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	3	5	23	4	4	5	4	4	21
18	5	5	3	5	5	23	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15
20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	5	21
21	5	5	4	4	4	22	4	5	4	4	4	21
22	4	5	3	4	5	21	5	5	4	3	4	21

## Lampiran 3

**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Uji Validitas Variabel X

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	X
X1	Pearson Correlation	1	.444*	.157	.036	.443*	.617**
	Sig. (2-tailed)		.039	.486	.872	.039	.002
	N	22	22	22	22	22	22
X2	Pearson Correlation	.444*	1	.219	.385	.436*	.793**
	Sig. (2-tailed)	.039		.327	.077	.042	.000
	N	22	22	22	22	22	22
X3	Pearson Correlation	.157	.219	1	-.075	-.027	.440*
	Sig. (2-tailed)	.486	.327		.741	.906	.040
	N	22	22	22	22	22	22
X4	Pearson Correlation	.036	.385	-.075	1	.404	.562**
	Sig. (2-tailed)	.872	.077	.741		.063	.007
	N	22	22	22	22	22	22
X5	Pearson Correlation	.443*	.436*	-.027	.404	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.039	.042	.906	.063		.000
	N	22	22	22	22	22	22
X	Pearson Correlation	.617**	.793**	.440*	.562**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.040	.007	.000	
	N	22	22	22	22	22	22

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Validitas Variabel Y

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.379	.440*	.262	.000	.643**
	Sig. (2-tailed)		.082	.041	.238	1.000	.001
	N	22	22	22	22	22	22
Y2	Pearson Correlation	.379	1	.418	.084	.208	.654**
	Sig. (2-tailed)	.082		.053	.709	.354	.001
	N	22	22	22	22	22	22
Y3	Pearson Correlation	.440*	.418	1	.252	.108	.664**
	Sig. (2-tailed)	.041	.053		.259	.632	.001
	N	22	22	22	22	22	22
Y4	Pearson Correlation	.262	.084	.252	1	.430*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.238	.709	.259		.046	.001
	N	22	22	22	22	22	22
Y5	Pearson Correlation	.000	.208	.108	.430*	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.354	.632	.046		.004
	N	22	22	22	22	22	22
Y	Pearson Correlation	.643**	.654**	.664**	.640**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.001	.004	
	N	22	22	22	22	22	22

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.600	5

## Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.625	5



## Lampiran 4

Distribusi  $t_{\text{tabel}}$ 

Tabel Distribusi T

<b><math>\nu</math></b>	<b><math>\alpha</math></b>				
	<b>0.005</b>	<b>0.01</b>	<b>0.025</b>	<b>0.05</b>	<b>0.1</b>
<b>1</b>	63.6567	31.8205	12.7062	6.3138	3.0777
<b>2</b>	9.9248	6.9646	4.3027	2.9200	1.8856
<b>3</b>	5.8409	4.5407	3.1824	2.3534	1.6377
<b>4</b>	4.6041	3.7469	2.7764	2.1318	1.5332
<b>5</b>	4.0321	3.3649	2.5706	2.0150	1.4759
<b>6</b>	3.7074	3.1427	2.4469	1.9432	1.4398
<b>7</b>	3.4995	2.9980	2.3646	1.8946	1.4149
<b>8</b>	3.3554	2.8965	2.3060	1.8595	1.3968
<b>9</b>	3.2498	2.8214	2.2622	1.8331	1.3830
<b>10</b>	3.1693	2.7638	2.2281	1.8125	1.3722
<b>11</b>	3.1058	2.7181	2.2010	1.7959	1.3634
<b>12</b>	3.0545	2.6810	2.1788	1.7823	1.3562
<b>13</b>	3.0123	2.6503	2.1604	1.7709	1.3502
<b>14</b>	2.9768	2.6245	2.1448	1.7613	1.3450
<b>15</b>	2.9467	2.6025	2.1314	1.7531	1.3406
<b>16</b>	2.9208	2.5835	2.1199	1.7459	1.3368
<b>17</b>	2.8982	2.5669	2.1098	1.7396	1.3334
<b>18</b>	2.8784	2.5524	2.1009	1.7341	1.3304
<b>19</b>	2.8609	2.5395	2.0930	1.7291	1.3277
<b>20</b>	2.8453	2.5280	2.0860	1.7247	1.3253
<b>21</b>	2.8314	2.5176	2.0796	1.7207	1.3232
<b>22</b>	2.8188	2.5083	2.0739	1.7171	1.3212
<b>23</b>	2.8073	2.4999	2.0687	1.7139	1.3195
<b>24</b>	2.7969	2.4922	2.0639	1.7109	1.3178
<b>25</b>	2.7874	2.4851	2.0595	1.7081	1.3163
<b>26</b>	2.7787	2.4786	2.0555	1.7056	1.3150
<b>27</b>	2.7707	2.4727	2.0518	1.7033	1.3137
<b>28</b>	2.7633	2.4671	2.0484	1.7011	1.3125
<b>29</b>	2.7564	2.4620	2.0452	1.6991	1.3114
<b>30</b>	2.7500	2.4573	2.0423	1.6973	1.3104

## Lampiran 5

Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$ 

**Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$   
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081



*Lampiran 6***RIWAYAT HIDUP**

**Nurhilma Bashir**, lahir di Desa Bawalipu pada tanggal 12 Maret 2000. Penulis merupakan anak ke enam dari 8 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Bashir dan ibu bernama Nurdiana. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Bawalipu, Kecamatan Wotu Kabupaten Luwu Timur.

Pendidikan dasar penulis di selesaikan pada tahun 2012 di SDN 133 Banalara, kemudian ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 1 Wotu hingga lulus tahun 2015. Pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Wotu hingga lulus pada tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan dengan memilih program studi Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeti Palopo.

Contact Person Penulis: Nurhilma\_bashir0013\_18@iainpalopo.ac.id