

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NUR  
MEKAHIYAH WISATA KOTA PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)



**OLEH :**

**M. RIAN AFFANDI**

**NIM :11740414157**

**PROGRAM STRATA 1 (S1)  
PRODI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU**

**2022 M/ 1443 H**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
 Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

Setelah melakukan bimbingan, arahan, koreksi, serta perbaikan sebagaimana mestinya terhadap penulis skripsi saudara:

Nama : M. Rian Affandi  
 NIM : 11740414157  
 Program Studi : Manajemen Dakwah  
 Judul skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru”

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna melengkapi tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Harapan kami semoga dalam waktu dekat, yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang ujian munaqasah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Pekanbaru, 9 Maret 2022

Pembimbing

**Zulkarnaini, M.Ag**  
**NIP. 19710212 200312 1 002**

Mengetahui,  
 Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

**Khairuddin, M.Ag**  
**NIP.19720817 200910 1 002**

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

UIN SUSKA RIAU

ciptanya milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : **M. RIAN AFFANDI**  
 NIM : 11740414157  
 Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NUR MEKAHIYAH WISATA KOTA PEKANBARU**

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Selasa  
 Tanggal : 26 April 2022

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelarsarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 12 Mei 2022

Dekan,

**Dr. Amron Rosidi, S. Pd., M.A.**

NIP. 19611118 200901 1 006

**Tim Penguji**

Ketua/ Penguji I

**Khairuddin, M.Ag**

NIP.19720817 200910 1 002

Penguji III

**Drs. Syahril Romli, M.Ag**

NIP. 19570611 198803 1 001

Sekretaris/ Penguji II

**Muhlasni, S. Ag., M.Pd. I**

NIP. 196805132005011009

Penguji IV

**Zulkarnaini, M.Ag**

NIP. 19710212 200312 1 002



Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

### SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : M. RUMY ALFANDI  
 NIM : 1174 04 14157  
 Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Katung, 21 NOVEMBER 1998  
 Fakultas/Pascasarjana : Dakwah dan Komunikasi  
 Prodi : Managemen Dakwah

Judul ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~\*:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PT KUR MEKARAHATI WISATA  
KOTA PEKANBARU

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya~~\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan ~~Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)~~\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, .....  
 Yang membuat pernyataan



AN ALFANDI

NIM : 1174 04 14157

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
 كلية الدعوة و الاتصال  
 FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan – Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uin-suska.ac.id/> Email: [fdk@uin-suska.ac.id](mailto:fdk@uin-suska.ac.id)

**PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL**

Kami yang bertandatangan di bawah ini Dosen Penguji Seminar Proposal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : M. Rian Affandi  
 NIM : 11740414157  
 Program Studi : Manajemen Dakwah  
 Judul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru**

Telah Diseminarkan Pada :

Hari : Kamis  
 Tanggal : 11 November 2021

Dapat diterima untuk dilanjutkan menjadi skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Dakwah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

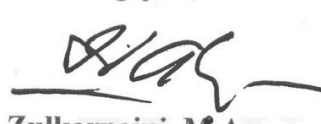
Pekanbaru, 21 November 2021

**Penguji Seminar Proposal,**

Penguji I,

  
**Drs. Syahril Romli, M.Ag**  
 NIP. 19570611 198803 1 001

Penguji II,

  
**Zulkarnaini, M.Ag**  
 NIP. 19710212 200312 1 002

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ciptanya UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No. : Nota Dinas  
 Lampiran : 1 (satu) Eksemplar  
 Hal : Pengajuan Ujian Munaqosyah

Kepada yang terhormat,  
**Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi**  
**UIN Suska Riau**  
 di- Tempat.

***Assalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.***

Dengan Hormat,

Setelah kami melakukan bimbingan proposal skripsi sebagaimana mestinya terhadap Saudara :

Nama : M. Rian Affandi  
 NIM : 11740414157  
 Program Studi : Manajemen Dakwah  
 Judul Skripsi : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru”**

Kami berpendapat bahwa mahasiswa tersebut dapat mengikuti Ujian Munaqosyah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar S.Sos.

Harapan kami semoga dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam ujian Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatian Bapak, diucapkan terima kasih.

***Wassalamua'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.***

Pekanbaru, 09 Maret 2022

Pembimbing

**Zulkarnaini, M. Ag**  
**NIP. 19710212 200312 1 002**

Mengetahui  
 Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

**Khairuddin, M. Ag**  
**NIP. 197208 17200910 1 002**



## ABSTRAK

**Nama** : M. Rian Affandi  
**Jurusan** : Manajemen Dakwah  
**Judul** : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat menunjang dalam merealisasikan tujuan dari sebuah perusahaan adalah gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sampel berjumlah sebanyak 12 orang dan diambil menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif sedikit. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, penyebaran angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana, asumsi klasik, serta uji hipotesis. Hasil penelitian dari uji hipotesis menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y dengan didapatnya hasil nilai signifikannya sebesar  $0.378 > 0.05$ , dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $0.922 > 0.576$ ) yang berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Selain itu, berdasarkan akumulasi jawaban responden dapat dipahami bahwa indikator variable yang paling dominan berkontribusi membentuk kinerja karyawan adalah variable X2 terhadap Y6 (Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Hubungan antar Karyawan) dengan nilai sig  $0.012 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2.823 > t_{tabel} 0.576$ . Sedangkan untuk indikator variabel yang memiliki pengaruh yang paling rendah adalah indikator variable X3 terhadap Y5 (Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap Pengawasan) dengan nilai sig  $0.744 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} -0.738 > t_{tabel} 0.576$

**Kata Kunci** : *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

**Nama** : M. Rian Affandi  
**Major** : Da'wah Management  
**Title** : **The Effect of Director's Leadership Style on Employee Performance at PT. Nur Mekahiyah Pekanbaru City Tour**

This research is driven by the need for potential human resources, both leaders and employees, in the pattern of tasks and supervision, which are the determinants of achieving company goals. One of the factors that can support realizing a company's goals is the leadership style and employee performance. The study aimed to determine the effect of leadership style on employee performance at PT. Nur Mekahiyah Pekanbaru City Tour. This type of research is descriptive and quantitative. The sample amounted to 12 people and was taken using a saturated sampling technique because the population was relatively small. Observation, questionnaires, and documentation carried out data collection techniques. The data analysis technique used in this research is simple linear regression, classical assumptions, and hypothesis testing. The results of the hypothesis test indicate that in this study, there is no significant effect between the X variable on the Y variable, with the results obtained a substantial value of  $0.378 > 0.05$ , and the importance of  $T_{count} > T_{table}$  ( $0.922 > 0.576$ ), which means  $H_a$  is rejected and  $H_0$  is accepted. In addition, based on the accumulation of respondents' answers, it can be understood that the most dominant variable indicator that contributes to shaping employee performance is the variable X2 to Y6 (Democratic Leadership Style on Relationships Between Employees) with a sig value of  $0.012 > 0.05$  and a tcount value of  $2.823 > t_{table} 0.576$ . Meanwhile, the indicator variable that has the lowest influence is X3 on Y5 (Laissez-Faire Leadership Style on Supervision) with a sig value of  $0.744 < 0.05$  and a tcount value of  $-0.738 > t_{table} 0.576$ .

**Keywords:** *Leadership Style, Employee Performance*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalammu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.*

Puji dan syukur tida terhingga kepada Allah SWT, yang telah menjadi sumber kekuatan utama bagi peneliti untuk menuliskan huruf demi huruf dala skripsi ini. Allah SWT telah memberikan kesempatan bagi peneliti melewati hari demi hari di kampus islam madani. Menganugrahkan insan-insan luar biasa yang belum pernah peneliti temui sebelumnya. Shalawat serta salam kepada junjungan alam, Nabi Muhammad SAW yang telah kaum muslimin keluar dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Alhamdulillah, atas rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru”**. Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Dakwah Konsentrasi Manajemen Traveling Haji dan Umroh pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada orang-orang yang peneliti hormati dan sayangi. Terkhusus kepada Ayahanda Basri Rasid dan Ibunda Jema'ah, yang menjadi alasan utama peneliti untuk menyelesaikan perkuliahan. Menjadi tepat berkeluh kesah ketika peneliti sedang lelah, menjadi penyangga ketika peneliti hampir rebah, dan menjadi sumber kekuatan yang utama peneliti untuk tetap melangkah meyelesaikan penelitian. Terima kasih untuk setiap doa yang telah terucapkan dan setiap tetes keringat serta air mata, skripsi ini merupakan salah satu balasan kecil, bukti cinta untuk setiap pengorbanan kalian. Peneliti juga menyampaikan terima kasih yang tidak terhingga kepada keluarga besar di kampung halaman, untuk setiap kasih sayang serta doa yang mengiringi peneliti dalam setiap langkah menuntut ilmu di perantauan. Kepada bapak, mak tersayang, saudara-saudara dan sepupu-sepupu yang telah mendukung peneliti.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ucapan terimakasih ini penulis sampaikan juga kepada insan-insan yang telah memberikan semangat, dukungan, saran dan masukan serta bimbingan yang sangat berharga. Untuk itu melalui rangkaian kata dalam skripsi ini, penulis mengungkapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Bapak Imron Rosidi, S.Pd., MA., Ph.D, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Masduki, M.Ag selaku WD I Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Toni Hartono, M. Si selaku WD II Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag selaku WD III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Khairudin, M.Ag selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Bapak Muhlasin, S.Ag.,M.Pd.I selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Bapak Zulkarnain, M.Ag selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan serta bimbingan peeneliti dalam menyusun skripsi.
9. Bapak Rafdeadi, S.Sos., MA selaku Pembimbing Akademik (PA) peneliti selama proses perkuliahan di UIN Suska Riau.
10. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN SUSKA RIAU yang telah memberikan ilmunya selama berlangsungnya proses perkuliahan.
11. Seluruh staff Fakultas dan Dakwah dan Komunikasi dan Program Studi Ilmu Komunikasi yang telah banyak membantu di bidang akademik dan kemahasiswaan.
12. Direktur dan Seluruh Staff PT Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru yang telah membantu untuk mengisi angket penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

13. Terimakasih yang tidak ada batasnya buat diri sendiri yang telah berjuang tanpa mengeluh sedikitpun dalam menyelesaikan skripsi ini dengan penuh sungguh-sungguh.
14. Kakak ku Dewi Aisyah, SE dan Abangku M.Sobirin, A.Md.Far yang menjadi support sistem terkuat yang selalu memberikan dukungan dan do'a.
15. Teruntuk Zulfadli terima kasih yang sebesar-besarnya telah menjadi support sistem, partner serta memberikan bimbingan yang terbaik.
16. Temanku Zainal Fanani yang selalu ada disaat suka duka dan selalu memberikan semangat disaat terpuruk.
17. Kepada orang yang berjasa, namun tidak disebutkan semoga kebaikan-kebaikan yang peneliti lakukan diterima, dan dibalas oleh Allah SWT dengan balasan yang lebih baik.
18. Serta semua pihak yang terlibat dan tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan subangsih besar terhadap skripsi ini.

Terakhir, semoga penulisan skripsi ini membawa manfaat bagi para pembaca, dikalangan akademisi ataupun praktisi dan dapat dijadikan khazanah keilmuan bagi umat. *Aamiin.*

*Wassalammua'alaikum warahmatullahi wa barakatuh.*

Pekanbaru, 01 Maret 2022

Penulis

**M Rian Affandi**  
**11740414157**



## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Penegasan Istilah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
E. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II      KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b>	
A. Kajian Terdahulu .....	9
B. Kajian Teori.....	14
C. Konsep Operasional.....	38
D. Hipotesis .....	40
<b>BAB III      METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
C. Subjek dan Objek Penelitian .....	42
D. Sumber Data .....	43

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

**BAB IV**

E. Populasi dan Sampel.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data .....	44
G. Instrumen Penelitian .....	45
H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	46
I. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	48

#### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

A. Sejarah PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru .....	51
B. Profil PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.....	52
C. Visi dan Misi PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru ....	52
D. Program dan Strategi PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru .....	52
E. Keunggulan PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru .....	53
F. Tujuan PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.....	53
G. Struktur PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.....	53

#### **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	56
B. Pembahasan Penelitian .....	78

#### **BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	98
B. Saran .....	99

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1 : Scarttterplot.....	87
Gambar 5.2 : Grafik Histogram .....	88
Gambar 5.4 : Normal Probability.....	89



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Konsep Operasional .....	38
Tabel 3.1 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha .....	48
Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	57
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 5.4 Rentang Skala Pembobotan Jawaban Responden .....	58
Tabel 5.5 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Gaya kepemimpinan Otokratis (X1) .....	59
Tabel 5.6 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Gaya kepemimpinan Demokratis (X2) .....	63
Tabel 5.7 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Gaya kepemimpinan <i>Laissez-Faire</i> (X3) .....	68
Tabel 5.8 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Kualitas (Y1).....	70
Tabel 5.9 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Kuantitas (Y2).....	71
Tabel 5.10 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Waktu (Y3).....	72
Tabel 5.11 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Penekanan Biaya (Y4) .....	74



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 5.12 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Pengawasan (Y5) .....	75
Tabel 5.13 Hasil Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden Berdasarkan Item Hubungan Antar Karyawan (Y6).....	77
Tabel 5.14 Nilai Validitas Variabel X (Gaya Kepemimpinan).....	79
Tabel 5.15 Nilai Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	81
Tabel 5.16 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha .....	83
Tabel 5.17 Nilai Reabilitas Variabel X.....	83
Tabel 5.18 Nilai Reabilitas Variabel Y .....	84
Tabel 5.19 Hasil Uji Regresi Sederhana .....	85
Tabel 5.20 Koefisien Determinasi.....	86
Tabel 5.21 Uji Parsial (Uji t).....	90
Tabel 5.22 Uji Parsial (Uji t) Variabel X1, X2, X3, dan X4 Terhadap Y1.....	91
Tabel 5.23 Uji Parsial (Uji t) Variabel X1, X2, X3, dan X4 Terhadap Y2.....	92
Tabel 5.24 Uji Parsial (Uji t) Variabel X1, X2, X3, dan X4 Terhadap Y3.....	93
Tabel 5.25 Uji Parsial (Uji t) Variabel X1, X2, X3, dan X4 Terhadap Y4.....	94
Tabel 5.26 Uji Parsial (Uji t) Variabel X1, X2, X3, dan X4 Terhadap Y5.....	95
Tabel 5.27 Uji Parsial (Uji t) Variabel X1, X2, X3, dan X4 Terhadap Y6.....	96



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi baik itu swasta maupun pemerintah sangat tergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja dari suatu organisasi tergantung kepada kinerja para pegawainya yang merupakan penggerak bagi berjalannya suatu organisasi. Dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus memiliki kegiatan yang digerakkan oleh seseorang atau sekelompok orang yang bekerjasama aktif dalam menghasilkan kinerja organisasi yang baik, yang artinya tercapainya tujuan suatu organisasi dikarenakan upaya yang dilakukan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut.<sup>1</sup>

Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan sangat memerlukan manajemen yang baik dan berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Di antaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada masing-masing organisasi dan lingkungan kerja. Pada satu sisi perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya pemimpin dan pada sisi yang lain segala aktivitas perusahaan harus didukung oleh lingkungan kerja yang baik, karena kedua faktor tersebut memegang peranan yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu pencapaian kinerja perusahaan yang baik. Keberadaan seorang pemimpin dalam perusahaan sangat dibutuhkan untuk membawa perusahaan kepada tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan anggota atau pekerja dan perusahaan. Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter dari

---

<sup>1</sup> Jublina Oktora, Mohamad Rizan, dan Sihol Situngkir, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, Motivasi serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari*, (Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No 1, 2018, e-ISSN: 2614-1353), 3



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pribadinya, di samping itu dampak kepemimpinannya akan mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan.<sup>2</sup>

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan baik jika kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan. Dengan kata lain, kepemimpinan yang baik akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan dan hubungan yang harmonis antara pimpinan dan karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang baik akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.<sup>3</sup>

Maka dari itu, sukses tidaknya usaha dalam mencapai tujuan ditentukan dari kualitas kepemimpinannya. Mengingat bahwa apa yang di gerakan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinannya tidak dipandang mudah. Kemampuan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan. Hal ini berarti dalam memenuhi kebutuhannya tergantung keterampilan dan kemampuan pemimpin. Setiap organisasi bawahan/perkerja selalu tergantung pada pemimpin, bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas-tugas yang kompleks tidak bisa dikerjakan dengan baik, apabila pemimpin mampu menjalankan fungsinya dengan baik, maka sangat mungkin organisasi tersebut mampu mencapai sasarnya.<sup>4</sup>

Dengan demikian, seorang pemimpin atau kepala dalam suatu organisasi akan diakui sebagai pemimpin apabila dia mampu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota

<sup>2</sup>Dimas Ario Bima, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Sakura Hotel Medan*, (Skripsi: Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area Medan, 2017), 3

<sup>3</sup> Chabibah Nur Said, *Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen)*, (Skripsi: Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2021), 4

<sup>4</sup> Yuliana Lisdayanti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu*, (Skripsi: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019), 2



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai dan gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya.<sup>5</sup>

Demikian halnya dengan PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tour dan travel, baik tour domestik maupun luar negeri, termasuk umrah yang di bawah pimpinan Ibu Dewi. PT. Sebagai perusahaan yang terus ingin berkembang, PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru terus berusaha dan berupaya untuk memenuhi kebutuhan jamaah haji dan umrah melalui pelaksanaan ibadah haji dan umrah yang sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan Sunnah Rasulullah.<sup>6</sup>

Kinerja dari sumber daya karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.<sup>7</sup>

Selain itu, agar dapat tetap bertahan atau terus berkembang serta mampu bersaing dengan perusahaan lain, maka perusahaan dituntut untuk dapat menjaring lebih banyak jamaah yang sudah ada. Berbagai usaha terus dilakukan untuk menarik jamaah sebanyak-banyaknya agar jamaah tetap menggunakan jasa perusahaan tersebut.<sup>8</sup> Tindakan yang dilakukan oleh PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru antara lain seperti peningkatan kinerja karyawan dalam system pelayanan prima yang berupa dari konsep sikap, perhatian, tindakan,

<sup>5</sup> Dimas Ario Bima, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan...* 4

<sup>6</sup> Abidin Slamet, Moh Suyoso, *Fiqh Ibadah*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998), Cet ke-1, 5.

<sup>7</sup> Suwanto, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk*, (Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No 2 (2019), e-ISSN: 2622-9935), 11.

<sup>8</sup> Farid Ishak, *Ibadah Haji dan Filsafat Hukum Islam*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), 18.



kemampuan, penampilan, dan tanggung jawab terhadap jamaah selama kegiatan berlangsung.

Permasalahan yang sering terjadi di dalam kehidupan berorganisasi dalam sebuah perusahaan saat ini terkait permasalahan terhadap kepemimpinan adalah renggangnya hubungan antara pimpinan dan karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan yang kurang baik, serta sulitnya menyatukan ide-ide antara pimpinan dan bawahannya yang akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Selain itu, juga terkadang ditemukan kejanggalan yang terjadi antara komunikasi pemimpin dengan bawahannya. Misalnya, pemimpin menjadi sangat dominan, di mana keputusan semata-mata berada di tangan pemimpin demi kepentingan perusahaan nya sendiri, tetapi sedikit sekali masukan yang bisa di terima. Masalah juga timbul pada kinerja pegawai yang tidak maksimal yang berpengaruh pada kualitas dan kuantitas kerja pegawai, seperti pelayanan yang kurang, hasil kerja yang tidak maksimal, kurang disiplin dan minimnya pengetahuan karyawan terhadap produk yang mereka atau perusahaan tawarkan.

Berdasarkan dari latar belakang dan permasalahan dari fenomena yang terjadi di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dengan mengangkat permasalahan ini ke dalam karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru”**.

## B. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman mengenai judul penelitian ini, penulis perlu mempertegas beberapa istilah dalam judul, terutama pada beberapa kata kunci yang penulis anggap penting maka penulis perlu memberikan penegasan istilah-istilah berikut:

### 1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.<sup>9</sup>

Dalam penelitian ini, yang dimaksud gaya kepemimpinan adalah sikap atau pola cara yang diterapkan oleh pimpinan atau direktur PT. Nur Mekahiyah Wisata Pekanbaru dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan yang ada agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

## 2. Kinerja Karyawan

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>10</sup>

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan yang dimaksud ialah berfokus pada bagaimana penilaian dan ketentuan kinerja yang baik dan telah ditetapkan oleh PT. Nur Mekahiyah Wisata guna meningkatkan pelayanan, mencapai tujuan perusahaan serta memberi kemajuan pada perusahaan itu sendiri.

## 3. PT. Nur Mekahiyah Wisata

PT. Nur Mekahiyah Wisata adalah perusahaan yang bergerak di bidang tour dan travel, baik tour domestik maupun luar negeri, termasuk umrah dengan nomor SK nya adalah Nomor 980 Tahun 2017. PT. Nur Mekahiyah Wisata juga melayani ibadah umroh regular, umroh plus serta ibadah haji plus khusus tanpa perlu menunggu antrian.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> Matondang, *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), 5.

<sup>10</sup> Mangkunegara Anwar Prabu, *Evaluasi Kerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), 9.

<sup>11</sup> <https://umrahcerdas.kemenag.go.id/home/detail/1022> diakses pada 14 September 2021, Pukul 23.18 WIB.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## C. Permasalahan

### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Masih ada ketidakpuasan konsumen terhadap kinerja pegawai
- b. Perlunya setiap instansi memperhatikan kinerja setiap pegawainya guna dapat meningkatkan pelayanan dan memberikan kemajuan pada instansi terkait.
- c. Terjadinya kerenggangan hubungan antara pimpinan dan karyawan.
- d. Terjadinya kejanggalan yang terjadi antara komunikasi pemimpin dengan bawahannya, misalnya ada suatu kondisi pemimpin lebih dominan tanpa mau menerima ide atau usulan dari pegawai.

### 2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah focus terhadap pembahasan “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru Terhadap Kinerja Karyawan”.

### 3. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang yang ada di atas maka rumusan masalahnya adalah **“Apakah ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru?”**

## D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan direktur terhadap kinerja karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.

### 2. Kegunaan Penelitian

#### a. Kegunaan Akademis

Penelitian ini berguna sebagai tambahan referensi terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru sehingga menjadi rujukan jika

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

nanti ada yang melakukan penelitian yang sama. Penelitian ini juga berguna untuk tambahan rujukan bagi PT. Nur Mekahiyah Wisata untuk melihat gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **b. Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pembelajaran pada jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Sebagai syarat dalam menyelesaikan perkuliahan pada program Sarjana Strata Satu (S1) dan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah pembaca dalam menelaah dan memahami terhadap penelitian ini, maka penulis sendiri menulis laporan penulisan ini dalam 6 (enam) bab :

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan

#### **BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

Bab ini berisikan tentang kajian teoritis, kajian terdahulu, dan kerangka piker

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji validitas

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang sejarah berdirinya PT. Nur Mekahiyah Wisata, struktur organisasi dan program yang dijalankan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB V**

### **: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahsan

## **BAB VI**

### **: PENUTUP**

Bab ini berisikan tentang kseimpulan dan saran-saran

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Kajian Terdahulu

Untuk membandingkan dengan penelitian lain dan sekaligus untuk melihat posisi penelitian ini, maka perlu dilihat penelitian-penelitian lain yang pernah dilakukan. Adapun penelitian yang hampir mirip dan sama dengan penelitian ini adalah penelitian yang berjudul:

1. Skripsi yang ditulis oleh **Lisnawiyah**, mahasiswi UIN Suska Riau tahun 2021 dengan judul **Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru.**

Hasil penelitian menjelaskan bahwa Direktur PT. Smeva Tour and Travel Pekanbaru dalam upaya mengembangkan sumber daya karyawannya menggunakan empat gaya kepemimpinan, yaitu gaya otoriter, demokrasi, partisipatif dan kharismatik. Keseluruhan gaya kepemimpinan tersebut digunakan sesuai dengan situasi dan keadaan yang sedang dialami. Menurut direktur, beliau senang mengkombinasikan semua gaya, akan tetapi di dalam usaha yang lebih diutamakan adalah gaya partisipatif dari karyawan, dengan maksud agar semua karyawan memiliki usaha tersendiri yang nantinya karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik kepada konsumen. Sedangkan menurut pandangan karyawan dan jamaah adalah bahwa gaya kepemimpinan yang lebih dirasakan oleh mereka dari Direktur adalah gaya demokrasi, karena sifat beliau yang sangat kekeluargaan dan mengayomi, serta senantiasa mengadakan musyawarah jika ingin memutuskan sesuatu hal.

Adapun persamaan dari penelitian kajian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian deskriptif dan variable bebasnya adalah gaya kepemimpinan.

Sedangkan perbedaan yang terdapat pada penelitian kajian terdahulu dengan yang peneliti lakukan adalah pada pendekatan penelitian, di mana kajian terdahulu menggunakan pendekatan kualitatif sedangkan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Kemudian, pada variable terikatnya



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

sama-sama pada SDM yang ada atau pegawai, tapi pada kajian terdahulu lebih focus pada mengembangkan apa yang ada, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih focus pada peningkatan kinerjanya. Selanjutnya pada teknik pengumpulan data, kajian terdahulu menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan peneliti menambahkan Teknik penyebaran angket sesuai dengan pendekatan yang peneliti gunakan. Terakhir, perbedaan pada subjek atau lokasi penelitian, di mana di kajian terdahulu melakukan penelitian di PT. Smeva Tour and Travel, sedangkan peneliti melakukannya di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.<sup>12</sup>

2. Skripsi yang ditulis oleh **Chabibah Nur Said**, mahasiswi Institut Agama Islam Negeri Purwokerto tahun 2021 dengan judul, **Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen)**.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai analisis regresi sederhana diketahui koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 17,9% pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Sakura Hotel Medan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor bebas yang diteliti. Dari hasil pengujian secara parsial tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Sakura Hotel Medan terbukti kebenarannya karena variabel Gaya Kepemimpinan memiliki thitung sebesar 4,561 dan nilai ttabel 1,665, dimana signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Setelah melakukan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Grand Sakura Hotel Medan.

Adapun persamaan yang terdapat pada kedua penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data adalah dengan observasi, penyebaran angket dan juga dokumentasi.

<sup>12</sup> Lisnawiyah, *Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru*, (Skripsi: Prodi Manajemen Dakwah, Fak. Dakwah dan Komunikasi, UIN Suska Riau, 2021).



Selain itu, pada penentuan sampel sama-sama menggunakan Teknik sampel sensus atau jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena kekurangan jumlah responden.

Untuk perbedaan yang terdapat dalam kedua penelitian ini di antaranya pada objek penelitian, di mana pada kajian terdahulu memfokuskan pada implikasi ataupun konsekuensi dari religiusitas dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan yang peneliti lakukan adalah focus pada pengaruh yang jelas terlihat dari gaya kepemimpinan direktur terhadap kinerja pegawainya. Selain itu, subjek atau lokasi penelitian juga berbeda, jika pada kajian terdahulu melakukannya di KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen, sedangkan yang peneliti lakukan adalah di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.<sup>13</sup>

3. Jurnal Cendekia Vol. 11, No 3 Sept 2013, ISSN 1693-6094 oleh **Indah Yuni Astuti** dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Bni Syari'ah Cabang Kediri.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dalam empat tahap. Pertama adalah observasi pada objek secara langsung. Tahap kedua adalah melakukan wawancara dengan karyawan PT. Bank Syariah Cabang Kediri. Tahap ketiga adalah memberikan kuesioner kepada 39 karyawan, hasil dari analisis menggunakan analisis regresi, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji regresi koefisien. Tahap terakhir adalah melakukan studi literatur. Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien dari  $Y = 36.796 + 0.280 X$ . Ini berarti bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki korelasi positif. Sedangkan koefisien determinasi menunjukkan bahwa  $R^2 = 0,013$ . Ini berarti 13% motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi gaya kepemimpinan yang beragam. Meskipun pada penelitian pengaruh gaya

<sup>13</sup> Chabibah Nur Said, *Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen)*, (Skripsi: Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2021).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan karena nilai  $t_{hitung}$  (2.348) lebih besar yang  $t_{tabel}$  (2.026) dengan tingkat signifikan 5%. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada motivasi kerja karyawan.

Perbedaan kajian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan di antaranya adalah pada variable terikatnya, jika pada kajian terdahulu berfokus pada motivasi karyawan, sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan berfokus pada kinerja karyawan. Selanjutnya, pada tahap penelitian, kajian terdahulu melakukan 4 tahap, yaitu observasi, wawancara, penyebaran kuesioner sekaligus pengujian hipotesis dan tahap terakhir yaitu studi literatur. Sedangkan yang peneliti lakukan hanya 3 tahap, yaitu observasi, penyebaran kuesioner dan pengujian hipotesis dan terakhir yaitu dokumentasi. Perbedaan terakhir yaitu pada subjek atau lokasi penelitian jika pada kajian terdahulu melakukannya di PT. Bank Bni Syari'ah Cabang Kediri, sedangkan yang peneliti lakukan adalah di di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.<sup>14</sup>

4. Jurnal EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, Vol. 7, No 1 (2019), E-ISSN 2502-1575 oleh **Jeli Nata Liyas** dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam.**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Notaris yang ada di Panam. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 71 orang karyawan Notaris yang ada di Panam. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji

<sup>14</sup> Indah Yuni Astuti, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Bni Syari'ah Cabang Kediri*, (Jurnal Cendekia Vol. 11, No 3 Sept 2013, ISSN 1693-6094).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



validitas, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach, uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dari kedua penelitian ini terdapat dari jenis dan pendekatan penelitian yaitu deskriptif kuantitatif, gaya kepemimpinan sebagai salah satu variable bebas, kinerja pegawai sebagai variable terikat, kemudian teknik penarikan sampel, teknik pengumpulan data, dan pengujian hipotesisnya.

Adapun perbedaan yang terdapat dalam penelitian ini di antaranya pada jumlah variable, di mana pada kajian terdahulu ada 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, sedangkan yang peneliti lakukan hanya ada 2 variabel yang hanya berfokus pada gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Selanjutnya pada uji regresi, pada kajian terdahulu menggunakan regresi linear berganda, sedangkan peneliti menggunakan uji regresi sederhana. Terakhir, pada subjek atau lokasi penelitian jika pada kajian terdahulu melakukannya di Kantor Notaris Panam, sedangkan yang peneliti lakukan adalah di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.<sup>15</sup>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<sup>15</sup> Jeli Nata Liyas, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam*, (Jurnal EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, Vol. 7, No 1 (2019), E-ISSN 2502-1575).



## B. Kajian Teori

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan direktur terhadap kinerja karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru, maka terlebih dahulu diuraikan teori-teori yang berkaitan dengan tema penelitian, yaitu:

### 1. Gaya Kepemimpinan

#### a. Konsep Gaya Kepemimpinan

Pada dasarnya kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju kesuatu tujuan yang telah ditetapkan atau disepakati bersama dengan mendorong atau memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa. Dengan demikian kepemimpinan dapat dikatakan sebagai peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.<sup>16</sup>

Makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif:

- 1) Siagian, mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain.
- 2) Terry, menganggap kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Bass dan Stogdill, mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.
- 4) Anoraga, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

<sup>16</sup>Vietzhal Rivai, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), 64-65



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan penjelasan tentang defenisi kepemimpinan tersebut dapatlah ditarik beberapa simpulan, yaitu bahwa:

- 1) Kepemimpinan meliputi penggunaan pengaruh dan bahwa semua hubungan dapat melibatkan pimpinan.
- 2) Kepemimpinan mencakup pentingnya proses komunikasi. Kejelasan dan keakuratan dari komunikasi mempengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya.
- 3) Kepemimpinan memfokuskan pada tujuan yang dicapai.<sup>17</sup>

Gaya kepemimpinan diartikan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai dan dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan.<sup>18</sup>

Konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu:

- 1) Kekuasaan

Kekuasaan ialah kekuatan dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

- 2) Kewibawaan

Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

- 3) Kemampuan

Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/ keterampilan teknis maupun sosial, yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.<sup>19</sup>

<sup>17</sup>H. Suwatno, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 141

<sup>18</sup>Vietzhal Rivai, Dedi Mulyadi... 42

<sup>19</sup>Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1993), 31.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## b. Teknik Kepemimpinan

Agar legalitas kepemimpinan dapat diakui dan dilaksanakan dengan sempurna, maka perlu kepemimpinan itu dilengkapi dengan teknik kepemimpinan. Teknik kepemimpinan ini antara lain:<sup>20</sup>

### 1) Etika Profesi Pemimpin dan Etiket

Etika profesi kepemimpinan mengandung kriteria sebagai berikut: pemimpin harus memiliki satu atau beberapa kelebihan dalam pengetahuan, keterampilan sosial, kemahiran teknis, serta pengalaman sehingga dia kompeten melakukan kewajiban dan tugas-tugas kepemimpinannya, serta mampu membedakan hal-hal yang baik dari yang buruk, dan memiliki tanggung jawab sosial yang tinggi.

Erat berkaitan dengan etika profesi kepemimpinan ialah etiket yang harus ditetapkan oleh pemimpin. Etiket merupakan tatakrama untuk mengatur relasi antar-pribadi. Pemimpin itu sangat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya pendidikan pribadi pemimpin, juga dipengaruhi oleh tinggi-rendahnya tingkat kebudayaan sebagai konteks-sosial yang mewadahi pribadi pemimpin.<sup>21</sup>

### 2) Kebutuhan dan Motivasi

Secara universal, setiap individu di kantor, perusahaan, tempat kerja, organisasi dan lain-lain, mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang perlu dipahami oleh setiap pemimpin, agar dinamisme manusia itu dapat dikoordinasikan dan disalurkan dalam bentuk perbuatan-perbuatan yang bertujuan dan bermakna, sesuai dengan asas dan tujuan organisasi. Erat kaitannya dengan kebutuhan ialah motivasi, pemimpin harus mampu memberikan motivasi yang baik kepada anak buahnya, maka pasti mereka bersedia melakukan perbuatan-perbuatan besar, atau perbuatan kepahlawanan lainnya. Pemimpin yang baik itu wajib memahami kebutuhan-kebutuhan dan memberikan motivasi kepada

<sup>20</sup> Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*,... 82.

<sup>21</sup> Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*,... 83-87.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anak buahnya, dengan demikian dia akan mampu memuaskan semua pihak dan berhasillah kepemimpinannya.<sup>22</sup>

### 3) Dinamika Kelompok

Manusia adalah makhluk sosial yang hidupnya selalu berkelompok, kelompok adalah kumpulan yang terdiri dari dua atau lebih individu, dan kehadiran masing-masing individu mempunyai arti serta nilai bagi orang lain, dan ada dalam situasi saling mempengaruhi. Oleh kekuatan saling pengaruh-mempengaruhi di antara semua anggota kelompok dan pemimpinnya, maka timbul dinamika kelompok dalam wujud bermacam-macam usaha dan tingkah laku.<sup>23</sup>

### 4) Komunikasi

Komunikasi adalah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran dan kehendak kepada individu dan kelompok lain. Yang perlu diperhatikan pada komunikasi adalah tehnik komunikasi. Pemimpin harus selalu berkomunikasi dengan semua pihak. Sebab suksesnya pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan itu sebagian besar ditentukan sekali oleh keterampilannya menjalin komunikasi dengan semua pihak yang ada kaitannya dengan kegiatan organisasi tersebut.<sup>24</sup>

### 5) Kemampuan Pengambilan Keputusan

Dalam kondisi ketidakpastian dengan banyak perubahan yang mendadak, maka aktivitas pengambilan keputusan merupakan unsur yang paling sulit dalam manajemen, namun juga merupakan usaha yang paling penting bagi pimpinan.<sup>25</sup>

### 6) Keterampilan Berdiskusi dan lainnya.

Kemampuan berdiskusi dengan baik merupakan salah satu persyaratan yang mutlak perlu bagi setiap unsur pimpinan. Sebab,

<sup>22</sup> Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan...* 88-93.

<sup>23</sup> Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan...* 98-102.

<sup>24</sup> Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan...* 118.

<sup>25</sup> Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan...* 127.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diskusi merupakan salah satu cara berkomunikasi dengan atasan dan bawahan untuk memecahkan permasalahan.<sup>26</sup>

Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut: mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain, mampu bekerja sama dengan orang lain, ahli dibidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang didasari oleh kecerdasan yang memadai, senang bergaul, ramah tamah, suka menolong dan memberikan petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain, memiliki semangat untuk maju, penuh pengabdian, memiliki kesetiaan yang tinggi, kreatif dan penuh inisiatif, bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, disiplin dan bijaksana, dan aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.<sup>27</sup>

### c. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar-individu di dalam situasi sosial suatu kelompok/ organisasi.<sup>28</sup>

Lima Fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

#### 1) Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan

<sup>26</sup> Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan...* 131.

<sup>27</sup> Rivai Veithzal, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...* 38.

<sup>28</sup> Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan...* 53.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

## 2) Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

## 3) Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

## 4) Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/ menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti percayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan inspirasi.

## 5) Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.<sup>29</sup>

### d. Bentuk Gaya Kepemimpinan

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak gerik yang bagus, kekuatan kesanggupan untuk berbuat baik.<sup>30</sup> Gaya

<sup>29</sup> Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan...* 53-55.

<sup>30</sup> Rivai Veithzal, Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...* 64.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya.<sup>31</sup>

Menurut Nawawi, gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.<sup>32</sup>

Menurut Hadjrachman gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>33</sup>

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu:

- 1) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan pelaksanaan tugas
- 2) Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama
- 3) Gaya kepemimpinan yang berpola pada kepentingan hasil yang dicapai.<sup>34</sup>

Menurut **Kurt Lewin**, gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga bagian yaitu:

### 1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Otokratis berasal dari bahasa Yunani yaitu Autocratic yang artinya adalah style kepemimpinan yang menuntut adanya kepatuhan penuh dari bawahannya tanpa meminta adanya pembangkangan atau keraguan. Style kepemimpinan seperti ini seringkali menentukan keputusan berdasarkan pemikiran sendiri dan jarang sekali mau menerima masukan orang lain.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan otokratis adalah sebagai berikut:

<sup>31</sup> Suranta Sri, *Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*, (Jakarta: PT. Aksara, 2002), 116

<sup>32</sup> Nawawi Hadiri, *Kepemimpinan Yang Efektif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), 115.

<sup>33</sup> Hadjrachman, Husnan, *Manajemen Personalita*, (Yogyakarta: BPFEEI, 2000), 224.

<sup>34</sup> Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi... 56*.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Wewenang mutlak terpusat pada pemimpin.
- b) Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin.
- c) Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin.
- d) Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan.
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahannya dilakukan secara ketat.
- f) Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan kritik, saran pertimbangan atau pendapat.
- g) Pemimpin ini akan bersikap baik pada bawahan apabila mereka patuh.
- h) Bawahan tidak pernah diberi informasi yang mendetail tentang rencana dan tindakan yang akan dilakukan.
- i) Lebih banyak kritik dari pada pujian.
- j) menuntut prestasi dari bawahan dan
- k) cenderung adanya ancaman, dan hukuman.<sup>35</sup>

## 2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan pimpinan. Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai penekanan akan pentingnya kerjasama tim sementara dirinya memposisikan sebagai fasilitator untuk membangun sinergi antara individu di dalam kelompok.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

- a) Wewenang pemimpin tidak mutlak.
- b) Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.

<sup>35</sup> Wahab Abd Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 95.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Keputusan dan kebijakan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.
- d) Komunikasi berlangsung secara timbal balik, baik yang terjadi antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan.
- e) Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara wajar.
- f) Pujian dan kritik seimbang, pimpinan dan bawahan tidak selalu memuji atau mengkritik. Kedua-duanya berjalan seimbang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.
- g) Pimpinan mendorong prestasi karyawan.
- h) Tugas-tugas kepada bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan dari pada intruksi.
- i) Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai.
- j) Pimpinan selalu berusaha membangun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya dengan cara memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan.<sup>36</sup>

### 3) Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

Gaya kepemimpinan ini kepemimpinan berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan *laissez-faire* adalah sebagai berikut:

- a) Pimpinan menyerahkan sepenuhnya pekerjaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan

<sup>36</sup>Wahab Abd Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, 96.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tidak terlampau turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif.

- b) Pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri.
- c) Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri.
- d) Pemimpin tidak bisa mengawasi karyawan.<sup>37</sup>

Untuk menentukan gaya yang paling efektif dalam menghadapi keadaan tertentu maka perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu diri pemimpin, bawahan dan situasi secara menyeluruh.<sup>38</sup>

#### e. Peran Kepemimpinan dalam Pengambilan Keputusan

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan dari seseorang dalam posisi tertentu. Pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan yang berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur perilaku bawahan. Peran kepemimpinan dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin.<sup>39</sup>

Kepemimpinan seseorang sangat besar peranannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, jika pemimpin tidak

<sup>37</sup> Wahab Abd Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual...* 97.

<sup>38</sup> Rivai Veithzal, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi...* 66.

<sup>39</sup> Wahab Abd, Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual...* 148,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sya Kasim Riau

dapat membuat keputusan, dia (seharusnya) tidak dapat menjadi pemimpin.<sup>40</sup>

Pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku, mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah keputusan yang diambil baik atau buruk tidak hanya dinilai setelah konsekuensinya terjadi, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya.<sup>41</sup>

Proses pengambilan keputusan dalam praktiknya dapat dilakukan melalui tahapan-tahapan berikut ini:

- 1) Identifikasi masalah
- 2) Mendefinisikan masalah
- 3) Memformulasikan dan mengembangkan alternative
- 4) Implementasi keputusan
- 5) Evaluasi keputusan<sup>42</sup>

#### f. Tugas-Tugas Kepemimpinan

##### 1) Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas tang dibebankan kepadanya. Dengan keterampilan tersebut, maka sebagai konselor sipemimpin akan lebih dapat memberikan bantuannya dalam pemecahan masalah-masalah pribadi, masalah pekerjaan, pengembangan karier, dan sebagainya.<sup>43</sup>

##### 2) Sebagai Instuktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.

<sup>40</sup> Wahab Abd Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*, 150.

<sup>41</sup> Wahab Abd Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual ...* 151.

<sup>42</sup> Wahab Abd Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual ...* 152.

<sup>43</sup> Ratu Yolanda dan Teni Agustina, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Cinere Depok*, (Jurnal Marketing, Vol. 2 No 2 Tahun 2018, e-ISSN 2621-6647), 32.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Instruktur yang baik akan mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, yang memungkinkan setiap bawahan semakin lama semakin pintar dan professional dalam melaksanakan tugasnya. Seorang bawahan mustahil dapat bekerja dengan baik tanpa membuat kesalahan-kesalahan bila tidak diarahkan dan diberi tahu oleh atasannya.

### 3) Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinya. Suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan. Seorang pemimpin rapat merupakan motor kehidupan suatu rapat. Apakah suatu rapat akan berhasil atau tidak amat ditentukan oleh pemimpin rapat itu sendiri. Untuk itu ia harus bertindak sebagai pengarah, membantu kelompok sebagai pengarah, membantu kelompok sampai kepada mengambil keputusan yang dapat dipahami oleh setiap orang, dan dapat diterima oleh seluruh peserta rapat.

### 4) Mengambil Keputusan

Di antara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberat adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, disaat-saat amat kritis.

### 5) Mendelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin tidak mungkin dapat mengerjakan sendiri seluruh pekerjaannya, karena keterbatasan waktu, dan keterbatasan kemampuannya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang bijaksana haruslah mendelegasikan sebagian



tugas dan wewenang kepada bawahannya. Pendelegasian ini diperlukan agar jalannya organisasi tidak mengalami kemacetan.<sup>44</sup>

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil/prestasi kerja/usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.<sup>45</sup>

Ada beberapa ahli yang memberikan pengertian terkait kinerja, di antaranya:

1) Menurut **Mangkunegara** kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>46</sup>

Mangkunegara menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.<sup>47</sup>

<sup>44</sup>Edy Sutrisno, ... 232

<sup>45</sup>Tika P, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 123.

<sup>46</sup>Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), 67.

<sup>47</sup>Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...* 75.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Menurut **Moeheriono** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.<sup>48</sup>
- 3) Menurut **Prawirosentono** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.<sup>49</sup>
- 4) Menurut **Gibson** kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.<sup>50</sup> Gibson juga mengatakan kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.
- 5) **Syamsir** mengatakan bahwa kinerja (performance) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.<sup>51</sup>
- 6) Sedangkan menurut **Harbani** Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai

<sup>48</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Raja. Grafindo Persada, 2012), 96.

<sup>49</sup> Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia... 2*.

<sup>50</sup> Gibson J.L. Ivancevich, J.M, Donnelly, J. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses* (Jakarta: Erlangga, 1984), 95.

<sup>51</sup> Torang Syamsir, *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 74.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.<sup>52</sup>

7) Menurut **Rivai dan Basri** kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: Kemampuan, Keinginan dan Lingkungan.

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Basri, yaitu:

1. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kinerja dan kegiatannya.
2. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas.
3. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan satu aktivitas kinerja.
4. Target aktivitas perbaikan kinerja.
5. Perbaikan dalam kualitas atau produksi.
6. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.<sup>53</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.<sup>54</sup>

Dari beberapa pengertian yang dihasilkan di atas, kemajuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya karena setiap

<sup>52</sup> Novia, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota*, (Skripsi: Prodi Manajemen Fak. Ekonomi dan Sosial UIN Suska Riau, 2019), 40.

<sup>53</sup> Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri, *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja, 2015), 47.

<sup>54</sup> Mangkunegara Anwar Prabu, *Evaluasi Kerja SDM...* 15.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perusahaan akan terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna dapat mencapai hasil kerja yang baik dan memuaskan. Untuk mencapainya memerlukan banyak usaha yang harus dilakukan, baik oleh pimpinan dengan gaya kepemimpinannya maupun para karyawan dengan kinerja.

#### a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Wibowo** faktor yang mempengaruhi pencapaian adalah faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*).<sup>55</sup>

##### 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan

##### 2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut **Kasmir** adapun faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:<sup>56</sup>

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

<sup>55</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 67

<sup>56</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 189



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

## 3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

## 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

## 5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

## 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

## 8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku atau dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 9) Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum atau setelah melakukan pekerjaan.

### 10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja

### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

### 12) Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

### 13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sunggu. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.<sup>57</sup>

### b. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria yakni.<sup>58</sup>

#### 1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas dari pekerja yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

<sup>57</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* ... 191

<sup>58</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*... 208



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

## 3) Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

## 4) Penekanan Biaya

biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan adalah dianggarkan sebelum aktivitas berjalan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang ditetapkan maka akan terjadi pemborosan. Sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

## 5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memelurkan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

## 6) Hubungan Antar Karyawan

penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.<sup>59</sup>

Sedangkan menurut Wibowo, indikator mengenai kinerja pegawai, yaitu:<sup>60</sup>

#### 1) Tujuan

tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

#### 2) Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

#### 3) Alat dan Sarana

Alat dan sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

#### 4) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

#### 5) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua factor untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

#### c. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja atau (*performance appraisal*) adalah proses di mana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu didalam penilaian kinerja dinilai kontribusi pegawai kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Dan umpan balik kinerja (*performance feedback*)

<sup>59</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*... 210

<sup>60</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*,... 71



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja. Karena hasil penilaian kinerja merupakan acuan bagi kriteria untuk memvalidasikan prosedur penyeleksian personil, menentukan promosi, menentukan perlunya pelatihan dan pengembangan.

Menurut **Sinambela** penilaian pekerjaan adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan ratio dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk suatu sistem yang adil.<sup>61</sup>

**Harbani** pengukuran Kinerja pada dasarnya digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.<sup>62</sup>

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Indonesia, dilakukan dengan berdasarkan undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 No. PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS.

Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu satu tahun dan dibuat oleh penilai (Pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya kepala urusan dan pejabat lain yang setingkat dengan itu.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3, yaitu :<sup>63</sup>

<sup>61</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2016), 53

<sup>62</sup> Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 182

<sup>63</sup> Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik ...* 183



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
- 2) Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
- 3) Tanggung jawab, kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu serta berani menanggung resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakukan.
- 4) Ketaatan, kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.
- 5) Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
- 6) Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk kerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 7) Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langka atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah pimpinan.
- 8) Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.
- 9) Selama ini proses penilaian kinerja pegawai lebih menekankan proses dan prosedur dari pada output atau outcome. Orientasi seperti ini sebaiknya segera dihentikan, karena kalau proses ini berjalan terus aparat dapat berusaha menjadi orang yang taat atau loyal pada proses atau prosedur saja, dan tidak berupaya meningkatkan profesionalisme menuju kinerja pegawai yang tinggi.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh karena itu, penting melakukan revisi terhadap sistem penilaian kinerja PNS, agar dapat dilakukan penilaian yang objektif. Penilaian yang objektif dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Selanjutnya motivasi pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, dan pada akhirnya kinerja yang baik akan memberikan kepuasan kepada masyarakat yang dilayaninya.<sup>64</sup>

#### d. Metode Penilaian Kinerja

Menurut Suryarama (2014:617) Banyak metode dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan diantaranya yaitu :<sup>65</sup>

- 1) *Past Based Methods*, yaitu penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Teknik penilaian ini meliputi :
  - a) Skala Peringkat, penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dengan skala-skala tertentu mulai dari yang terendah hingga tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang suda ditentukan tersebut dengan membandikan antara hasil pegawai dengan kriteria yang telah ditentukan.
  - b) Daftar pertanyaan (*checklist*), penilai memilih pertanyaan-pertanyaan yang menggambarkan karakteristik dan hasil kerja pegawai.
  - c) Metode pilihan kritis (*critical incident method*), penilaian didasarkan pada catatan-catatan pimpinan atas penilaian pegawai yang bersangkutan tentang pekerjaan atau tugas-tugas pegawai yang akan dinilai.
  - d) Metode peninjauan lapangan (*behaviorally anchored method*), penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja pegawai.
  - e) Tes dan observasi kerja (*performance test and observation*), mengadakan tes tertulis kepada pegawai yang akan dinilai.

<sup>64</sup> Harbani Pasolong, *Teori Administrasi Publik ...* 184

<sup>65</sup> Erwin Suryatama, *Analisis SWOT*, (Bandung : Kata Pena, 2014), 617



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) *Future Based Methods*, yaitu penilaian kinerja dengan melihat seberapa besar potensi pegawai untuk ditetapkan seperti diharapkan pada masa datang. Metode ini terdiri atas :
  - a) Penilaian diri sendiri (*self appraisal*) Metode ini menekankan bahwa prestasi kerja pegawai dinilai oleh pegawai itu sendiri.
  - b) Penilaian psikologis (*psychological*) Metode ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam diskusi, atau tes-tes psikologi terhadap pegawai yang akan dinilai.
  - c) Manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective /mbo*). Metode ini ditemukan bersama oleh penilai atau pimpinan dan pegawai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja pada waktu yang akan datang.
  - d) Pusat penilaian (*assesment center*) dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat penilaian pegawai. pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku dan yang digunakan untuk menilai para pegawainya.<sup>66</sup>

<sup>66</sup> Erwin Suryatama, *Analisis SWOT...* 618

## B. Konsep Operasional

Konsep operasional adalah suatu konsep yang digunakan untuk menjabarkan dalam bentuk kerangka teoritis, dikarekan bahwa kerangka masih bersifat abstrak yang belum sepenuhnya dapat diukur di lapangan. Maka dari itu perlu dioperasionalkan secara mudah dengan menggunakan konsep.

**Tabel 2.1**  
**Konsep Operasional**

No	Variabel	Indikator
1	Gaya Kepemimpinan	Gaya Kepemimpinan Otokratis
		Gaya Kepemimpinan Demokratis
		Gaya Kepemimpinan <i>Laissez-faire</i>
2	Kinerja Pegawai	Kualitas
		Kuantitas
		Waktu
		Penekanan Biaya
		Pengawasan
		Hubungan Antar Karyawan

Terdapat beberapa konsep yang harus dijelaskan pada variabel penelitian ini, di antaranya sebagai berikut :

### 1. Gaya Kepemimpinan (Menurut Kurt Lewin)

#### a. Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan ini adalah style kepemimpinan yang menuntut adanya kepatuhan penuh dari bawahannya tanpa meminta adanya pembangkangan atau keraguan. Style kepemimpinan seperti ini seringkali menentukan keputusan berdasarkan pemikiran sendiri dan jarang sekali mau menerima masukan orang lain.

#### b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah suatu kemampuan dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bersedia untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan berbagai cara atau kegiatan yang dapat dilakukan dimana ditentukan bersama antara bawahan dan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pimpinan. Gaya kepemimpinan demokratis mempunyai penekanan akan pentingnya kerjasama tim sementara dirinya memposisikan sebagai fasilitator untuk membangun sinergi antara individu di dalam kelompok.

#### c. Gaya Kepemimpinan *Laissez-faire*

Gaya kepemimpinan ini kepemimpinan berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasehat.

#### 2. Kinerja Karyawan (Menurut Kasmir)

##### a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilihat dari kualitas para pekerja yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

##### b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

##### c. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

##### d. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan adalah dianggarkan sebelum aktivitas berjalan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

### e. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan agar tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

### f. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikaitkan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

## C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara tentang suatu hal yang belum tentu kebenarannya, sehingga harus dilakukan untuk mengetahui dugaan tersebut benar atau salah.

Sebagaimana yang dikemukakan Tukiran Taniredja dalam buku penelitian kuantitatif yang mengutip pendapat Ali, Hipotesis diartikan sebagai rumusan jawaban sementara yang harus diuji melalui kegiatan penelitian. Dan menurut Hadi, Hipotesis juga diartikan sebagai dugaan yang mungkin benar, atau mungkin salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika ada fakta-fakta membenarkannya.<sup>67</sup>

Berdasarkan teori serta hasil riset yang peneliti lakukan, adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah :

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan Direktur terhadap kinerja karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru

H0 : Tidak adanya pengaruh yang signifikan dari gaya kepemimpinan Direktur terhadap kinerja karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru

<sup>67</sup> Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, *Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 24



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono penelitian deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.<sup>68</sup>

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yaitu metode ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya<sup>69</sup> yang didasarkan pada realitas, gejala maupun fenomena yang dapat teramati dan terukur serta memiliki hubungan sebab akibat yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian, analisis data statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis.<sup>70</sup> Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal inilah yang memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.<sup>71</sup>

Jadi, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu suatu penelitian yang analisisnya secara umum menggambarkan dan menguraikan di lapangan yang menggunakan angka dan hitungan terhadap kenyataan sebagaimana adanya. Kemudian dipresentasikan mengikuti frekuensi serta diuraikan dalam bentuk

---

<sup>68</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2010), 14.

<sup>69</sup> Ma'rif Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), 73.

<sup>70</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, ...* 14.

<sup>71</sup> Andi Prastowo, *Memahami Metode-metode Penelitian* (Jogjakarta:Ar-Ruzz Media, 2011), 56.



kalimat, kemudian dianalisa untuk mendapat kesimpulan. Penelitian deskriptif kuantitatif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis mengenai populasi dengan fakta yang akurat.<sup>72</sup>

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Cempedak, No. 39 F, Pekanbaru, Kel. Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau Telp. (0761) 8408888, Email: NURMEKAHIYAWISATA@GMAIL.COM.<sup>73</sup>

### 2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini adalah setelah proposal ini diseminarkan.

## C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dan objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif.

### 1. Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono, subjek penelitian adalah merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.<sup>74</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitiannya adalah Pegawai PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.

### 2. Objek Penelitian

Menurut Arikunto, objek penelitian adalah suatu variabel penelitian yang menjadi inti dari problematika penelitian.<sup>75</sup>

<sup>72</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung : Alfabeta, 2010), 14.

<sup>73</sup> <https://umrahcerdas.kemenag.go.id/home/detail/1022> diakses pada 15 September 2021, Pukul 00.13 WIB

<sup>74</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D ...* 32

<sup>75</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2006), 29.



Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah komunikasi organisasi yang digunakan dalam mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai.

#### D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian merupakan faktor yang penting dan mendukung, karena sumber data tersebut dapat dilihat dari hasil kualitas penelitian. Adapun sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi 2, yaitu :

##### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.<sup>76</sup> Dalam penelitian ini, sumber data primernya adalah hasil jawaban angket atau kuesioner dan responden dari Pegawai PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.

##### 2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui perantara misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.<sup>77</sup> Data sekunder merupakan data yang sudah ada maupun tersedia, kemudian peneliti mengolah data tersebut, serta merupakan data pendukung yang diperoleh dari dokumen-dokumen wawancara, buku-buku, serta dari hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

Dalam penelitian ini, data sekunder yang penulis ambil di antaranya ialah berasal dari buku-buku, jurnal, skripsi, dan sumber kedua lainnya.

#### E. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.<sup>78</sup> Populasi dalam

<sup>76</sup> Burhab Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*, (Jakarta : Kencana, 2017), 132

<sup>77</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek ...* 225

<sup>78</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 148



penelitian ini adalah seluruh pegawai dari PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 12 orang.<sup>79</sup>

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari seluruh jumlah populasi yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dianggap mewakili seluruh anggota populasi.<sup>80</sup>

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel.<sup>81</sup>

Berdasarkan pernyataan di atas maka dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai dari PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru yang berjumlah sebanyak 12 orang.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah sekumpulan informasi yang biasanya berbentuk bilangan yang dihasilkan dari pengukuran atau perhitungan.<sup>82</sup> Data adalah komponen penelitian, tanpa data tidak akan ada penelitian, dan data dalam penelitian harus valid atau benar, karena jika tidak valid maka akan menghasilkan informasi dan kesimpulan yang keliru atau salah. Oleh karena itu, diperlukan pengambilan data yang benar dengan cara yang benar pula.

Dalam suatu penelitian kita memerlukan teknik pengumpulan data, untuk keperluan tersebut ada beberapa instrumen yang diperlukan. Pada penelitian kuantitatif, data-data yang diperlukan dapat dikumpulkan melalui instrumen-instrumen tertentu yang sesuai dengan jenis dan sifat penelitian. Dalam

<sup>79</sup> Dokumentasi PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru Tahun 2021

<sup>80</sup> Jusuf Soewadju, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), 129-131

<sup>81</sup> (Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen...* 149

<sup>82</sup> Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Persindo, 2015), 246.



penelitian ini untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan 3 cara, yaitu;

### 1. Observasi

Observasi adalah kegiatan pengumpulan data melalui proses pencatatan secara cermat dan sistematis terhadap kondisi lingkungan objek yang mendukung kegiatan penelitian dan diamati secara langsung.<sup>83</sup>

Dalam penelitian ini, penulis melakukan proses observasi di Kantor PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian.

### 2. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi tentang aspek-aspek atau karakteristik yang melekat pada responden.<sup>84</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai dari PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>85</sup>

Teknik ini penulis lakukan dengan cara mengumpulkan data atau informasi secara tertulis melalui dokumen-dokumen dan foto-foto dari kegiatan yang dilakukan oleh para Dorektur dan pegawai PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.

## G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian agar mudah diolah. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk

<sup>83</sup> W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2004), 119.

<sup>84</sup> Hartono, *Metode Penelitian*, (Pekanbaru: Zanafa, 2011), 59

<sup>85</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 231



mengumpulkan data dari responden penelitian dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah metode pengukuran yang banyak digunakan para peneliti untuk mengukur persepsi atau sikap seseorang.<sup>86</sup> Skala ini menggunakan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan Skala likert, dengan bobot *score*, yaitu:

- |                              |     |
|------------------------------|-----|
| a) Sangat Tidak Setuju (STS) | : 1 |
| b) Tidak Setuju (TS)         | : 2 |
| c) Cukup Setuju/Netral (N)   | : 3 |
| d) Setuju (S)                | : 4 |
| e) Sangat Setuju (SS)        | : 5 |

## H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah koesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

### 1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu digunakan sebagai alat ukur yang mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan kondisi riil responden yang sesungguhnya. Analisis validitas dilakukan untuk melihat butir-butir mana yang valid dan reliabel. Seandainya ada butir pertanyaan instrumen penelitian yang tidak valid apakah harus dibuang/diganti atau direvisi. Hal ini bisa ditentukan dengan melihat koefisien validitas dan reliabilitasnya.

Validitas instrumen penelitian baik dalam bentuk tes, angket, atau observasi dapat diketahui dengan melakukan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen dengan skor totalnya. Hal ini bisa dilakukan dengan Korelasi *Product Moment*.<sup>87</sup> Rumus yang dapat dipakai dengan menggunakan nilai asli adalah sebagai berikut:

<sup>86</sup> Hamid Darmidi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 145

<sup>87</sup> Hartono, *Metodologi Penelitian : Dilengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis dengan IBM SPSS statistics Version 25*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2019), 32



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

setelah setiap butir instrumen dihitung besarnya koefisien korelasi dengan skor totalnya, maka langkah selanjutnya adalah menghitung uji-t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi hasil r hitung

t = nilai t hitung

n = jumlah responden/individu dalam sampel

X = angka mentah untuk variabel X

Y = angka mentah untuk variabel Y.

Selain itu, pengujian validitas dilakukan dapat dilakukan dengan cara membandingkan korelasi r hitung dengan r tabel, dengan kriteria pengujian :

- 1) Jika r hitung  $\geq$  r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika r hitung  $\leq$  r tabel, maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi r hitung  $\geq$  r tabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, di mana n adalah jumlah sampel.

Dalam penelitian ini, sampel berjumlah sebanyak 12 orang, sehingga *degree of freedom* (df) menjadi 10, dengan alpha 0,05 maka didapatkan  $r_{tabel} = 0.576$ .

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah instrumen yang apabila digunakan untuk enjaring data dari subjek penelitian menghasilkan data yang tetap (konsisten) alaupun dilakukan pengambilan berulang kali.<sup>88</sup>

<sup>88</sup> Hartono, *Metodologi Penelitian: Dilengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis dengan IBM SPSS statistics Version 25...* 33

Uji realibilitas dilakukan untuk melihat kestabilan dan konsistensi dari responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pernyataan yang disusun dalam suatu bentuk angket. Hasil uji ini akan mencerminkan dapat atau tidaknya suatu instrumen penelitian dipercaya, berdasarkan tingkat ketepatan dan kemantapan suatu alat ukur.

Standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka  $r_{hitung}$  akan diwakili oleh nilai *Alpha* pada tabel berikut ini;<sup>89</sup>

**Tabel 3.1**  
**Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha**

Nilai r	Tingkat Reliabilitas
0,0 - 0,20	Kurang Reliabel
0,20 - 0,40	Agar Reliabel
0,40 - 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Pada penelitian ini, untuk menguji validitas dan reliabilitas data penulis menggunakan bantuan program software *SPSS versi 25.00* untuk memperoleh hasil yang terarah.

### 1. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data adalah pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai dengan pendekatan penelitian. Analisis data yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan kesimpulan.<sup>90</sup> Adapun metode analisis data yang digunakan untuk pembahasan dalam penelitian ini adalah:

<sup>89</sup> Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Edisi Pertama. (Jakarta: Prenada Media Group, 2017), 37.

<sup>90</sup> Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Aswaja Persindo, 2015), 280.





## 1. Metode Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif yang digunakan adalah dengan mengumpulkan, mengolah, mengklasifikasikan dan menginterpretasikan data penelitian sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai objek yang diteliti.<sup>91</sup>

## 2. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Setyawan, model regresi linier sederhana merupakan sebuah metode statistika untuk melakukan identifikasi pengaruh satu variabel (X) bebas terhadap 1 variabel terikat (Y). Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut.<sup>92</sup>

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Pegawai)

X = Variabel independen (Gaya Kepemimpinan)

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah skor variabel yang diteliti mengikuti distribusi normal atau tidak. Sebaran data dapat diketahui normal atau tidak, dilakukan melalui perhitungan uji normalitas sebaran. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* melalui program *SPSS for Windows 25 Version*.

<sup>91</sup> Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* ... 280

<sup>92</sup> Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* ... 335.



Kaidah yang digunakan adalah jika  $p > 0.05$  maka sebarannya normal dan sebaliknya apabila  $p \leq 0.05$  maka sebarannya tidak normal.<sup>93</sup>

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Perhitungan heterokedastisitas dapat dilakukan dalam banyak model, diantaranya residual plot, metode grafik, uji park, model *chart* (diagram pancar). Dalam penelitian ini penulis menggunakan model *chart* (diagram pancar).

#### c. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial/sendiri.

Kriteria uji yang digunakan adalah jika thitung lebih besar dari nilai nilai ttable (thitung > ttable misalnya pada tingkat signifikansi (*Level of Significancy*) 5% maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak (*reject*) artinya variabel bebas secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai thitung lebih kecil dari ttable misalnya pada tingkat signifikan 5%, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial (individu) dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat.<sup>94</sup>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>93</sup>Herwati, *Statistika Pendidikan*, (Yogyakarta: Trussmedia Grafika, 2014), 28.

<sup>94</sup>Hartono. *Metodologi Penelitian: Dilengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis dengan IBM SPSS Statistics Version 25* (Pekanbaru: Zanafa Publishing. 2019), 27.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru

Kantor PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru merupakan biro perjalanan haji dan umrah. Berdiri pada akhir tahun 2015 tepatnya di Jl. Cempedak, No. 39 F, Pekanbaru, Kel. Wonorejo, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau. Pada awal mulanya pemilik Travel PT. Nur Mekahiyah Wisata bernama Dewi Septriany, pergi berangkat ke tanah suci mekah arab saudi. Di saat berada di tanah suci, pemilik travel PT. Nur Mekahiyah Wisata melihat salah satu rombongan jamaah umrah pergi ke mekah mendapatkan pelayanan yang kurang bagus. Dari sinilah berniat untuk membuka travel Haji dan Umrah. Dengan memberikan pelayanan, keselamatan dan kepuasan semaksimal mungkin, kepada para jamaah haji dan umrah yang ingin ke Batullah. Dengan menyebarkan sayap keberanian sehingga PT. PT. Nur Mekahiyah Wisata dapat mencapai tujuan.

Sesuai dengan motto PT. Nur Mekahiyah Wisata, cahaya hati selalu di hati cahaya hati melayani sepenuh hati. Dari cahaya hati mengandalkan pelayanan untuk para jamaah haji dan umrah berangkat ke Baitullah, dengan memberikan bimbingan manasik setiap hari minggu, di masjid Rahmatullah di jalan paus, dengan menmberikan lima kali bimbingan manasik dan dua Praktek, selain itu travel PT. Nur Mekahiyah Wisata memberikan manasik akbar.<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup> Hasil wawancara dengan Kepala Direktur PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru Dewi Septriany pada tanggal 21 Januari 2022.



## B. Profil PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru

Kantor Pusat	: Jl. Cempedak No 39 F
Kantor 2	: Jl. Kartama No. 70
Direktur	: Dewi Septriany
Pembimbing Umrah	: Edi Setiawan, S.Ag
Berdiri	: Tahun 2015
Izin SK	: Nomor 980 Tahun 2017

## C. Visi dan Misi PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru

### 1. Visi

- Menjadi Penyelenggara Perjalanan Ibadah Umrah yang mempunyai pelayanan berkualitas dan komperhensif serta produk yang lengkap, khususnya dalam bidang paket umrah, wisata dan *ticketing* pesawat.
- Menjadi salah satu Penyelenggara Ibadah Umrah yang terkemuka serta mendapatkan kepercayaan dan kepuasan jamaah.

### 2. Misi

- Senantiasa berupaya untuk berpegang teguh kepada prinsip-prinsip ajaran Islam dalam semua aspek operasional perusahaan.
- Inovatif, progresif dan bekerja keras untuk memberikan pelayanan terbaik kepada jamaah.
- Memperluas wawasan dan pengetahuan masyarakat khususnya dalam bidang umrah.

## D. Program dan Strategi PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru

- Menggunakan sosial media sebagai alat promosi
- Menyebarkan brosur di beberapa masjid
- Bekerja sama dengan mitra syariah



### E. Keunggulan PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru

1. Manasik 5 kali pertemuan (3 kali manasik Teori dan 2 kali manasik praktek lapangan)
2. Pembimbing yang berpengalaman, bersertifikat dan langsung dari Indonesia
3. Bimbingan 24 Jam di tanah suci
4. Umrah 3 kali (Miqot di *Bir Ali*, *Tan'im* dan *Ji'ronah*)
5. Pelayanan optimal
6. Kesempatan bermitra
7. Kegiatan rutin yang akan dilakukan ketika melaksanakan Umrah antara lain:
  - a. Shalat sunnah tahajud, taubat, hajad, tasbih, dan shalat sunat witr
  - b. Shalat subuh, baca zikir alma'surat, shalat sunat syuruq dan tusiah
  - c. Shalat lima waktu berjamaah
  - d. Sarapan, Makan siang, Makan malam
  - e. Ba'da ashar ke Hijir Ismail
  - f. Muhasabah, zikir dan membaca Al-Qur'an
8. Menjaga Silaturahmi kepada jemaah umrah yaitu mengadakan Tabligh Akbar setiap bulannya.

### F. Tujuan PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru

1. Memberikan Memberikan kualitas pelayanan prima untuk mencapai kemaburusan ibadah.
2. Mengajak masyarakat dengan mudah ke Baitullah
3. Mengutamakan pelayanan dan Kepuasan kepada jemaah haji dan umrah
4. Menjadikan jemaah seperti keluarga dalam menjalankan ibadah ke Baitullah dengan mempererat silaturahmi

### G. Struktur Organisasi PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru

Struktur organisasi sangat penting dan sangat berperan demi suksesnya kegiatan-kegiatan pada suatu perusahaan. Agar kegiatan yang ada didalam perusahaan lebih terarah. Selain itu, struktur organisasi juga diperlukan agar

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
 UIN Suska Riau  
 Universitas Islam Sumatera Utara  
 Syarif Kasim Riau



pembagian kegiatan tugas sesuai dengan kedudukan dan kemampuan masing-masing anggotanya.

Struktur organisasi yang baik yaitu dengan menempatkan yang tepat dan memiliki kompetensi, dan terkontrol sehingga apabila terjadi persoalan akan dapat segera diselesaikan secepat mungkin. Adapun Struktur yang terdapat pada kantor PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru terdiri dari:

1. Direktur Kantor
2. Direktur Keuangan
3. Manajer Operasional
4. Pembimbing Umrah
5. Operasional dan Ticketing
6. Design Grafis
7. Administrasi
8. Entertaimen CHWR
9. Editor
10. Team Handling
11. Security

Secara terperinci tugas-tugas atau fungsi-fungsi dari struktur perusahaan tersebut adalah sebagai berikut:

### 1) **Direktur**

Berfungsi sebagai pengelola, pengawas, pengontrol, dan penanggung jawab semua kegiatan yang ada di perusahaan dan sebagai pemberi motivator nasional.

### 2) **Manager Operasional**

Berfungsi sebagai membantu direktur utama perusahaan dan pengelolaan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan.

### 3) **Direktur Keuangan**

Berfungsi mengatur keuangan perusahaan yang masuk dan keluar serta industri gaji para karyawan dan membantu jadwal kegiatan kepala direktur utama.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dindungi Undang-Undang****4) Administrasi**

Berfungsi sebagai pengimput data jamaah yang mendaftar dan mengirim data-data jamaah, memberikan informasi kepada calon jamaah mengenai bimbingan manasik serta keberangkatan jamaah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengukuran terhadap pengaruh Gaya Kepemimpinan adalah bahwa Gaya kepemimpinan ini masih kurang dalam hal meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan diterimanya variabel X terhadap variabel Y dengan kontribusi nilai sebesar 7,8%.

Melalui uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja karyawan dengan hasil nilai signifikannya sebesar  $0.378 > 0.05$ , dan nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $0.922 < 1.812$ ) yang berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Selain itu, berdasarkan akumulasi jawaban responden dapat dipahami bahwa indikator variable yang paling dominan berkontribusi membentuk kinerja karyawan adalah variable X2 terhadap Y6 (Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Hubungan antar Karyawan) dengan nilai sig  $0.012 > 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} 2.823 > t_{tabel} 1.812$ . Artinya, gaya kepemimpinan yang lebih dominan untuk diterapkan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.

Sedangkan untuk indikator variabel yang memiliki pengaruh yang paling rendah adalah indikator variable X3 terhadap Y5 (Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire* terhadap Pengawasan) dengan nilai sig  $0.744 < 0.05$  dan nilai  $t_{hitung} -0.738 > t_{tabel} 1.812$ , yang artinya gaya kepemimpinan *Laissez-Faire* tidak dilanjutkan untuk diterapkan karena tingkat responsipnya yang tergolong rendah.





## B. Saran

Berkenaan dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan dan agar dapat menghindari kesalahpahaman dalam memahami isi penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa alternatif rekomendasi, yaitu:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru. Oleh karena itu, diharapkan kepada pihak perusahaan untuk lebih memperhatikan bagaimana gaya kepemimpinan serta kinerja dari para pegawainya dalam bekerja melayani jamaah ataupun dalam hal pekerjaan yang lainnya.
2. Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah atau mencari variabel selain variabel Gaya Kepemimpinan yang relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena masih banyak variabel-variabel independen lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian kita akan berkontribusi dalam memberi masukan kepada perusahaan atau instansi agar dapat memperhatikan beberapa faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdullah, Ma'ruf. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Aswaja Persindo).
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta : Kencana.
- Darmidi, Hamid. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson J.L. Ivancevich, J.M, Donnelly, J. 1984. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gulo, W. 2004. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hadiri, Nawawi. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Unisity Press.
- Hartono. 2011. *Metode Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metodologi Penelitian: Dilengkapi Analisis Regresi dan Path Analysis dengan IBM SPSS statistics Version 25*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Herwati. 2014. *Statistika Pendidikan*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Husnan, Hadjrachman. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFEL. 2000.
- Ishak, Farid. 1999. *Ibadah Haji dan Filsafat Hukum Islam*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kartini, Kartono. 1993. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Matondang. 2008. *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moeherriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.



P, Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pasolong, Harbani. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Prabu, Mangkunegara Anwar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Prastowo, Andi. 2011. *Memahami Metode-metode Penelitian* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2015. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Rajawali Press.

Rivai, Veithzal & Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi 3 Cet. 9. Jakarta: Rajawali Press.

Rivai, Vietzhal. 2004. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Edisi Pertama. Jakarta: Prenada Media Group.

Slamet, Abidin dan Moh Suyoso. 1998. *Fiqh Ibadah*. Bandung: CV. Pustaka Setia. Cet ke-1.

Soewadju, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sri, Suranta. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Jakarta: PT. Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Suryatama, Erwin. 2014. *Analisis SWOT*. Bandung: Kata Pena.

Suwatno, dan Donni Juni Priansa, 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syamsir, Torang. 2013. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.



Taniredja Tukiran, dan Hidayati Mustafidah. 2014. *Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta).

Umiarso, Wahab Abd. 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

## JURNAL & SKRIPSI

Astuti, Indah Yuni. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Bni Syari'ah Cabang Kediri*. Jurnal Cendekia Vol. 11, No 3 Sept 2013, ISSN 1693-6094.

Bima, Dimas Ario. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Sakura Hotel Medan*. Skripsi: Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area Medan. 2017.

Jublina Oktora, Mohamad Rizan, dan Sihol Situngkir, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional, Motivasi serta Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari*. Jurnal Dinamika Manajemen dan Bisnis, Vol. 1 No 1, 2018, e-ISSN: 2614-1353.

Lisdayanti, Yuliana. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Rohul Sawit Industri Desa Sukadamai Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu*. Skripsi: Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. 2019.

Lisnawiyah. *Gaya Kepemimpinan Direktur Dalam Mengembangkan Sumber Daya Karyawan di PT Smeva Holiday Tour and Travel Pekanbaru*. Skripsi: Prodi Manajemen Dakwah, Fak. Dakwah dan Komunikasi, UIN Suska Riau. 2021.

Liyas, Jeli Nata. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam*. Jurnal EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, Vol. 7, No 1 (2019), E-ISSN 2502-1575.

Novia. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Indragiri Hilir Tembilahan Kota*. Skripsi: Prodi Manajemen Fak. Ekonomi dan Sosial UIN Suska Riau. 2019.



Said, Chabibah Nur. *Implikasi Religiusitas dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KSPPS Hanada Quwais Sembada Kebasen)*. Skripsi: Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto. 2021.

Suwanto. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia Tbk*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No 2 (2019), e-ISSN: 2622-9935.

Yolanda, Ratu, dan Teni Agustina. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Buku Gramedia Cinere Depok*. Jurnal Marketing, Vol. 2 No 2 Tahun 2018, e-ISSN 2621-6647.

**INTERNET**

<https://umrahcerdas.kemenag.go.id/home/detail/1022>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

## Lampiran 1:

## DOKUMENTASI



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

4. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
  - a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
  - b. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak cipta milik UIN Suska Riau**

PT. NUR MEKAHIYAH WISATA  
SR KEMENAG, RI MO. U 111/2001

**UMROH Barakah 12 Hari**

**RP. 28.999.000.- \***

Flight by (Direct Madinah)  
SAUDIYA, Garuda, Lion Air

Keberangkatan Tanggal : **09 MARET 2022**

**Harga termasuk :**  
Tiket Pesawat Direct PKU - CGK - MED (PP) -  
Visa Umroh dan Asuransi Covid-19 -  
Hotel, akomodasi dan transportasi -  
Muthowif & Tour Leader. berbahasa Indonesia -  
Air Zam-zam 5 liter -  
Ziarah dan City Tour sesuai program -  
Airport & Handling -

**Harga belum termasuk :**  
\*Biaya Karantina di Arab Saudi dan Indonesia -  
Suntik Meningitis -  
Biaya Pembuatan Paspor -  
Kelebihan Bagasi -  
Antigen dan PCR Keberangkatan dan Kepulangan -  
Biaya Keperluan pribadi -  
Upgrade kamar -

**Syarat Pendaftaran :**  
- Usia minimal 12 tahun  
- Melengkapi semua syarat administrasi  
- Sudah Vaksin dosis lengkap (terdaftar di PeduliLindungi) & tidak memiliki penyakit bawaan  
- Pasport (min. 2 suku kata) dan masa berlaku tidak kurang dari 7 bulan sebelum keberangkatan  
- Suntik Meningitis

Jalan Kartama No. 70 Kelurahan Maharatu  
Kecamatan Marpyan Damai Kota Pekanbaru  
10.00 - 16.00 WIB

nurmekahiyawisata@gmail.com @nurmekahiyah (0761) 7431 218



**NMW**  
SK : KEMENAG RI NO. 980/2017

**UMROH BERSAMA NMW  
AKAN TERASA PUAS & NYAMAN**

*Kepuasan Jamaah  
adalah Motto Kami*

Ustadz Edi Setiawan, S.Ag  
(Pembimbing Umroh)

**NMW Terjamin  
dan Terpercaya  
Dalam Pelayanan**

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN SUSKA RIAU

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

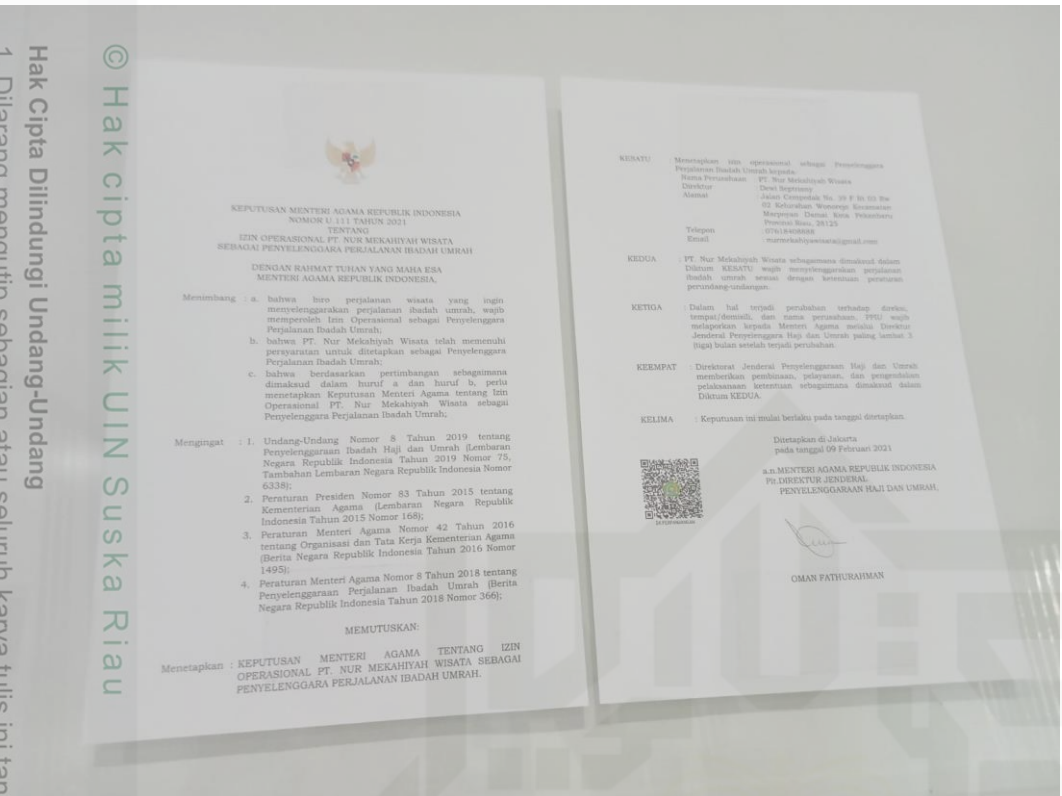
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## © Hak cipta milik UIN Suska Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NUR MEKAHIYAH WISATA KOTA PEKANBARU”**

**A. Profil Responden**

Silahkan isi titik-titik di bawah ini sesuai dengan keadaan Anda yang sebenar-benarnya:

Nama : .....(boleh disamarkan)

Umur : .....tahun

Jenis Kelamin : L/P

Alamat : .....

.....

Pendidikan Terakhir :  SMA  D3  S1  S2

**B. TUJUAN**

Tujuan penggunaan lembar angket ini ialah untuk mengetahui **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru.**

**C. Tata Cara Mengisi Angket**

1. Jawablah tiap pertanyaan dengan jujur
2. Berilah tanda ceklis (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/i paling sesuai dengan yang telah dilaksanakan.

**Keterangan :**

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. Hal-hita Diinduri Ulang

© hak cipta milik UIN Suska Riau  
Ste Islami University of Sultan Syarif Kasim Riau







2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

9	Pimpinan memperhatikan dalam bersikap dan bertindak, saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai					
10	Pimpinan selalu berusaha membangun semangat anggota kelompok dalam menjalankan dan mengembangkan daya kerjanya dengan cara memupuk rasa kekeluargaan dan persatuan					
<b>GAYA KEPEMIMPINAN LAISSEZ-FAIRE</b>						
1	Pimpinan menyerahkan sepenuhnya pekerjaan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan hasilnya dengan tidak terlampaui turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif					
2	Pemimpin tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semaunya sendiri					
3	Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri					
4	Pemimpin tidak bisa mengawasi karyawan					

**B. Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
<b>KUALITAS</b>						
1	Saya menyelesaikan semua pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan					
2	Semua hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu disesuaikan dengan target atau tujuan yang akan dicapai dan ditentukan oleh perusahaan					
<b>KUANTITAS</b>						
1	Setiap tahunnya, dengan arahan dan kepemimpinan dari Direktur, perusahaan dapat mencapai profit secara konsisten					
2	Adanya siklus kegiatan yang dijalankan secara tetap dan teratur dalam setiap tahunnya oleh perusahaan					



WAKTU					
1.	Pegawai dapat mempergunakan waktunya dalam bekerja dengan semaksimal mungkin				
2.	Pegawai menyelesaikan setiap tugasnya antara 0-7 hari				
3.	Saya tidak menunda setiap pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya				
PENEKANAN BIAYA					
1.	Adanya ketetapan biaya sebagai anggaran tahunan atau DIPA baik berdasarkan nominal atau waktu pencairannya.				
2.	Direktur dan pegawai bersama-sama mengatur pengeluaran perusahaan agar sesuai dengan anggaran yang sudah dikeluarkan				
3.	Semua kebutuhan kantor dan jamaah disesuaikan dengan anggaran yang ada				
PENGAWASAN					
1.	Saya bekerja sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh Direktur				
2.	Saya bekerja sesuai pedoman dan standar prosedur tujuan perusahaan				
3.	Saya mengerjakan semua yang menjadi tanggung jawab saya walaupun Direktur tidak ada di Kantor				
HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN					
1.	Pegawai saling menghargai tugas masing-masing serta menanamkan rasa saling percaya tanpa adanya kecurigaan antar sesama pegawai				
2.	Pegawai senantiasa saling membantu tanpa pamrih antar sesama				
3.	Pegawai senantiasa bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan yang sama				

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber: Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Lampiran 3:

REKAPITULASI DATA VARIABEL X

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	SKOR TOTAL
1	3	3	2	3	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	72
2	4	4	3	4	2	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	2	2	3	84
3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	2	3	2	3	87
4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	86
5	5	5	3	4	2	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	3	2	3	89
6	5	5	5	4	4	5	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	81
7	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	2	3	87
8	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	80
9	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	91
10	3	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	91
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	88
12	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	2	2	2	80

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Penelitian yang diterbitkan, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan  
 b. Penelitian tidak terdapat di publikasi yang terdapat di UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
 © Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau  
 State Islamic U

## REKAPITULASI DATA VARIABEL Y

No. Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	SKOR TOTAL
1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	62
2	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	69
3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	76
5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	73
7	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	75
8	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	71
9	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70
10	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
11	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
12	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	66

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

**Lampiran 4:**

**UJI VALIDITAS X  
Correlations**

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16
item_1	Pearson Correlation	1	1.000**	.597*	.197	.000	.507	-.332	.197	-.126	-.790**	-.275	-.085	-.350	-.111	-.463	-.553
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.539	1.000	.092	.292	.539	.696	.002	.387	.792	.265	.732	.130	.062
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_2	Pearson Correlation	1.000**	1	.597*	.197	.000	.507	-.332	.197	-.126	-.790**	-.275	-.085	-.350	-.111	-.463	-.553
	Sig. (2-tailed)	.000		.041	.539	1.000	.092	.292	.539	.696	.002	.387	.792	.265	.732	.130	.062
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

item\_2

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

item 1	Pearson Correlation	.597*	.597*	1	.275	.746**	.303	-.110	.510	-.225	-.672*	-.492	-.492	-.557	-.154	-.184	-.110
	Sig. (2-tailed)	.041	.041		.387	.005	.339	.734	.090	.481	.017	.104	.105	.060	.633	.567	.734
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item 2	Pearson Correlation	.197	.197	.275	1	.182	.701*	.255	.455	.174	-.430	-.380	-.275	.081	.051	.107	-.051
	Sig. (2-tailed)	.539	.539	.387		.572	.011	.424	.138	.588	.163	.223	.387	.803	.875	.742	.875
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item 3	Pearson Correlation	.000	.000	.746**	.182	1	.000	-.051	.455	-.174	-.232	-.380	-.510	-.403	.051	.107	.255
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.005	.572		1.000	.875	.138	.588	.469	.223	.090	.194	.875	.742	.424
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

item_9	Pearson Correlation	.507	.507	.303	.701*	.000	1	.131	.234	.149	-.595*	-.325	-.101	-.207	-.131	-.274	-.393
	Sig. (2-tailed)	.092	.092	.339	.011	1.000		.685	.465	.644	.041	.302	.755	.519	.685	.389	.207
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_8	Pearson Correlation	-.332	-.332	-.110	.255	-.051	.131	1	.255	.488	.315	.213	.242	.452	.029	.598*	.314
	Sig. (2-tailed)	.292	.292	.734	.424	.875	.685		.424	.108	.318	.506	.448	.140	.930	.040	.320
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Pearson Correlation	.197	.197	.510	.455	.455	.234	.255	1	.522	-.033	.127	.196	.322	.357	.426	.255
	Sig. (2-tailed)	.539	.539	.090	.138	.138	.465	.424		.082	.919	.695	.541	.307	.255	.167	.424
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

item_9	Pearson Correlation	-.126	-.126	-.225	.174	-.174	.149	.488	.522	1	.444	.566	.676*	.617*	.293	.408	.098
	Sig. (2-tailed)	.696	.696	.481	.588	.588	.644	.108	.082		.149	.055	.016	.033	.356	.188	.763
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_10	Pearson Correlation	-.790**	-.790**	-.672*	-.430	-.232	-.595*	.315	-.033	.444	1	.599*	.586*	.645*	.353	.621*	.538
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.017	.163	.469	.041	.318	.919	.149		.039	.045	.023	.261	.031	.071
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_11	Pearson Correlation	-.275	-.275	-.492	-.380	-.380	-.325	.213	.127	.566	.599*	1	.820**	.674*	.639*	.297	.497
	Sig. (2-tailed)	.387	.387	.104	.223	.223	.302	.506	.695	.055	.039		.001	.016	.025	.348	.100
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



item_12	Pearson Correlation	-.085	-.085	-.492	-.275	-.510	-.101	.242	.196	.676*	.586*	.820**	1	.765**	.550	.460	.242
	Sig. (2-tailed)	.792	.792	.105	.387	.090	.755	.448	.541	.016	.045	.001		.004	.064	.132	.448
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_13	Pearson Correlation	-.350	-.350	-.557	.081	-.403	-.207	.452	.322	.617*	.645*	.674*	.765**	1	.632*	.756**	.452
	Sig. (2-tailed)	.265	.265	.060	.803	.194	.519	.140	.307	.033	.023	.016	.004		.027	.004	.140
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_14	Pearson Correlation	-.111	-.111	-.154	.051	.051	-.131	.029	.357	.293	.353	.639*	.550	.632*	1	.478	.714**
	Sig. (2-tailed)	.732	.732	.633	.875	.875	.685	.930	.255	.356	.261	.025	.064	.027		.116	.009
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

item_15	Pearson Correlation	-.463	-.463	-.184	.107	.107	-.274	.598*	.426	.408	.621*	.297	.460	.756**	.478	1	.598*
	Sig. (2-tailed)	.130	.130	.567	.742	.742	.389	.040	.167	.188	.031	.348	.132	.004	.116		.040
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_16	Pearson Correlation	-.553	-.553	-.110	-.051	.255	-.393	.314	.255	.098	.538	.497	.242	.452	.714**	.598*	1
	Sig. (2-tailed)	.062	.062	.734	.875	.424	.207	.320	.424	.763	.071	.100	.448	.140	.009	.040	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_17	Pearson Correlation	.000	.000	.159	.000	.185	-.158	.000	.369	.236	.134	.514	.159	.164	.621*	.000	.621*
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.621	1.000	.566	.624	1.000	.237	.461	.677	.087	.621	.611	.031	1.000	.031
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

item_18	Pearson Correlation	.000	.000	-.130	.000	.000	-.258	-.169	.302	.192	.329	.420	.391	.535	.845**	.354	.507
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.687	1.000	1.000	.418	.599	.341	.549	.296	.174	.209	.073	.001	.260	.092
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_19	Pearson Correlation	.000	.000	-.130	.000	.000	-.258	-.169	.302	.192	.329	.420	.391	.535	.845**	.354	.507
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.687	1.000	1.000	.418	.599	.341	.549	.296	.174	.209	.073	.001	.260	.092
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_20	Pearson Correlation	-.553	-.553	-.418	-.255	-.255	-.655*	.371	-.255	-.098	.575	.071	.022	.361	-.029	.478	.371
	Sig. (2-tailed)	.062	.062	.176	.424	.424	.021	.235	.424	.763	.050	.826	.946	.248	.930	.116	.235
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

item_21	Pearson Correlation	.126	.126	.376	.174	.522	.149	-.293	.522	.111	-.063	.243	.075	.000	.683*	.000	.488
	Sig. (2-tailed)	.696	.696	.229	.588	.082	.644	.356	.082	.731	.845	.448	.816	1.000	.014	1.000	.108
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_22	Pearson Correlation	-.378	-.378	-.075	.174	.174	-.149	.293	.174	-.111	.317	.081	-.075	.309	.488	.408	.683*
	Sig. (2-tailed)	.226	.226	.816	.588	.588	.644	.356	.588	.731	.316	.803	.816	.329	.108	.188	.014
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_23	Pearson Correlation	.293	.293	.408	.270	.270	.346	-.076	.674*	.258	-.049	.188	.291	.120	.529	.158	.378
	Sig. (2-tailed)	.356	.356	.188	.397	.397	.270	.815	.016	.418	.880	.559	.359	.711	.077	.624	.226
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

skor_tot	Pearson Correlation	.061	.061	.130	.264	.151	.073	.307	.717**	.542	.261	.526	.529	.619*	.835**	.553	.624*
	Sig. (2-tailed)	.850	.850	.686	.407	.640	.822	.332	.009	.069	.413	.079	.077	.032	.001	.062	.030
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

### Correlations

		item_17	item_18	item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	skor_total
item_1	Pearson Correlation	.000	.000	.000	-.553	.126	-.378	.293	.061
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	.062	.696	.226	.356	.850
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_2	Pearson Correlation	.000	.000	.000	-.553	.126	-.378	.293	.061
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	.062	.696	.226	.356	.850
	N	12	12	12	12	12	12	12	12

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_3	Pearson Correlation	.159	-.130	-.130	-.418	.376	-.075	.408	.130
	Sig. (2-tailed)	.621	.687	.687	.176	.229	.816	.188	.686
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_4	Pearson Correlation	.000	.000	.000	-.255	.174	.174	.270	.264
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	1.000	.424	.588	.588	.397	.407
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_5	Pearson Correlation	.185	.000	.000	-.255	.522	.174	.270	.151
	Sig. (2-tailed)	.566	1.000	1.000	.424	.082	.588	.397	.640
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_6	Pearson Correlation	-.158	-.258	-.258	-.655*	.149	-.149	.346	.073
	Sig. (2-tailed)	.624	.418	.418	.021	.644	.644	.270	.822

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_7	Pearson Correlation	.000	-.169	-.169	.371	-.293	.293	-.076	.307
	Sig. (2-tailed)	1.000	.599	.599	.235	.356	.356	.815	.332
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_8	Pearson Correlation	.369	.302	.302	-.255	.522	.174	.674*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.237	.341	.341	.424	.082	.588	.016	.009
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_9	Pearson Correlation	.236	.192	.192	-.098	.111	-.111	.258	.542
	Sig. (2-tailed)	.461	.549	.549	.763	.731	.731	.418	.069
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_10	Pearson Correlation	.134	.329	.329	.575	-.063	.317	-.049	.261
	Sig. (2-tailed)	.677	.296	.296	.050	.845	.316	.880	.413

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_11	Pearson Correlation	.514	.420	.420	.071	.243	.081	.188	.526
	Sig. (2-tailed)	.087	.174	.174	.826	.448	.803	.559	.079
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_12	Pearson Correlation	.159	.391	.391	.022	.075	-.075	.291	.529
	Sig. (2-tailed)	.621	.209	.209	.946	.816	.816	.359	.077
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_13	Pearson Correlation	.164	.535	.535	.361	.000	.309	.120	.619*
	Sig. (2-tailed)	.611	.073	.073	.248	1.000	.329	.711	.032
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_14	Pearson Correlation	.621*	.845**	.845**	-.029	.683*	.488	.529	.835**
	Sig. (2-tailed)	.031	.001	.001	.930	.014	.108	.077	.001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_15	Pearson Correlation	.000	.354	.354	.478	.000	.408	.158	.553
	Sig. (2-tailed)	1.000	.260	.260	.116	1.000	.188	.624	.062
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_16	Pearson Correlation	.621*	.507	.507	.371	.488	.683*	.378	.624*
	Sig. (2-tailed)	.031	.092	.092	.235	.108	.014	.226	.030
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_17	Pearson Correlation	1	.612*	.612*	.000	.707*	.471	.548	.690*
	Sig. (2-tailed)		.034	.034	1.000	.010	.122	.065	.013
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_18	Pearson Correlation	.612*	1	1.000**	.169	.577*	.577*	.447	.751**
	Sig. (2-tailed)	.034		.000	.599	.049	.049	.145	.005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_19	Pearson Correlation	.612*	1.000**	1	.169	.577*	.577*	.447	.751**
	Sig. (2-tailed)	.034	.000		.599	.049	.049	.145	.005
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_20	Pearson Correlation	.000	.169	.169	1	-.488	.488	-.378	-.021
	Sig. (2-tailed)	1.000	.599	.599		.108	.108	.226	.948
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_21	Pearson Correlation	.707*	.577*	.577*	-.488	1	.333	.775**	.650*
	Sig. (2-tailed)	.010	.049	.049	.108		.290	.003	.022
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_22	Pearson Correlation	.471	.577*	.577*	.488	.333	1	.258	.506
	Sig. (2-tailed)	.122	.049	.049	.108	.290		.418	.094

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	N	12	12	12	12	12	12	12	12
item_23	Pearson Correlation	.548	.447	.447	-.378	.775**	.258	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.065	.145	.145	.226	.003	.418		.007
	N	12	12	12	12	12	12	12	12
skor_tota l	Pearson Correlation	.690*	.751**	.751**	-.021	.650*	.506	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.005	.005	.948	.022	.094	.007	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12

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

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

## UJI VALIDITAS Y

### Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	skor_total
1	Pearson Correlation	1	.625*	.107	.594*	.306	.369	.000	.000	.297	.354	.478	.250	.120	.316	.408	-.158	.539
	Sig. (2-tailed)		.030	.742	.042	.333	.238	1.000	1.000	.348	.260	.116	.433	.711	.317	.188	.624	.070
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
2	Pearson Correlation	.625*	1	.107	.297	.000	.369	.250	.354	.297	.707*	.837*	.625*	.478	.316	.408	-.158	.683*
	Sig. (2-tailed)	.030		.742	.348	1.000	.238	.433	.260	.348	.010	.001	.030	.116	.317	.188	.624	.014
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
3	Pearson Correlation	.107	.107	1	.380	.522	.817**	.640*	.302	.380	.302	.357	.426	.051	-.270	-.522	.135	.598*
	Sig. (2-tailed)	.742	.742		.223	.082	.001	.025	.341	.223	.341	.255	.167	.875	.397	.082	.676	.040
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
4	Pearson Correlation	.594*	.297	.380	1	.728**	.613*	.396	.140	.294	.420	.213	.297	.213	.188	-.081	.188	.676*
	Sig. (2-tailed)	.042	.348	.223		.007	.034	.202	.664	.353	.174	.506	.348	.506	.559	.803	.559	.016
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
5	Pearson Correlation	.306	.000	.522	.728**	1	.542	.612*	.289	.243	.289	.000	.000	.293	.000	-.333	.000	.558
	Sig. (2-tailed)	.333	1.000	.082	.007		.069	.034	.363	.448	.363	1.000	1.000	.356	1.000	.290	1.000	.060
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Pearson Correlation	.369	.369	.817**	.613*	.542	1	.737**	.417	.438	.417	.599*	.590*	.176	-.093	-.361	.187	.816**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic U

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

item_6	Sig. (2-tailed)	.238	.238	.001	.034	.069		.006	.177	.154	.177	.040	.044	.584	.773	.249	.562	.001
6	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_7	Pearson Correlation	.000	.250	.640*	.396	.612*	.737**	1	.471	.000	.236	.478	.500	.239	-.316	-.544	.000	.599*
7	Sig. (2-tailed)	1.000	.433	.025	.202	.034	.006		.122	1.000	.461	.116	.098	.454	.317	.067	1.00	.040
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_8	Pearson Correlation	.000	.354	.302	.140	.289	.417	.471	1	.420	.667*	.507	.354	.845*	.000	-.192	.000	.627*
8	Sig. (2-tailed)	1.000	.260	.341	.664	.363	.177	.122		.174	.018	.092	.260	.001	1.00	.549	1.00	.029
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_9	Pearson Correlation	.297	.297	.380	.294	.243	.438	.000	.420	1	.700*	.213	.000	.497	.564	.243	.188	.619*
9	Sig. (2-tailed)	.348	.348	.223	.353	.448	.154	1.000	.174		.011	.506	1.00	.100	.056	.448	.559	.032
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_10	Pearson Correlation	.354	.707*	.302	.420	.289	.417	.236	.667*	.700*	1	.507	.354	.845*	.447	.192	.000	.796**
10	Sig. (2-tailed)	.260	.010	.341	.174	.363	.177	.461	.018	.011		.092	.260	.001	.145	.549	1.00	.002
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
item_11	Pearson Correlation	.478	.837**	.357	.213	.000	.599*	.478	.507	.213	.507	1	.837*	.314	-.076	.098	-.076	.696*
11	Sig. (2-tailed)	.116	.001	.255	.506	1.000	.040	.116	.092	.506	.092		.001	.320	.815	.763	.815	.012

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

item_12	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Pearson Correlation	.250	.625*	.426	.297	.000	.590*	.500	.354	.000	.354	.837*	1	.120	-.158	.000	.316	.611*
	Sig. (2-tailed)	.433	.030	.167	.348	1.000	.044	.098	.260	1.000	.260	.001		.711	.624	1.000	.317	.035
item_13	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Pearson Correlation	.120	.478	.051	.213	.293	.176	.239	.845**	.497	.845*	.314	.120	1	.378	.098	-.076	.593*
	Sig. (2-tailed)	.711	.116	.875	.506	.356	.584	.454	.001	.100	.001	.320	.711		.226	.763	.815	.042
item_14	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Pearson Correlation	.316	.316	-.270	.188	.000	-.093	-.316	.000	.564	.447	-.076	-.158	.378	1	.775*	.400	.296
	Sig. (2-tailed)	.317	.317	.397	.559	1.000	.773	.317	1.000	.056	.145	.815	.624	.226		.003	.198	.351
item_15	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Pearson Correlation	.408	.408	-.522	-.081	-.333	-.361	-.544	-.192	.243	.192	.098	.000	.098	.775*	1	.258	.049
	Sig. (2-tailed)	.188	.188	.082	.803	.290	.249	.067	.549	.448	.549	.763	1.000	.763	.003		.418	.880
item_16	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
	Pearson Correlation	-.158	-.158	.135	.188	.000	.187	.000	.000	.188	.000	-.076	.316	-.076	.400	.258	1	.205
	Sig. (2-tailed)	.624	.624	.676	.559	1.000	.562	1.000	1.000	.559	1.000	.815	.317	.815	.198	.418		.524
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

skor total	Pearson Correlation	.539	.683*	.598*	.676*	.558	.816**	.599*	.627*	.619*	.796*	.696*	.611*	.593*	.296	.049	.205	1
	Sig. (2-tailed)	.070	.014	.040	.016	.060	.001	.040	.029	.032	.002	.012	.035	.042	.351	.880	.524	
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12

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

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



**Lampiran 5:**

**Distribusi Nilai  $r_{tabel}$   
Product Moment**

df	t	r
	0,05	0,05
1	12,7062	0,996917
2	4,302653	0,95
3	3,182446	0,878339
4	2,776445	0,811401
5	2,570582	0,754492
6	2,446912	0,706734
7	2,364624	0,666384
8	2,306004	0,631897
9	2,262157	0,602069
10	2,228139	0,575983
11	2,200985	0,552943
12	2,178813	0,532413
13	2,160369	0,513977
14	2,144787	0,497309
15	2,13145	0,482146
16	2,119905	0,468277
17	2,109816	0,455531
18	2,100922	0,443763
19	2,093024	0,432858
20	2,085963	0,422714
21	2,079614	0,413247
22	2,073873	0,404386
23	2,068658	0,39607
24	2,063899	0,388244
25	2,059539	0,380863
26	2,055529	0,373886
27	2,051831	0,367278
28	2,048407	0,361007
29	2,04523	0,355046
30	2,042272	0,34937
31	2,039513	0,343957
32	2,036933	0,338788
33	2,034515	0,333845
34	2,032245	0,329111
35	2,030108	0,324573
36	2,028094	0,320217

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

37	2,026192	0,316032
38	2,024394	0,312006
39	2,022691	0,308131
40	2,021075	0,304396
41	2,019541	0,300793
42	2,018082	0,297315
43	2,016692	0,293955
44	2,015368	0,290706
45	2,014103	0,287563
46	2,012896	0,284519
47	2,011741	0,28157
48	2,010635	0,278711
49	2,009575	0,275936
50	2,008559	0,273243
51	2,007584	0,270628
52	2,006647	0,268086
53	2,005746	0,265614
54	2,004879	0,263209
55	2,004045	0,260869
56	2,003241	0,258589
57	2,002465	0,256369
58	2,001717	0,254204
59	2,000995	0,252094
60	2,000298	0,250035
61	1,999624	0,248026
62	1,998972	0,246064
63	1,998341	0,244148
64	1,99773	0,242276
65	1,997138	0,240447
66	1,996564	0,238658
67	1,996008	0,236909
68	1,995469	0,235198
69	1,994945	0,233523
70	1,994437	0,231883
71	1,993943	0,230278
72	1,993464	0,228705
73	1,992997	0,227164
74	1,992543	0,225654
75	1,992102	0,224174
76	1,991673	0,222722
77	1,991254	0,221298

78	1,990847	0,219901
79	1,99045	0,21853
80	1,990063	0,217185
81	1,989686	0,215864
82	1,989319	0,214567
83	1,98896	0,213293
84	1,98861	0,212041
85	1,988268	0,210811
86	1,987934	0,209603
87	1,987608	0,208415
88	1,98729	0,207246
89	1,986979	0,206098
90	1,986675	0,204968
91	1,986377	0,203856
92	1,986086	0,202763
93	1,985802	0,201686
94	1,985523	0,200627
95	1,985251	0,199584
96	1,984984	0,198558
97	1,984723	0,197547
98	1,984467	0,196551

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 6:

TABEL T DISTRIBUSI DF 1-15

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
<b>1</b>	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
<b>2</b>	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
<b>3</b>	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
<b>4</b>	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
<b>5</b>	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
<b>6</b>	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
<b>7</b>	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
<b>8</b>	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
<b>9</b>	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
<b>10</b>	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
<b>11</b>	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
<b>12</b>	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
<b>13</b>	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
<b>14</b>	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
<b>15</b>	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
كلية الدعوة و الاتصال  
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jln. HR Soebrantas KM. 15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web: <https://fdk.uinsuska.ac.id/> Email: [fdk@uin-suska.ac.id](mailto:fdk@uin-suska.ac.id)

Nomor : B- 10704/Un.04/F.IV/PP.00.9/10/2021  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : Penunjukan Pembimbing  
a.n. **M Rian Affandi**

Pekanbaru, 1 Oktober 2021

Kepada  
Yth. **Zulkarnaini, M.Ag**  
Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
UIN Suska Riau

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh  
Dengan hormat,

Berdasarkan keputusan pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi tentang penetapan judul dan pembimbing skripsi mahasiswa a.n. **M Rian Affandi** NIM. **11740414157** dengan judul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktur Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru**" saudara menjadi pembimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut.

Bimbingan yang saudara berikan meliputi :

1. Materi / Isi skripsi
2. Metodologi Penelitian

Kami tambahkan bahwa saudara dapat mengarahkan atau mengubah judul di atas bersama mahasiswa bersangkutan, sejauh tidak mengubah tema atau masalah pokoknya. Kami harapkan bimbingan tersebut dapat selesai dalam waktu **6 (enam) bulan.**

Atas kesediaan dan perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam



Dr. **Simon Kosidi, S.Pd., MA**  
NIP. 19630101198200901 1 006

Tembusan :  
Yth. Ketua Prodi Manajemen Dakwah

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
Cipta Dilindungi Undang-Undang



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**  
 Email : [dpmptsp@riau.go.id](mailto:dpmptsp@riau.go.id)

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPSTP/NON IZIN-RISET/46107  
 TENTANG

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**



1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/12/2021 Tanggal 10 Desember 2021**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

- |                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama              | : | <b>M.RIAN AFFANDI</b>   |
| 2. NIM / KTP         | : | 11740414157   |
| 3. Program Studi     | : | MANAJEMEN DAKWAH  |
| 4. Jenjang           | : | S1  |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU   |
| 6. Judul Penelitian  | : | <b>PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. NUR MEKAHIYAH WISATA KOTA PEKANBARU</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : | JL. KARTAMA NO.70 MARPOYAN DAMAI PEKANBARU  |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 20 Desember 2021



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :  
 Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

**DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
 PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
 PROVINSI RIAU**

**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan PT. Nur Mekahiyah Wisata Kota Pekanbaru
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan



# PT. NUR MEKAHIYAH WISATA

## UMRAH & HAJI

OFFICE : JL. CEMPEDAK NO. 39F PEKANBARU  
TELP. 0761-8408888 FAX. 0761-8400200  
EMAIL : SEPTRIANYD@YAHOO.COM

### SURAT KETERANGAN

Nomor : 003 / NMW / II / 2022

Yang bertanda tangan dibawah ini, **DEWI SEPTRIANY, S.H.**, Jabatan : **Direktur PT. Nur Mekahiyah Wisata**, menerangkan bahwa :

Nama : **M. RIAN AFFANDI**  
NIM : 11740414157  
Semester : IX (Sembilan)  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di PT. Nur Mekahiyah Wisata, pada tanggal **08 Februari 2022 – 09 Februari 2022**.

Surat keterangan ini diberikan agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 10 Februari 2022

Direktur PT. Nur Mekahiyah Wisata



**DEWI SEPTRIANY, S.H.**

Hak cipta Diindungi Undang-undang  
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengacaukan isi dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BIOGRAFI PENULIS



**M RIAN AFFANDI** adalah anak ke tiga dari lima orang bersaudara dari pasangan Ayahanda Basri Rasid dan Ibunda Jumaah. Lahir di Tanjung Katung pada tanggal 21 November 1998. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis adalah SDN 05 Tanjung Desa Tanjung dan lulus pada tahun 2011. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Madrasah Tsanawiyah Negeri Selatpanjang lulus pada tahun 2014 dan Madrasah Aliyah Negeri Selatpanjang dan lulus pada tahun 2017. Kemudian penulis melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi program S1 di Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir penulis, hingga akhirnya pada tanggal 26 April 2022 penulis melaksanakan ujian Munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIPT NUR MEKAHIYAH WISATA KOTA PEKANBARU”** dan dinyatakan **“LULUS”** serta mendapatkan gelar Sarjana Sosial (S.Sos). Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan para pembaca umumnya.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.