

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (Survei Pada Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu)

Edi Haryono<sup>1</sup>; Marabona Munthe<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Institut Agama Islam Edi Haryono Madani  
Jln. Lintas Pekanbaru Duri KM 77 Kecamatan Kandis

<sup>2</sup>Universitas Muhammadiyah Riau  
Jln. Tuanku Tambusai Kota Pekanbaru Kode Pos 28294  
E-mail : [iaiehmri@gmail.com](mailto:iaiehmri@gmail.com) (Koresponding)

**Abstract:** This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance at the Kampar Kiri Hulu Subdistrict Office from the perspective of Islamic economics. Leadership plays a crucial role in determining employee effectiveness and organizational success. In Islamic economics, leadership emphasizes values such as trustworthiness (amanah), justice, responsibility, consultation (shura), and exemplary conduct. This research employed a quantitative survey approach involving all employees of the Kampar Kiri Hulu Subdistrict Office using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression. The findings reveal that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. A more effective leadership style leads to higher employee performance levels. Furthermore, the leadership practices observed reflect key Islamic leadership principles, which contribute to enhancing employee motivation, productivity, and organizational effectiveness. Therefore, strengthening Islamic leadership values is essential to improve public service quality and achieve better organizational performance.

**Keywords:** *Leadership Style, Employee Performance, Islamic Leadership, Islamic Economics, Public Service*

Indonesia merupakan negara yang memiliki populasi Muslim terbesar di seluruh dunia. Pada saat ini diperkirakan bahwa jumlah umat Muslim mencapai 207 juta orang, jumlah yang besar ini mengimplikasikan bahwa sekitar 13% dari umat muslim di seluruh dunia tinggal di Indonesia dan juga mengimplikasikan bahwa mayoritas populasi penduduk di Indonesia memeluk agama Islam.<sup>1</sup> Hal ini tertuang di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945) pada alinea ketiga yaitu “Atas berkat rahmat Allah yang maha kuasa dan dengan didorong oleh keinginan yang luhur, supaya berkehidupan berkebangsaan yang bebas, maka rakyat Indonesia dengan ini menyatakan kemerdekaannya.”

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.<sup>5</sup> Gaya kepemimpinan

adalah pola perilaku pada saat seseorang mencoba mempengaruhi orang lain dan mereka menerimanya.<sup>6</sup>

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Kecamatan Kampar Kiri Hulu adalah suatu kecamatan yang mayoritas masyarakatnya adalah beragama islam. Kecamatan kampar kiri hulu terdiri dari 24 desa dan dipimpin oleh seorang camat. Seorang camat harus memiliki gaya epemimpinan yang bisa membawa suatu organisasi pemerintah menjadi lebih baik,

karena akan berdampak pada kinerja pegawai khususnya di kantor camat kecamatan kampar kiri hulu Keberhasilan atau kegagalan sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin organisasi itu. Lebih jauh ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan memimpin oleh siagian adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Bahkan seorang pemimpin itu harus mempunyai gaya atau perilaku dan sifat yang disesuaikan dengan situasi dan organisasi tersebut agar bersifat fleksibel dalam arti menyesuaikan atau beradaptasi dengan kematangan bawahannya serta lingkungan kerjanya.

Camat sebagai pemimpin di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu diharapkan memiliki Gaya kepemimpinan yang efektif, seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawai dalam perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang efektif tersebut diharapkan dapat membuat kinerja pegawai meningkat yang mengakibatkan pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai pada kantor camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu sangat menentukan terwujudnya tujuan organisasi, dengan kinerja pegawai yang tinggi serta dengan komitmen yang besar untuk organisasi. Sebagai salah satu lembaga public service milik pemerintah yang keseluruhan para pegawainya dibayar dan digaji oleh pemerintah pusat, rendahnya kinerja para pegawai telah menjadi rahasia umum.

Permasalahan yang terjadi di kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu adalah kurang harmonisnya antara pimpinan dengan bawahannya, seperti masih kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahannya. Permasalahan yang terjadi di kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu adalah masih rendahnya kualitas

pelayanan yang diterima oleh masyarakat sehingga menyebabkan masih rendahnya kualitas pelayanan yang ada di kantor Camat Kampar Kiri Hulu.

Salah satu permasalahan yang terjadi di kantor camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu yang juga merupakan permasalahan di semua lembaga atau instansi pemerintahan masih ada ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan yang kurang maksimal, serta masih kurangnya disiplin pegawai seperti masih seringnya pegawai yang tidak datang dan datang terlambat, serta penyebab rendahnya pelayanan di kantor camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu ini adalah masih minimnya sarana dan prasarana yang ada di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan pada dasarnya setiap kepemimpinan memiliki orientasinya sendiri-sendiri. Ia mengidentifikasi adanya tiga orientasi kepemimpinan, yakni: kepemimpinan yang berorientasi pada tugas (task oriented), kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan kerja sama (relationship oriented), kepemimpinan yang berorientasi pada hasil (effectiveness oriented).

### **Teori Genetis (Keturunan)**

Inti dari teori ini menyatakan bahwa *leader are born and not made* (pemimpin itu dilahirkan bakat, bukannya dibuat). Teori ini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan. Dalam keadaan yang bagaimanapun seseorang ditempatkan karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, sesekali kelak ia akan timbul sebagai pemimpin.

Teori Sosial. Inti dari teori ini menyatakan bahwa *leader are made and*

*not born* (pemimpin itu dibuat atau dididik, bukannya kodrati). Jadi teori ini merupakan kebalikan dari teori genetika. Para penganut teori ini mengetengahkan pendapat yang mengatakan bahwa setiap rang bisa menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.

Teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua teori terdahulu sehingga dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati tentang kebenaran. Selain pendapat diatas yang menyatakan tentang timbulnya gaya kepemimpinan tersebut, Harsey dan Blanchard berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu: pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi dimana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan. Bertolak dari pemikiran tersebut, dia mengajukan proposisi bahwa gaya kepemimpinan (k) merupakan satu fungsi dari pemimpin (p), bawahan (d) dan situasi tertentu (s), yang dapat dinotasikan sebagai:  $k=f(p, b, s)$ .

### **Kepemimpinan dalam Islam**

Kepemimpinan dalam Islam ini sudah ada dan berkembang tepatnya setelah Rasulullah SAW wafat. Dalam Firman Allah SWT dikatakan bahwa Al-quran itu sudah bersifat final dan tidak dapat diubah-ubah lagi. Sehingga Rasulullah SAW adalah pembawa risalah terakhir dan penyempurna dari risalah-rialah sebelumnya. Firman Allah: Artinya: *Telah sempurnalah kalimat Tuhanmu (Al-quran) sebagai kalimat yang benar dan adil. Tak ada yang dapat mengubah kalimat kalimatnya, dan Dialah yang Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.* (Q.S Al- Anam : 115)

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dilaksanakan berdasarkan tiga prinsip utama, yaitu musyawarah, keadilan, dan kebebasan berpikir. Musyawarah merupakan landasan pengambilan keputusan yang melibatkan pihak-pihak yang memiliki pengetahuan dan pandangan yang baik sebagaimana ditegaskan dalam QS. Al-Syura ayat 38. Selain itu, pemimpin wajib berlaku adil

tanpa membedakan suku, ras, keturunan, maupun agama, sesuai perintah Allah dalam QS. An-Nisa ayat 135 yang menekankan pentingnya menegakkan keadilan secara objektif. Di samping itu, pemimpin Islam harus memberikan kebebasan berpikir kepada anggota organisasi dengan membuka ruang bagi penyampaian kritik, saran, dan pendapat secara konstruktif, sehingga tercipta komunikasi yang sehat serta pengambilan keputusan yang lebih baik demi tercapainya tujuan bersama.

### **Kepemimpinan Rasulullah SAW**

Diakui dalam sejarah Nabi Muhammad Saw mempunyai pengaruh dalam masyarakat, terutama bagi pengikutnya. Beliau berpengaruh dimasyarakat karena memiliki kelebihan-kelebihan seperti dijelaskan dalam doktrin agama. *Pertama*, dalam Al-Quran terdapat perintah agar umat Islam taat kepada Allah dan Rasul-Nya. *Kedua*, umat Islam diperintahkan untuk mencintai Allah dan Rasul-Nya. *Ketiga*, umat Islam dilarang bermaksiat kepada Allah dan Rasul-Nya. *Keempat*, Nabi Muhammad adalah teladan yang baik bagi umatnya (uswah hasanah). *Kelima*, Nabi Muhammad dipercaya oleh masyarakat dan pengikutnya.<sup>17</sup>

Nabi Muhammad Saw yang menumbuhkan rasa kepatuhan dan kecintaan para sahabatnya, menandakan bahwa beliau memiliki kearifan dan kebijaksanaan dalam setiap perbuatan dan permasalahan yang dihadapi dengan sifat terbuka dan toleransi. Kemampuan beliau sebagai pemimpin umat didukung oleh kecerdasannya (*fathanah*). Beliau peka dan tanggap terhadap setiap persoalan dan mempunyai jangkauan pemikiran yang jauh ke depan. Serta beliau adalah orang yang bertanggung jawab. Ibn Umar r.a berkata: saya telah mendengar Rasulullah SAW bersabda: *Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.* „*Seorang kepala negara akan diminta pertanggungjawaban*

*perihal rakyat yang dipimpinnya. Seorang suami akan ditanya perihal keluarga yang dipimpinnya. Seorang isteri yang memelihara rumah tangga suaminya akan ditanya perihal tanggungjawab dan tugasnya. Bahkan seorang pembantu/pekerja rumah tangga yang bertugas memelihara barang milik majikannya juga akan ditanya dari hal yang dipimpinnya. Dan kamu sekalian pemimpin dan akan ditanya (diminta pertanggungjawaban) dari hal yang dipimpinnya”” (H.R. Bukhari dan Muslim).*

Dalam perspektif Islam, konsep kepemimpinan telah diajarkan sejak lebih dari 15 abad yang lalu melalui keteladanan Nabi Muhammad SAW. Teori kepemimpinan ini menekankan sifat-sifat utama yang harus dimiliki seorang pemimpin, yaitu siddiq (jujur dan berpihak pada kebenaran), amanah (dapat dipercaya dan bertanggung jawab), tabligh (mampu menyampaikan informasi secara terbuka dan transparan), serta fathonah (cerdas, bijaksana, dan mampu menyelesaikan berbagai persoalan). Selain itu, Rasulullah SAW juga memiliki sifat maksum, yaitu terjaga dari perbuatan yang bertentangan dengan nilai-nilai ajaran Islam. Karakteristik tersebut menjadi landasan kepemimpinan Islam yang menekankan integritas, kejujuran, tanggung jawab, kecerdasan, dan keteladanan dalam menjalankan amanah kepemimpinan.

Kinerja pegawai dapat dinilai melalui beberapa indikator utama, yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, dan kecakapan. Kesetiaan tercermin dari kesungguhan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan amanah organisasi. Prestasi kerja menunjukkan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang dimiliki. Kedisiplinan mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan instruksi yang berlaku. Kreativitas menunjukkan kemampuan pegawai mengembangkan potensi dan menemukan solusi yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan

kerja sama menggambarkan kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sementara itu, kecakapan berkaitan dengan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan pendidikan yang sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diemban..

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai**

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan individu atau kelompok guna mencapai tujuan tertentu. Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang tercermin dalam pola perilaku untuk memengaruhi dan membimbing bawahan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja, mendorong pegawai mencapai target organisasi, serta berdampak positif terhadap kinerja mereka. Selain itu, budaya organisasi yang baik dapat memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, tanggung jawab, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan berani menanggung risiko pekerjaan, menjadi salah satu indikator penting dalam mewujudkan kinerja yang optimal.

Secara umum, indikator kinerja dapat dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu efektivitas, efisiensi, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Efektivitas mengukur tingkat pencapaian tujuan yang diinginkan, sedangkan efisiensi menilai kemampuan menghasilkan output dengan penggunaan sumber daya dan biaya yang optimal. Kualitas menunjukkan kesesuaian hasil kerja dengan kebutuhan dan harapan pengguna, sementara ketepatan waktu mengukur penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal yang ditetapkan. Produktivitas mencerminkan kemampuan organisasi menghasilkan output secara maksimal, dan keselamatan menilai kondisi kesehatan

organisasi serta keamanan lingkungan kerja pegawai. Indikator-indikator tersebut dapat disesuaikan dengan karakteristik dan tujuan masing-masing organisasi.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara lain dalam pengukuran. Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian kepada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu didalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel. Metode ini diharapkan mengungkapkan hubungan antara variabel-variabel terjadi di universitas dan menganalisa hubungan antara variabel yang ada dengan menggunakan teori yang obyektif.

## HASIL

### Analisa Data Penelitian

#### Uji validitas

*Uji validitas* adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan, valid tidaknya item pernyataan bisa dilihat dari membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel, data dikatakan valid jika r-hitung lebih besar dari r-tabel ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ).

Berikut ini hasil pengujian uji validitas data:

#### Uji validitas Gaya Kepemimpinan (X)

Berdasarkan uji validitas data pada lampiran 1 terhadap gaya kepemimpinan maka diperoleh hasil bahwa pertanyaan nomor 1 tidak valid dan pertanyaan 2-16 valid.

#### Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji validitas data pada lampiran 2 terhadap kinerja pegawai maka diperoleh hasil bahwa pertanyaan nomor 1 tidak valid dan pertanyaan 2-8 valid.

#### Uji Reliabilitas Data

*Uji reliabilitas* dilakukan untuk melihat sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Hasil suatu pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap suatu subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama artinya mempunyai konsistensi pengukuran yang baik. Nilai reliabilitas bisa dilihat dari nilai *Croanbach's Alpha*. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai *Croanbach's Alpha* 1.00 dan nilai reliabilitas dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi jika nilai *Croanbach's Alpha*  $> 0.70$ .

#### Uji Reabilitas (X)

Berikut disajikan tabel uji reliabilitas data gaya kepemimpinan (X) Tabel 4.9 uji reliabilitas data gaya kepemimpinan (X)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	17

Berdasarkan uji reliabilitas data diatas hasil dari *Croanbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 ( $0.768 > 0.7$ ) maka nilai reliabilitas dari variabel (X) dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi.

#### Uji Reabilitas (Y)

Berikut disajikan tabel uji reliabilitas data Kinerja Pegawai (Y) Tabel 4.10 uji reliabilitas data Kinerja Pegawai (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	9

Berdasarkan uji reliabilitas data diatas hasil dari *Croanbach's Alpha* lebih besar dari 0,7 ( $0.765 > 0.7$ ) maka nilai reliabilitas dari variabel (X) dianggap sudah cukup memuaskan atau tinggi.

#### Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan dalam uji normalitas data Kolmogorov-Smirnov adalah:

- Jika nilai Sig.  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal
- Jika nilai Sig.  $< 0,05$  maka data tidak

berdistribusi normal

**Tabel Uji normalitas data  
Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
VAR00001	.127	22	.200*	.949	22	.308
VAR00002	.155	22	.183	.930	22	.125

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance.

Dari uji normalitas data diatas dapat dilihat bahwa sig untuk variabel 01(X) memiliki nilai 0,200 dan sig untuk variabel 02(Y) memiliki nilai 0,183 jadi keduanya >0,05 maka interpretasinya adalah data berdistribusi secara normal.

**Uji Korelasi**

Uji korelasi dilakukan untuk melihat derajat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1. Adapun nilai untuk menentukan interperetasi koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

- 0,20-0,399= Rendah
- 0,40-0,599= Sedang
- 0,60-0,799= Kuat
- 0,80-1,000= Sangat Kuat

Berikut disajikan hasil analisis uji korelasi:

Correlations

Tabel 4.12 Uji korelasi

**Correlations**

	VAR00001	VAR00002
VAR00001 Pearson Correlation	1	.927**
Sig. (2-tailed)		.000
N	22	22
VAR00002 Pearson Correlation	.927**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	22	22

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

Dari hasil analisis korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa nilai (r) adalah (0,927) maka terdapat korelasi yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

**Uji Regresi**

Analisis hasil penelitian mengenai

pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 17.0 diperoleh hasil sebagai berikut.

Ada beberapa output yang SPSS dari analisa regresi tersebut, akan tetapi hanya tiga output utama yang diperlukan untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan yaitu Model Summary, ANNOVA dan Coeffisient. Ketiga output tersebut bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 <sup>a</sup>	.860	.853	2.362

- a. Predictors: (Constant), gaya\_kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.13 diatas dilihat bahwa nilai R Square adalah 0.860 yang menunjukkan bahwa variabel Y dipengaruhi kuat oleh variabel X sebesar 86,0 % dan sisanya sebesar 14,0 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian.

**ANNOVA**

Tabel ANNOVA

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686.411	1	686.411	123.024	.000 <sup>a</sup>
	Residual	111.589	20	5.579		
	Total	798.000	21			

- a. Predictors: (Constant), gaya\_kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 4.14 ANNOVA diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung adalah 123.024 lebih besar dari F tabel 1.717 (F hitung > F tabel), dengan nilai signifikansi <0,05 maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Tabel Coefficients

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	3.130	2.497			-1.253	.225
gaya_kepemimpinan	.640	.058	.927		11.092	.000

#### a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut : Berdasarkan hasil olah data didapat persamaan hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = -3.130 + 0.640X$$

Dari persamaan regresi tersebut terlihat bahwa nilai t hitung > t tabel dimana nilai t tabel adalah 2,086 maka (11.092 > 2,086), dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil analisis regresi diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan regresi sederhana tersebut diperoleh nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.000. Nilai t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat yang akan dibahas pada bagian pengujian hipotesis, adapun ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Berdasarkan signifikansinya yaitu X (gaya kepemimpinan) dengan signifikansi 0.000, maka gaya kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

### Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

„Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu“.

Dasar pengambilan keputusan apakah hipotesis ditolak atau diterima adalah sebagai berikut:

- Jika t hitung < t tabel : H<sub>0</sub> diterima, artinya H<sub>a</sub> ditolak
- Jika t hitung > t tabel : H<sub>0</sub> ditolak, artinya

### Ha diterima

Adapun persamaan regresinya adalah bahwa nilai t hitung > t tabel (11.092 > 2,086), dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima, artinya hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Hipotesis		
„Variabel X mempengaruhi variabel Y“	DITERIMA	t-hitung>t-tabel (11.092 > 2,086),

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Variabel Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku yang ditampilkan dalam proses mempengaruhi orang lain. Adapun tipe gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- Tipe Otokratis.
- Tipe Militeristik.
- Tipe Paternalistik.
- Tipe Kharismatik.
- Tipe Demokratis.
- Tipe Otoriter.

Berikut disajikan hasil jawaban responden tentang gaya kepemimpinan:

- Tanggapan responden terhadap „Kemauan pimpinan menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan“.
- Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang mau menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan. Berikut ini adalah tanggapan responden terhadap kemauan pimpinan menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan		18 (81,81%)	2 (9,09%)	2 (9,09%)		22 100%

Berdasarkan jawaban responden diatas disimpulkan bahwa pimpinan senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan.

- Tanggapan responden terhadap „Kemauan pimpinan dalam

melakukan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan"". Pimpinan harus melakukan kerjasama dengan bawahan sehingga akan tujuan organisasi akan tercapai.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan	3 (13,63%)	12 (54,54%)	3 (13,63%)	4 (18,18%)	22	100%

Berdasarkan jawaban responden diatas disimpulkan bahwa pimpinan kurang melakukan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Tanggapan responden tentang pernyataan "Pimpinan selalu menjunjung tinggi kedisiplinan". Pemimpin yang baik akan selalu menjunjung tinggi kedisiplinan.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan selalu menjunjung Tinggi kedisiplinan	4 (18,18%)	12 (54,54%)	3 (13,63%)	3 (13,63%)	22	100%

Berdasarkan jawaban responden diatas disimpulkan bahwa kedisiplinan pimpinan kurang bagus.

d. Tanggapan responden terhadap Pernyataan "Pimpinan menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas". Visi dan misi sangat penting dalam sebuah organisasi.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas	3 (13,63%)	11 (50%)	5 (22,72%)	3 (13,63%)	22	100%

Berdasarkan jawaban responden diatas disimpulkan bahwa pimpinan kurang menyampaikan visi dan misi organisasi dengan jelas.

e. Tanggapan responden terhadap Pernyataan "Pimpinan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi". Pimpinan seharusnya mengidentifikasi tujuan pribadi dengan organisasi.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total	
	SS	S	KS	TS	STS		
Pimpinan mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi	1 (4,54%)	5 (22,72%)		12 (54,54%)	3 (13,63%)	22	100%

Berdasarkan jawaban responden diatas disimpulkan bahwa pimpinan tidak mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

f. Tanggapan responden terhadap Pernyataan "Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya". Pimpinan yang baik tidak bergantung kepada kekuasaan formal.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya	2 (9,09%)	12 (54,54%)	2 (9,09%)	3 (13,63%)	22	100%

Berdasarkan jawaban responden diatas disimpulkan bahwa terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.

g. Tanggapan responden terhadap kemauan, "Pimpinan berpartisipasi dalam setiap kegiatan"". Pimpinan seharusnya ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total	
	SS	S	KS	TS	STS		
Pimpinan berpartisipasi dalam setiap kegiatan	5 (22,72%)	10 (45,45%)	1 (4,54%)	4 (18,18%)	3 (13,63%)	22	100%

Berdasarkan jawaban responden diatas disimpulkan bahwa pimpinan berpartisipasi dalam setiap kegiatan.

h. Tanggapan responden terhadap Pernyataan "Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggungjawab dilakukan oleh bawahannya"". "

Pernyataan	Jawaban Responden					Total	
	SS	S	KS	TS	STS		
Pimpinan berpartisipasi dalam setiap kegiatan	28 (45,90%)	2 (9,09%)		9 (40,90%)	2 (9,09%)	22	100%

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju terhadap pernyataan

„Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggungjawab dilakukan oleh bawahannya”.

- i. Tanggapan responden terhadap Pernyataan “Pimpinan bertindak sebagai penguasa”. Pimpinan yang baik tidak bertindak sebagai penguasa.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan bertindak sebagai penguasa		16 (72,72%)	1 (4,54%)	3 (13,63%)	2 (9,09%)	22 100%

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan bertindak sebagai penguasa.

- j. Tanggapan responden terhadap Pernyataan “Pimpinan menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi”.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan menganggap organisasi sebagai pemilik Pribadi		16 (68,18%)	1 (4,54%)	3 (13,63%)	2 (9,09%)	22 100%

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan „Pimpinan menganggap organisasi sebagai pemilik pribadi”.

- k. Tanggapan responden terhadap Pernyataan “Pimpinan jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif dan keputusan”. Pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan keputusan.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif dan keputusan		16 (68,18%)	2 (9,09%)	2 (9,09%)	2 (9,09%)	22 100%

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif dan keputusan.

- l. Tanggapan responden terhadap kemauan “Pimpinan menjalin

komunikasi yang baik dengan bawahan”. Pimpinan yang baik akan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan		8 (36,36%)	2 (9,09%)	11 (50%)	1 (4,54%)	22 100%

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan kurang menjalin komunikasi yang baik dengan bawahan.

- m. Tanggapan responden terhadap Pernyataan “Pimpinan mempunyai visi yang relevan dengan kebutuhan bawahan”. Pimpinan seharusnya mempunyai visi yang relevan dengan kebutuhan bawahan.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan mempunyai visi yang relevan dengan kebutuhan bawahan		9 (40,91%)	2 (9,09%)	10 (45,45%)	1 (4,54%)	22 100%

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa pimpinan mempunyai visi yang relevan dengan kebutuhan bawahan.

- n. Tanggapan responden terhadap Pernyataan “Pimpinan selalu berkata, bersikap dan berlaku benar”. Pimpinan yang baik akan selalu berkata, bersikap dan berlaku benar.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
Pimpinan selalu berkata, bersikap dan berlaku benar		2 (9,09%)	18 (9,09%)	1 (4,54%)		22 100%

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban responden kurang setuju terhadap Pernyataan Pimpinan selalu berkata, bersikap dan berlaku benar.

- o. Tanggapan responden terhadap “Pimpinan menganggap jabatan adalah amanah”. Pemimpin yang baik akan menganggap jabatan

adalah amanah, karena setiap amanah akan diminta pertanggungjawabannya.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
<i>Pimpinan menganggap jabatan adalah amanah</i>		4 (18,18%)		18 (81,81%)		22 100%

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin tidak menganggap jabatan adalah amanah.

- p. Pernyataan "*Pimpinan selalu bersikap adil dan bijaksana*". Pimpinan harus selalu bersikap adil dan bijaksana kepada bawahannya tanpa membedakan antara yang satu dengan yang lain.

Pernyataan	Jawaban Responden					Total
	SS	S	KS	TS	STS	
<i>Pimpinan selalu bersikap adil dan bijaksana</i>		2 (9,09%)	19 (86,36%)	1 (4,54%)		22 100%

Berdasarkan jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa responden menjawab kurang setuju terhadap pernyataan pimpinan selalu bersikap adil dan bijaksana.

Dari persentase jawaban responden terhadap masing-masing pertanyaan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu adalah gaya kepemimpinan yang cenderung otokratis.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,927 yang menunjukkan hubungan sangat kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, serta nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,860 yang berarti 86% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Selain itu, hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung sebesar 11,092 lebih besar dari t-tabel 2,086 dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh

Siagian yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam memotivasi, mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang efektif dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat kerja, disiplin, serta produktivitas pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif akan berdampak pada rendahnya motivasi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tanggapan responden, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu cenderung bersifat otokratis. Hal ini terlihat dari masih dominannya persepsi pegawai bahwa pimpinan bertindak sebagai penguasa, terlalu bergantung pada kekuasaan formal, kurang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif dan keputusan, serta kurang menjalin komunikasi yang baik dengan pegawai. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan masih terpusat pada pimpinan sehingga partisipasi pegawai dalam organisasi menjadi terbatas.

Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan otokratis cenderung menempatkan seluruh kekuasaan pada pemimpin sehingga bawahan hanya berperan sebagai pelaksana keputusan. Dalam jangka pendek gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan kepatuhan, namun dalam jangka panjang dapat menurunkan kreativitas, motivasi, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Kondisi tersebut terlihat pada hasil penelitian yang menunjukkan masih rendahnya inovasi pegawai, rendahnya kedisiplinan, serta belum optimalnya penyelesaian pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

Dari sisi kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, masih rendah dalam melakukan inovasi kerja, serta belum

sepenuhnya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar. Temuan ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan melalui perbaikan sistem kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2016), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, peran pemimpin sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Ditinjau dari perspektif ekonomi Islam, hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang ada belum sepenuhnya mencerminkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam. Islam mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus menjalankan amanah dengan penuh tanggung jawab, berlaku adil, mengedepankan musyawarah, serta memberikan kebebasan berpikir kepada bawahannya. Namun, hasil penelitian menunjukkan masih adanya persepsi bahwa pimpinan kurang menjunjung tinggi kedisiplinan, kurang adil dan bijaksana, serta belum memberikan ruang yang cukup bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan Islam belum diterapkan secara optimal dalam organisasi.

Dalam Islam, kepemimpinan bukanlah bentuk kekuasaan semata, melainkan amanah yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Rasulullah SAW mencontohkan kepemimpinan yang berlandaskan sifat *siddiq*, amanah, *tabligh*, dan *fathanah*. Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai tersebut akan mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan pegawai, serta mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kepemimpinan di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu perlu diarahkan pada penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam melalui musyawarah, keteladanan, keadilan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini

membuktikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan pola kepemimpinan yang lebih demokratis, partisipatif, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif serta kualitas pelayanan publik kepada masyarakat dapat meningkat.

## SIMPULAN

Setelah penulis melakukan analisa mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu, maka penulis menyimpulkan Berdasarkan indikator-indikator dan jawaban responden melalui kuisioner tentang gaya kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu belum demokratis dan belum sesuai dengan syariat islam, Dilihat dari gambaran indikator-indikator masing-masing variabel kinerja pegawai, dilihat bahwa masih rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu. Dan Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat bahwa nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $11.092 > 2,086$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adiwarman A. Karim. (2014). Sejarah pemikiran ekonomi Islam. PT RajaGrafindo Persada.
- An-Nababan, M. Faruq. 2020. Sistem Ekonomi Islam. Yogyakarta: UII Press.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Evaluasi kinerja SDM. Remaja Rosdakarya.

- Azwar, Karim Adiwarmarman. 2014. Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Dewi, Ernita. 2016. Menggagas Kriteria Pemimpin Ideal, cet 1. Yogyakarta: AK Group.
- Anwar. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Ernita Dewi. (2016). Menggagas kriteria pemimpin ideal. AK Group.
- Lijan Poltak Sinambela., dkk. (2023). Reformasi pelayanan publik: Teori, kebijakan, dan implementasi. Bumi Aksara.
- M. Faruq An-Nababan. (2020). Sistem ekonomi Islam. UII Press.
- M.Hasibuan. 2018. Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2018). Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA, Prabu Anwar. 2016. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Matondang M.H. 2013. Kepemimpinan; Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moeheriono. (2022). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. PT RajaGrafindo Persada.
- Moeheriono. 2022. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Priadana HM, Sidik dan Hadian, Dedi. Pradigma Kepemimpinan di Indonesia. Bandung: STIE Pasundan Press.
- Rivai, Veithzal. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan : dari teori ke praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang p. 2007. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahana Komputer. 2009. Seri Panduan Praktis :SPSS 17 untuk Pengelolaan Data
- Sinambela, Lijan Poltak dkk. 2023. Reformasi Pelayanan Publik; Teori Kebijakan dan Implementasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2007). Teori dan praktik kepemimpinan. Bumi Aksara.
- Statistik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supardi. 2015. Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UII Press.
- Tisnawati, Sule Ernie, Saefullah Kurniawan. 2006. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana.
- Thohir, Ajid. 2024. Sirah Nabawiyah: Nabi Muhammad Saw dalam Kajian Ilmu Sosial-Humaniora. Bandung: Penerbit Marja.
- Tika, Pabundu. 2016. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Tim Penyusun Pusat Kamus. 2017. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Edisi ke Tiga. Jakarta: Balai Pustaka.
- Undang-Undang Dasar 1945.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. [http://www.indonesiainvestments.com/id/budaya/agama/islam/item24\(Diakses pada tanggal 03 Desember 2015\)](http://www.indonesiainvestments.com/id/budaya/agama/islam/item24(Diakses%20pada%20tanggal%2003%20Desember%202015))
- Veithzal Rivai. (2014). Kepemimpinan dan perilaku organisasi (4th ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2015). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik. PT RajaGrafindo Persada.