

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Riri Hanifa^{1*}, Abu Daud^{2}**
Universitas Sumatera Selatan
Email: ririhanifa@uss.ac.id

ABSTRACT

This study tries to analyze the influence of leadership style on employee performance at the Faculty of Economics and Islamic Business UIN Raden Fatah Palembang. The data used is secondary data obtained through a questionnaire instrument. The sampling technique used is saturated sampling as many as 53 employees. The analysis technique used is simple linear regression. The results of the study indicate that leadership style has a significant positive direct effect on employee performance at the Faculty of Economics and Islamic Business, UIN Raden Fatah Palembang.

Keywords: leadership style, employee performance,

ABSTRAK

Penelitian ini mencoba menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh melalui instrumen kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu sebanyak 53 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan secara positif signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi bukanlah intansi yang hanya mengejar keuntungan semata, tetapi juga bukan badan amal, melainkan sebuah industri harus dikelola secara efektif.

Globalisasi telah mendorong timbulnya persaingan dalam jasa pendidikan dalam rangka membangun daya saing yang tinggi dan daya tarik untuk minat mahasiswa tersebut.

Sumber daya kampus, dalam hal ini karyawan, memiliki peran penting dan ikut menentukan kelancaran dan keberhasilan perguruan tinggi. Agar para karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan efektif, mereka dituntut untuk memiliki kemampuan yang memadai.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan, Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (Skill) dan pengetahuan (knowledge) kemampuan (ability) untuk melaksanakan pekerjaan

menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal (Nurjaya, 2021).

Kompetensi karyawan menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia. Akan tetapi kompetensi tersebut masih sangat bergantung dengan pola kepemimpinan yang dikembangkan di dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan tertentu akan mempengaruhi bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di lakukan pada sebuah organisasi.

Menurut Rivai (2014: 42), menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang

disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin memerlukan cara bagaimana menggerakkan anak buah dalam bekerja agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik (Utari dan Hadi, 2020).

Menurut Mathis (2011: 378), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan, kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Gaya Kepemimpinan juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang aktif, efektif, serta kreatif akan dapat memberikan dampak positif terhadap karyawannya, begitu pun sebaliknya.

Gaya kepemimpinan mengandung pola perilaku dari

seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi orang lain. Hal itu mencakup perilaku perintah seperti (tugas) dan perilaku pemberi dukungan seperti (hubungan). Perilaku perintah membantu anggota kelompok mencapai tujuan dengan memberi perintah, mencapai tujuan dan metode evaluasi, menetapkan tanggal waktu, menetapkan peran, dan menunjukkan cara mencapai tujuan (Northouse, 2019: 96). Perilaku pemberi dukungan dapat berupa motivasi agar para pengikut mau bekerja sama untuk kebaikan organisasi.

UIN Raden Fatah Palembang adalah salah satu organisasi penyelenggara pendidikan tinggi. Peserta didiknya disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidiknya disebut dosen dan serta tenaga kependidikannya disebut juga tenaga administrasi, yang beralamat di dua

tempat , yaitu di kampus a, itu terletak di jalan Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri KM.3,5 Palembang Sumatera Selatan, Kota Palembang - Prov. Sumatera Selatan – Indonesia, 30126, sedangkan untuk kampus b itu terletak di jalan Jl. Pangeran Ratu, 5 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30267.

Objek pada penelitian ini difokuskan pada salah satu fakultas yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menggunakan sumber daya manusia yang cukup banyak, yang mana SDM tersebut memiliki karakteristik dan kultur berbeda-beda. Hal ini merupakan fenomena nyata, yang jika tidak diakomodir dengan tepat bisa menimbulkan ketidakselarasan pada institusi tersebut dalam mencapai visi dan misinya. Selain perbedaan asal daerah, pada

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam para pegawai yang tergabung dalam Fakultas ini memiliki pemimpindengan gaya kepemimpinan yang berbeda, hal ini karena gaya kepemimpinan seseorang juga dipengaruhi dari mana asal-muasal pegawai tersebut. Dalam hal ini diperlukan gaya kepemimpinan yang mampu menangani dan mengelola SDM yang ada.

Observasi awal peneliti pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) menunjukkan bahwa gaya pemimpin memiliki dampak yang besar terhadap kinerja karyawan. Terdapat gaya pemimpin yang memerlukan banyak perhatian, ada gaya pemimpin yang selalu merasa curiga, ada gaya pemimpin yang santai, dan lain sebagainya. Berdasarkan pernyataan dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk

meneliti bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sesuatu yang tak dapat dipisahkan karena merupakan suatu kesatuan. Pemimpin hendaknya memiliki jiwa kepemimpinan. Jiwa kepemimpinan terbentuk dari suatu proses dari waktu ke waktu hingga akhirnya akan terbentuk karakteristik kepemimpinan. Pemimpin (*leader*) pada dasarnya adalah orang yang mampu menggerakkan sumber daya (terutama manusia) untuk bekerja bersama dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Jack Welch (dalam Pramudyo, 2013),

pemimpin adalah orang yang memberikan inspirasi dengan visi yang jelas mengenai bagaimana sesuatu dapat dikerjakan dengan cara yang lebih baik.

Dalam melakukan interaksi, maka pemimpin harus mempunyai kriteria tersendiri. Kumaran (2012) menyebutkan bahwa kriteria yang harus dimiliki oleh pemimpin diantaranya adalah pemimpin menetapkan arah dan kecepatan, pemimpin memotivasi, menetapkan tujuan, dan menentukan kebijakan (Kumaran, 2012). Menurut Hasibuan (2016), pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat

memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberikan motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik (Ambarwati, 2015).

Berbagai gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor yang diperhitungkan untuk meningkatkan Kinerja pegawai adalah adanya motivasi dan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan pegawai yang dimiliki pegawainya, hal inilah yang menjadikan gaya kepemimpinan

menjadi begitu penting (Rohaeni, 2016).

Menurut Tika (2008: 67), terdapat lima gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a. Gaya seorang pemimpin yang selalu merasa curiga dan tidak percaya terhadap orang lain. Pemimpin semacam ini asyik dengan kecerdasan dan aktivitas kontrol, kekuatan terlaksanakan, aktif dengan pengembangan strategi, mempunyai kewaspadaan tinggi baik di dalam maupun keluar disebut gaya paranoid.

b. Gaya seorang pemimpin yang takut terhadap kejadian yang tidak diharapkan dan tidak mengawasi hal-hal yang bisa berakibat terhadap semuanya, mengarah pada keasyikan ketika seseorang memiliki dorongan yang tak tertahankan untuk melakukan sesuatu yang detail, merupakan sesuatu hal yang baik karena dapat

menghasilkan kualitas pekerjaan yang sempurna mengutamakan masalah tertentu, pengawasan yang ketat, berhati-hati dalam berpikir, kaku dalam menerapkan strategi, disebut gaya kompulsif.

c. Gaya seorang pemimpin yang banyak memerlukan perhatian-perhatian orang, asyik dengan kepentingan dirisendiri, pernyataan emosi yang berlebihan, senang dengan aktivitas dan kegembiraan, mengeksploitasi orang lain, dangkal dan sering berani mengambil keputusan dan risiko tinggi, tidak jelas struktur atau proses perubahan program tidak tepat dan ambisius, disebut gaya dramatik.

d. Gaya seorang pemimpin yang kurang berpengharapan, dan kurang percaya diri, mengarah pada pasif total, konservatisme ekstrem, mempunyai tendensi birokratis

terhadap lingkungan, disebut gaya depresif

e. Gaya seorang pemimpin berdasarkan perasaan bahwa dunia tidak menyediakan banyak jalan kepuasan dan kebanyakan interaksi akhirnya tidak jalan, mengarah kepada kevakuman kepemimpinan. Pemimpin tidak memberitahu dan tidak mendelegasikan wewenang tetapi menangani sendiri, disebut gaya schizoid.

Indikator kepemimpinan menurut (Kartono 2001:34), menyatakan sebagai berikut :

a. Sifat: Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin.

b. Kebiasaan: kebiasaan memegang peranan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik.

c. Temperamen: adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain.

d. Watak: Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian.

e. Kepribadian: Kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Prabu, 2013) Pengertian kinerja menurut adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus (Amirullah, 2015).

Prawirosentono dan Dewi (2017: 2), mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Fakultas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan Fakultas bersangkutan secara legal, tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Ini menunjukkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Kaswan (2016: 6), mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan Fakultas / organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan dan pengetahuannya. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 106), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Hamali (2016: 98), berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan

dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2016: 378) aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai.
- b. Kualitas hasil kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan.
- c. Ketepatan waktu adalah ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
- d. Kehadiran ditempat kerja adalah kehadiran pegawai sesuai dengan aturan atau tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
- e. Sikap kooperatif adalah sikap bekerja sama dengan baik dan taat

sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Djeremi *et al* (2014), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

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

bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.

4) Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

5) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Tabel berikut ini menggambarkan factor internal dan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja.

Tabel 1
Faktor Internal Dan Eksternal
Yang Mempengaruhi Kinerja
Karyawan

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

Sumber: Nimran & Amirullah (2015:178)

Menurut Kasmir (2016), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti

jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu

tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Penelitian Sebelumnya

Pengujian pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen semacam ini telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, yaitu :

Penelitian dilakukan oleh (Hanaya Maulini, 2020) penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV .Karya Mitra Sukses. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan di Cv. Karya Mitra Sukses.

Arini Yulianita (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 16 for windows. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan.

Astria Khairizah, Irwan Noor, dan Agung Suprpto (2015), Pengaruh

Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). a) Untuk mengukur suatu kesahihan dan keajegan instrumen maka memakai uji validitas dan uji reliabilitas. b) Analisis Deskriptif dan Analisis Induktif, yang mana analisis induktif mencakup: Uji asumsi klasik; Regresi linier berganda; Uji korelasi berganda. c) Hipotesis diuji dengan uji simultan (serentak) dan uji parsial (mandiri). Secara bersama-sama semua variabel (X) mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin yang direktif memiliki pengaruh secara sendiri-sendiri pada kinerja karyawan, sedangkan pemimpin suportif dan partisipatif tidak mempengaruhi kinerja karyawan di Perpustakaan UB.

Agus Jamaludin (2017), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah citra Garment Jakarta. Teknik analisis data dari 2 variabel penelitian yang sudah diketahui yaitu regresi linier sederhana, analisa koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t. Hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Kaho Indah citra Garment Jakarta.

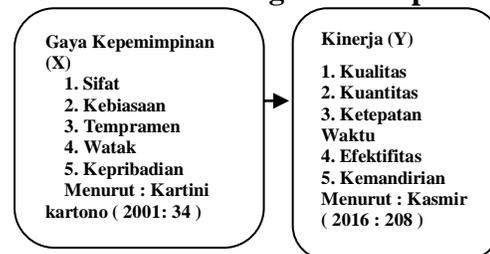
Ryani Dhyan Parashakti dan Dede Irfan Setiawan (2019), Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. Uji T, Uji F dan Regresi Linier. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan

dengan kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang. Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Tangerang. Indikator kinerja karyawan yang memiliki mean tertinggi ada pada pernyataan “memiliki kedisiplinan dalam setiap upaya melakukan pekerjaan”. Dengan demikian, karyawan Bank BJB yang memiliki kedisiplinan yang baik dalam berkinerja.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berikut ini bagan yang menggambarkan kerangka konseptual penelitian.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Menurut Wahidmurn (2017), metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Dilihat dari sifatnya penelitian ini adalah penelitian survey, dengan alat pengumpul data kuesioner (angket) dengan alat analisis statistik regresi sederhana.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang diteliti dan mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Muhajirin Panorama, 2017:133). Dengan kata lain singkatan populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang berjumlah 53 orang. Berikut Tabel uraian populasi penelitian ini.

Tabel 2 Populasi Penelitian

No	Jabatan Karyawan	Jumlah
1	Pimpinan	4
2	Tenaga Kependidikan	18
3	Dosen	31
4	Total	53

Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Sampling Jenuh* karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel ini yang mewakili jumlah populasi, biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Muhajirin dan Panorama, 2017: 113). Dengan

demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Raden Fatah Palembang yang berjumlah 53 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Angket atau Kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2015). Penyebaran angket/kuisisioner kepada responden dalam hal ini adalah Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Untuk memudahkan

responden menjawab pertanyaan atau pernyataan dari penulis. Penulis menggunakan skala *likert*, Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *likert* yang berisi lima tingkat prefensi jawaban dengan pilihan jawaban sebagai berikut :

- a. SS = sangat setuju diberi skor 5
- b. S = setuju diberi skor 4
- c. KS = kurang setuju diberi skor 3
- d. TS = tidak setuju diberi skor 2
- e. STS=sangat tidak setuju diberi skor 1

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis regresi sederhana adalah studi mengenai ketergantungan satu variable dependen (terikat) dengan satu atau lebih variable independen (bebas) yang bertujuan

untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui. Sebelum melakukan analisis data regresi sederhana untuk mendapatkan nilai yang baik maka penulis melakukan uji instrumen pengumpulan data yang digunakan sebagai berikut :

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikan 5% dari degree of freedom (df) = $n-2$. dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika

rhitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai cronbachalpha pada masing-masing variabel. *Cronbach alpa* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten inter item atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliable jika memiliki *Cronbach Alpa* lebih besar dari 0,60. Dalam menjawab Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman

responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

Tabel 3 Pedoman untuk Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber:Ghozali. 2014

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil *bias* (*Best Linier Unbiased Estimator/BLUE*). Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Uji Normalitas.

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2014). Untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data,

maka dilakukan perhitungan uji normalitas sebaran dengan uji statistic kolmogorof-smirnov(K-S), untuk mengetahui normal atau tidaknya sebaran data. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $> 0,05$, sebaliknya jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal. Hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H_0 =data residual berdistribusi normal
(*Asymp.sig* $> 0,05$)

H_a =data residual tidak berdistribusi normal
(*Asymp.sig* $< 0,05$)

Analisis Regresi sederhana

Model regresi yang dibentuk pada penelitian ini adalah sebagai berikut. :

$$Y = a + bx + et$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Koefisien Konstanta

b = Koefisien Regresi Sederhana

X = Gaya Kepemimpinan

et = Variabel Pengganggu (ErrorTem)

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu uji (parsial) dan uji koefisien determinasi (R^2).

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistict)

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikan pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini

dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk

mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persentase sumbangan X_{12} terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka semakin cocok

pula garis regresi untuk meramalkan Y .

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini responden yang dianalisis adalah karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Berdasarkan data responden yang berjumlah 60 orang karyawan, adapun karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 karyawan dengan klasifikasi berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Karakteristik responden yang disusun dalam tabel frekuensi

untuk memudahkan dalam mengidentifikasi ciri ciri responden .

Karakteristik Usia Responden

Berdasarkan usia responden yang menjadi karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang paling banyak adalah :

Tabel 4 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
20-25	5	9,4%
26-35	22	41,5 %
36-45	15	28,3%
>46	11	20,8%
Total	53	100

Dari tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik

responden berdasarkan usia dari antara 20-25 tahun 5 responden atau 9,4%,responden yang usianya antara 26-35 tahun 22 responden atau 41,5%, responden yang usianya antara 36-45 tahun 15 responden atau 28,3%.Responden dengan usianya antara > 46 tahun 11 responden atau 20,8%, karena seorang yang bekerja disini biasanya sudah terlalu nyaman dan sulit untuk memilih keluar dengan alasan tertentu.

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Responden yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada jenis kelamin laki-laki.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
Laki-Laki	21	39,6%
Perempian	32	60,4%
Total	53	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan dari tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 53 responden. Jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 21 responden atau 39,6%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 responden atau 60,4% jadi dapat disimpulkan bahwa responden berjenis perempuan lebih banyak dari responden berjenis laki-laki.

Karakteristik Responden Jenjang pendidikan

Responden yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, Responden dengan jenjang pendidikan paling banyak, responden dengan jenjang pendidikan S2.

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
Smp	0	0%
Sma /Smk	4	7,5 %
S1	4	7,5%
S2	34	36,2%
S3	11	20,8%
Total	53	100

Sumber: Data Primer, 2021

Dari tabel 6 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan Tingkat pendidikan dari 53 responden, Jumlah responden yang berpendidikan SMP berjumlah 0 responden atau 0 %,

Jumlah responden yang berpendidikan SMA berjumlah 4 responden atau 7,5 %, Jumlah responden yang berpendidikan SI berjumlah 4 responden atau 7,5%, Jumlah responden yang berpendidikan S2 berjumlah 34 responden atau 64,2%, Jumlah responden yang berpendidikan S3 berjumlah 11 responden atau 20,8%.

Karakteristik Responden Dalam Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, responden yang menjadi karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja < 15 tahun.

Tabel 7 Responden Berdasarkan Usia Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
>1 Tahun	5	9,4%
1 Tahun-5 Tahun	20	3 %
5 Tahun- 10 Tahun	13	24,5%
10 Tahun- 15 Tahun	9	17%
<15 Tahun	7	13,2%
Total	53	100

Sumber: Data Primer, 2021

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja 53 responden .Jumlah responden dengan masa kerjanya antara 1 tahun adalah 5 responden atau 9,4 %,Jumlah responden dengan masa kerjanya antara 5 tahun- 10 tahun adalah 20 responden atau 36,4 %, jumlah responden dengan masa kerjanya antara 10 tahun- 15 tahun adalah 9 responden atau 17 %, jumlah responden dengan masa kerjanya antara < 15 tahun adalah 7 responden

atau 13,2 %, hal tersebut karena karyawan merupakan sebagai aperatur sipil negara atau pengawai tetap non ASN.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitasi digunakan untuk mengetahui butir butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variable. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitas, Hasil rhitung kita bandingkan dengan rtable di mana $r_{table} < r_{hitung}$ maka valid . Dalam penelitian ini rtable diperoleh dari nilai signifikan yang sebesar 0,05 atau sig 5% dan $n = 53$ ($df = n - 2$ sehingga $df = 51$ dengan nilai rtable sebesar 0,2706.

Dalam melakukan pengujian validitas ini, digunakan alat ukur berupa program komputer yaitu SPSS , dan jika suatu alat ukur mempunyai

korelasi yang signifikan antara skor tersebut adalah valid, Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil uji validitas tiap-tiap pertanyaan dari variable gaya kepemimpinan (X) yang tampak pada tabel dibawah ini :

Tabel 8 Hasil Uji Valditas Kuesioner gaya kepemimpinan (X)

N o	Pertanyaa n	R _{hitung}	R _{table}	Keterang an
1	Pertanyaa n 1	0,68 0	0,27 06	Valid
2	Pertanyaa n 2	0,64 4	0,27 06	Valid
3	Pertanyaa n 3	0,71 1	0,27 06	Valid
4	Pertanyaa n 4	0,72 7	0,27 06	Valid
5	Pertanyaa n 5	0,64 4	0,27 06	Valid
6	Pertanyaa n 6	0,80 0	0,27 06	Valid
7	Pertanyaa n 7	0,69 7	0,27 06	Valid
8	Pertanyaa n 8	0,33 9	0,27 06	Valid
9	Pertanyaa n 9	0,79 2	0,27 06	Valid
10	Pertanyaa n 10	0,81 3	0,27 06	Valid

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil tabel di atas gaya kepemimpinan (X) yang terdiri dari 10 pertanyaan diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r_{table} (0.2706) Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X) dalam penelitian ini dinyatakan “Valid“. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil validitas tiap-tiap pertanyaan dari variabel kinerja karyawan (Y) yang tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 9 Hasil Uji Validitas

Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,888	0,2706	Valid
2	Pertanyaan 2	0,756	0,2706	Valid
3	Pertanyaan 3	0,895	0,2706	Valid
4	Pertanyaan 4	0,873	0,2706	Valid
5	Pertanyaan 5	0,936	0,2706	Valid
6	Pertanyaan 6	0,903	0,2706	Valid

7	Pertanyaan 7	0,929	0,2706	Valid
8	Pertanyaan 8	0,916	0,2706	Valid
9	Pertanyaan 9	0,884	0,2706	Valid
10	Pertanyaan 10	0,897	0,2706	Valid

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 22

Berdasarkan hasil tabel di atas, Dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 10 pertanyaan di peroleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,2706) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan tentang variable kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini dinyatakan “Valid”.

Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan spss diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel gaya kepemimpinan (X) adalah $0.854 > 0.60$ dari 10 item pernyataan pada

kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 10 Uji Reabilitas Gaya Kepemimpinan

ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	Cronbach'sAlphaBasedonStandardizedItems	N ofItems
.854	.880	10

Kemudian untuk variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan spss diperoleh hasil uji realibilitas adalah $969 > 0,60$ dari 10 item pernyataan pada kuesioner (angket) yang diberikan responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah realibel atau stabil dari waktu ke waktu. Bisa dilihat tabel dibawah ini :

Tabel 11 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan

ReliabilityStatistics

Cronbach'sAlpha	Cronbach'sAlphaBasedonStandardizedItems	N ofItems
.969	.970	10

Uji Asumsi Klasik

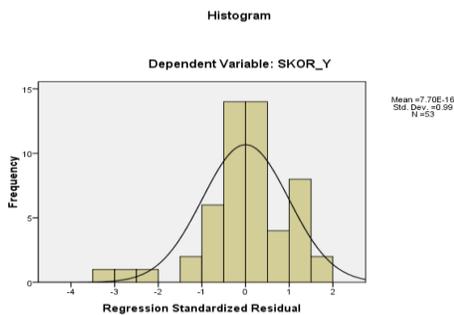
Berdasarkan hasil penelitian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut.

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan

menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka data nya normal. Jika pada tabel *testofnormality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai sig > 0,05, maka data berdistribusi normal. Adapun uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

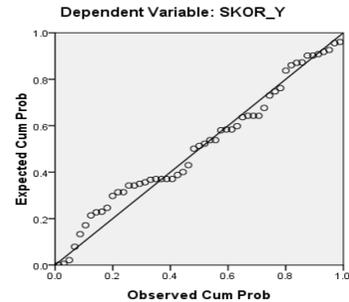
Gambar 2 Uji Normalitas



Berdasarkan pada grafik histogram didapat kurva yang membentuk lonceng sempurna yang menunjukkan residual data telah mengikuti distribusi normal

Gambar 3 Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan pada gambar 2 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan indikasi normal . analisi dari grafik pada gambar 3 terlihat titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebaran mengikuti gari diagonal. maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel independent gaya kepemimpinan (X) Terhadap Variabel dependen kinerja karyawan (Y).

Analisis regresi sederhana

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X) terhadap

kinerja karyawan (Y) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang. Perhitungan statistik analisis regresi sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program computer spss for windows versi 16. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.939	4.239		3.524	.001
GAYA_KEPEMIMPINAN (X)	.740	.106	.698	6.953	.000

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN (Y)

Dari tabel 12 tersebut pada kolom B, tercatum nilai konstan dan nilai koefisien sederhana untuk variabel bebas, berdasarkan nilai tersebut maka dapat ditentukan nilai

regresi sederhana dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y=14.939+0.740X+et$$

Dari persamaan tersebut regresi sederhana berarti bahwa :

- 1) Konstanta sebesar 14.939 jika variabel gaya kepemimpinan diasumsikan tetap , maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 14.939
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,740, dapat diartikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.740%.
- 3) Dari hasil pengujian koefisien regresi diperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan

berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Uji t

Untuk menguji keberartian model regres untuk variabel dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi pada gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut akan dijelaskan pengujian variabel. Perhitungan statistik dalam uji t secara parsial yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer spss 22 Selanjutnya hasil uji t dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 13 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.939	4.239		3.524	.001

GAYA _KEPE MIMPI NA	.740	.106	.698	6.953	.000
------------------------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable:

KINERJA_KARYAWAN

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai thitung sebesar 6,953 > ttabel dengan taraf signifikan 0,000. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti hipotesis “Gaya Kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” diterima.

Jadi, teori menurut Kartini Kartono yaitu hampir tidak ada keraguan bahwa gaya kepemimpinan dengan indikator sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian

sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Rsquare*. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.698 ^a	.487	.477	4.793

a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan tabel di atas, didapat nilai koefisien (R) = 0,698 yang berarti bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 69.8,%. Sedangkan nilai koefisien determinasi atau KP = 0,487 (R² x 100%) artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 48,7%. Sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini antara lain:

1. Analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Islam UIN Raden Fatah Palembang, maka dapat diperoleh kesimpulan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi $\alpha=0,05$ dengan hasil uji $t = 5,055$ dan signifikansinya $<0,05(0,000<0,05)$, artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alimudin A., dan Sukoco , A. 2017 Jurnal Lentera VOL. 3 No 2, Hal 362-375.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Penerbit: Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Asep Solikin dkk. 2017. Anterior Jurnal , Volume 16 Nomor 2, Juni 2017 hlm 90-103.
- Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272.
- Bintoro dan Daryanto, 2017, Manajemen Penilaian Kinerja

- Karyawan, ceta-kanpertama,
Penerbit : Gava Media,
Yogyakarta.
- Dr. Wahidmurni, M.Pd Dosen
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang 2017.
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. Pemahaman
Manajemen Sumber Daya
Manusia Strategi Mengelola
Karyawan. Pe-nerbit: CAPS,
Jakarta
- Hasibuan Melayu S.P 2016.,
Manajemen Sumber Daya
Manusia Jakarta : PT . Bumi
Aksara. Jakarta.
- Heni Rohaeni Ecodemica, Vol. IV
No.1 April 2016 ASM BSI
Bandung, heni.hri@bsi.ac.id.
- Iyus Jayusman dan , Oka Agus
Kurniawan Shavab Jurnal Artefak
Vol.7 No.1 April 2020.
- Joshua Tumengko, Rosalina A. M.
Koleangan Lucky O. H. Dotulong
Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari
2020, Hal. 521 – 528 Kasmir.
Manajemen Sumber Daya
Manusia (Jakarta : Rajawali Pers ,
2016) , hlm 208.
- Imam Ghozali. 2008. *Model
Persamaan Structural Konsep
Dan Aplikasi Dengan Program
Amos Ver.5.0*. Semarang: Badan
Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kartini Kartono. *Pemimpin Dan
Kepemimpinan*, (Bandung:
Rajawali Press, 2001) Hlm.34.
- Kaswan. 2016, Pengembangan
Manajemen, cetakan pertama,
Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Kumara , M , (2020). *Leadership in
Libraries : a Focus on Ethnic –
Minority Libraries United
Kingdom* : Chandos Publishing.

- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H (2011: 378).
- Moh. Pabundu Tika , Budaya Organisasi dan Peningkatkan Kinerja Fakultas, (Jakarta : Bumi Aksara 2008), Hlm 67.
- Mohd. Kurniawan DP JEMBATAN– Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1, April 2018.
- Muhajirin dan Maya Panorama, Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, (Yogyakarta : IdeaPress, 2017), cet-1. hlm. 113.
- Nawai, H (2011) . Manajemen Sumber Daya Manuasia Untuk Bisnis Yang Komperatif (Delapan) . Gadjah Mada Universitas Press.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen. Malang: Sinar Akademi Malang.
- Northouse, P. G. (2019). *Kepemimpinan (Teori dan Praktik)*. Edisi Keenam. Jakarta: PT. Indeks.
- Pramudyo. A (2013) Implementasi Manajemen Kepemimpinan Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi . JBMA 1 (2), 50.
- Prawirosentono Suyadi, 2017, Kinerja dan Motivasi Karyawan, Membangun Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Zainal, Veithzaldkk, 2014, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ryan Dhyan Parashakti, Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis , VolNo 10, 1 Januari 2019.

Soulthan S. Batubara Volume 3 No. 1

April 2020 (40-58).

Sri Utari dan Moh. Mustofa

HadiJurnal Pustaka Ilmiah ,

Bolume 6 Nomor 1. Juni 2020.

Juliansyah Noor. 2015. *Metode*

Penelitian. Jakarta: Kencana

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian*

Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

PT. Alfabeta. Bandung.

Thoha, M. (2019). *Kepemimpinan*

Dalam Manajemen. Edisi Kesatu.

Cetakan Kedua puluh. Depok: PT.

RajaGrafindo Persada.

Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk*

Penelitian. Bandung: Alfabeta.