

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DI MUSEUM SIGINJEI KOTA JAMBI**



**S K R I P S I**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH :**

**Nama : Mardani Hasnur  
Nim : 1700861201073  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2021**

## **TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

NAMA : MARDANI HASNUR  
NIM : 1700861201073  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI  
MUSEUM SIGINJEI KOTA JAMBI

Telah disetujui dan disahkan sesuai dengan prosedur, ketentuan dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera dibawah ini :

Jambi, Desember 2021

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sudirman, S.E., M.E.I.

Hj. Reni Devita, S.E., M.M.

Mengetahui:  
Ketua Program Studi Manajemen

Anisah, S.E., M.M

## **TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI**

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia penguji Skripsi dan  
Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 30 Desember 2021

Jam : 13.00 – 15.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

### **PANITIA PENGUJI**

<b>Nama</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Tanda Tangan</b>
<b>1. Dr. H. Saiyid Syekh, M.Si</b>	<b>Ketua</b>	<b>1 .....</b>
<b>2. Anisah, S.E., M.M.</b>	<b>Sekretaris</b>	<b>2 .....</b>
<b>3. Dr. Ahmad Firdaus, S.E.,M.M.</b>	<b>Penguji Utama</b>	<b>3 .....</b>
<b>4. Dr. Sudirman, S.E.,M.E.I.</b>	<b>Anggota</b>	<b>4 .....</b>

**Disahkan Oleh:**

**Dekan Fakultas Ekonomi**

**Ketua Prodi Manajemen**

**Dr. Hj. Arna Suryani, S.E.,M.Ak.,Ak.,CA.**

**Anisah, S.E.,M.**

## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mardani Hasnur

NIM : 1700861201073

Program Studi : Manajemen

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Sudirman, S.E., M.E.I.

2. Hj. Reni Devita S.E., M.M.

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai  
Di Museum Siginjei Kota Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencamtumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Desember 2021  
Yang Membuat Pernyataan

Mardani Hasnur  
NIM 1700861201073

## **PERSEMBAHAN**

Puji dan syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepadaku dan juga kedua orangtuaku yang telah berusaha membesarkan dan mendidikku hingga akhir studiku.

Untuk ibu dan ayah, terima kasih atas dukungan, doa dan kasih sayang selama ini yang telah diberikan kepadaku sampai saat ini. Inilah kado kecil yang dapat anakmu persembahkan untuk sedikit menghibur hati kalian yang tidak pernah merasa lelah demi memenuhi kebutuhanku. Saya hanya dapat mengucapkan banyak terima kasih kepada ibu dan ayah. Hanya Allah SWT yang dapat membalas kemuliaan hati kalian.

Untuk Keluarga Perdinal Hasnur (Abang), Yunita Hasnur (Kakak) dan Mardnian Hasnur (Abang) Terima kasih telah memberikan semangat, doa dan kasih sayang kalian kepadaku. Dan inilah merupakan kebahagiaanku dan juga merupakan kebahagiaan kalian juga.

Untuk Teman-Teman seangkatan tahun 2017 khususnya Erwin Ds, Muhammad Fathurrachman, Nafi Yudha, Serta BastianCrew (nama grup) Terima kasih untuk selalu ada dan memberikan semangat serta teman-teman saya di Universitas Batanghari Jambi yang selalu memberi support kepada saya.

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

Ayah : Hasnur Hasan

Ibu : Darna

## ABSTRAK

**Mardani Hasnur / 1700861201073 / 2021 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi / Dr. Sudirman, S.E., M.E.I. sebagai Pembimbing 1 dan Hj. Reni Devita, S.E., M.M. sebagai Pembimbing 2.**

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Gaya kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi hingga membantu menciptakan suasana kerja lebih produktif dalam bekerja. Perilaku pemimpin mempengaruhi pemahaman, kondisi psikologis, dan kinerja anggota.

Museum Siginjei Kota Jambi merupakan salah satu adalah unit pelaksana pengelolaan yang merupakan suatu lembaga parlemen yang melayani kepentingan masyarakat dan kemajuannya tidak mencari keuntungan tetapi berusaha mengumpulkan, memelihara, meneliti, memamerkan, dan mengkomunikasikan benda-benda material manusia dan lingkungan untuk tujuan studi, pendidikan, dan kesenangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan dan menganalisis kepemimpinan dan kinerja pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara dengan narasumber. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, verifikatif, dan analisis regresi sederhana. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20*.

Berdasarkan hasil wawancara dan kuesioner menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai yang ada di Museum Siginjei Kota Jambi termasuk baik. Model regresi sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = 25,265 + 0,535 X$$

Jika gaya kepemimpinan naik 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,535. Berdasarkan Uji-t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 24,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## ABSTRACT

**Mardani Hasnur / 1700861201073 / 2021 / *The Influence of Leadership Style on Employee Performance at the Siginjei Museum, Jambi City* / Dr. Sudirman, S.E., M.E.I. as 1<sup>st</sup> advisor and Hj. Reni Devita, S.E., M.M. as 2<sup>nd</sup> advisor.**

*Organization and employees are two things that need each other. Improving employee performance will bring progress for the institution or organization to be able to continue to carry out the goals to be achieved. Leadership style is a process of directing, influencing, and motivating members to achieve organizational goals to help create a more productive work atmosphere at work. The leader's behavior affects the understanding, psychological condition, and performance of members.*

*The Siginjei Museum in Jambi City is one of the is a management implementing unit which is a parliamentary institution that serves the interests of the community and its progress does not seek profit but seeks to collect, maintain, research, exhibit, and communicate material objects of humans and the environment for the purposes of study, education, and enjoyment.*

*This study aims to describe and analyze the leadership and performance of employees at the Siginjei Museum, Jambi City. Research data obtained from respondents through questionnaires, focus groups, and panels, or also data from interviews with informants. The analytical method used is descriptive analysis, verification, and simple regression analysis. Statistical analysis was carried out using the SPSS 20 program.*

*Based on the results of interviews and questionnaires, it shows that the leadership style and performance of employees at the Siginjei Museum in Jambi City are good. The regression model obtained is:*

$$Y = 25,265 + 0,535 X$$

*If the leadership style increases by 1 point or temporary unit, then the employee performance variable will increase by 0,535. Based on the t-test shows that leadership style has a positive and significant effect on employee performance because the significance value is  $0,001 < 0,05$ . So it can be said based on the results of hypothesis testing that leadership style affects employee performance by 24.3% and the rest is influenced by other variables.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI MUSEUM SIGINJEI KOTA JAMBI”**.

Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi. Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah Hasnur Hasan dan Ibu Darna sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Susi Artati, S.E., MS.Ak. selaku dosen Pembimbing Akademik
5. Bapak Dr. Sudirman, S.E., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing I yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.



6. Ibu Hj. Reni Devita, S.E., M.M. Dosen Pembimbing II yang membimbing dan mengarahkan dalam penyelesaian Skripsi ini.
7. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
8. Staff Universitas Batanghari umumnya dan staff Fakultas Ekonomi khususnya yang telah membantu penulis dalam urusan akademik.
9. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis merasa jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhirnya dengan menyadari keterbatasan ilmu dan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini, semoga skripsi ini berguna adanya.

Jambi, Desember 2021

Penulis

**Mardani Hasnur**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
PESEMBAHAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian .....	8
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN</b>	
2.1 Tinjauan Pustaka.....	9
2.1.1 Ekonomi .....	9
2.1.2 Manajemen .....	10
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4 Perilaku Keorganisasian .....	15
2.1.5 Kepemimpinan .....	20
2.1.6 Gaya Kepemimpinan .....	21
2.1.7 Kinerja Pegawai.....	25
2.2 Kerangka Pemikiran .....	32
2.3 Hipotesis .....	32
2.4 Metodologi Penelitian.....	34

2.4.1 Metodologi Penelitian yang Digunakan .....	34
2.4.2 Jenis dan Sumber Data .....	34
2.4.3 Metode Pengumpulan Data .....	35
2.4.4 Populasi dan Sampel.....	36
2.4.5 Metode Analisis Data .....	36
2.4.6 Uji Statistik.....	39
2.5 Operasional Variabel .....	40
<b>BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN</b>	
3.1 Sejarah Objek Penelitian .....	42
3.2 Jenis Koleksi Museum Siginjai Jambi.....	43
3.3 Visi dan Misi .....	45
3.4 Struktur Organisasi .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Karakteristik Responden.....	47
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	49
4.1.3 Uji Asumsi Klasik .....	58
4.1.4 Uji Hipotesis .....	62
4.2 Analisis dan Pembahasan .....	65
4.2.1 Gaya Kepemimpinan .....	65
4.2.2 Kinerja Pegawai.....	66
4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	66
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Pada Museum Siginjei Kota Jambi Tahun 2016-2020 .....	4
Tabel 1.2 Jumlah Program Kerja Museum Siginjei Kota Jambi Tahun 2016-2020 .....	5
Tabel 2.3 Skala Likert Pendapat Responden.....	36
Tabel 2.4 Rentang Pengklasifikasian Variabel .....	37
Tabel 2.5 Operasional Variabel.....	40
Tabel 4.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 4.2 Deskripsi Umur Responden .....	48
Tabel 4.3 Deskripsi Masa Kerja Responden .....	48
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Tingkat Kecerdasan .....	49
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Kedewasaan dan Hubungan Sosial.....	50
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi.....	50
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Sikap-Sikap Hubungan Manusiawi .....	51
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Memiliki Pengaruh yang Kuat.....	51
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Memiliki Pola Hubungan yang Baik .....	52
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Memiliki Sifat-Sifat Tertentu .....	52
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Memiliki Kedudukan dan Jabatan .....	53
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Mampu Berinteraksi .....	53

Tabel 4.13	Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Mampu Memberdayakan .....	54
Tabel 4.14	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kualitas Kinerja .....	55
Tabel 4.15	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kuantitas Kinerja .....	55
Tabel 4.16	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Ketepatan Waktu Kinerja Pegawai .....	56
Tabel 4.17	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kehadiran .....	57
Tabel 4.18	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kemampuan Bekerjasama.....	57
Tabel 4.19	Hasil Uji Normalitas .....	61
Tabel 4.20	Hasil Uji-t.....	63
Tabel 4.21	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	63
Tabel 4.22	Hasil Uji Regresi Sederhana .....	64

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	33
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	59
Gambar 4.2 Normal P-Plot.....	60
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	73
Lampiran 2. Data Karakteristik Responden .....	77
Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X) .....	78
Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	80
Lampiran 5. Konfersi Data MSI Variabel Gaya Kepemimpinan (X) .....	82
Lampiran 6. Konfersi Data MSI Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	84
Lampiran 7. Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 20 .....	86
Lampiran 8. Tabel Distribusi t .....	89

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai yang lebih baik. Karena di jaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (Sumber Daya Manusia) untuk menghadapi persaingan yang sangat ketat (Umar, 2003: 12).

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Pegawai yang merupakan sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya agar dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan instansi. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua belah pihak bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan instansi.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Rivai, 2006: 78). 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 secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk melaksanakan semua tugas tersebut di butuhkan kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam suatu organisasi selalu dilakukan perencanaan pengolahan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengolahan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut (Sedarmayanti, 2010:24).

Pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin para pegawainya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi, pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi pada bawahannya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu menciptakan suasana kerja agar para pegawai bisa produktif dalam bekerja. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, (Farida, 2015: 10).

Dapat dipastikan bahwa perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati, dan meniru perilaku pemimpin yang ditampilkan atau dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan maka akan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan (Zhen, 2002:122).

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin-pemimpin pada organisasi yaitu bagaimana agar lebih baik. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting diketahui oleh pihak perusahaan sendiri karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kepemimpinan pada Museum Siginjei Kota Jambi mempraktekkan nilai-nilai yang berpedoman pada prinsip-prinsip struktur organisasi. Sebagai penjabarannya dalam melaksanakan tugas kepemimpinan dalam kerangka manajemen yang bersifat profesional. Disini manajemen profesional berdasarkan nilai-nilai diartikan sebagai proses, fungsi dan sistem struktur organisasi yang memberikan kepastian bagi kesinambungan organisasi yang berorientasikan komunitas yang kompetitif. Dengan demikian kepemimpinan dalam Museum Siginjei Kota Jambi mempunyai satu watak yang saling memperkuat dengan berdasarkan pada nilai-nilai yang sama.

Museum Siginjei Kota Jambi adalah unit pelaksana pengelolaan yang merupakan suatu lembaga parlemen yang melayani kepentingan masyarakat dan kemajuannya tidak mencari keuntungan tetapi berusaha mengumpulkan, memelihara, meneliti, memamerkan, dan mengkomunikasikan benda-benda material manusia dan lingkungan untuk tujuan studi, pendidikan, dan kesenangan.

Tugas pemimpin bukan hanya untuk memuaskan pekerja dengan kadar kesemua melainkan dengan rasa puas itu, motivasinya untuk berprestasi dapat dibangkitkan. Jadi upaya pemimpin untuk membangkitkan kepuasan kerja pegawai, agar pegawai bangkit membangun produktivitas atau mendongkrak kinerja instansi tersebut. Untuk menunjang fungsi museum sebagai media efektif tentu tidak terlepas dari pimpinan dan pegawai yang sangat berperan penting dalam menjalankan aktivitasnya.

Adapun jumlah pegawai pada Museum Siginjei Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dinilai pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Pada Museum Siginjei Kota Jambi**  
**Tahun 2016-2020**

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase Perkembangan (%)
2016	36	-
2017	35	(2,78)
2018	33	(5,71)
2019	29	(12,12)
2020	39	34,48

Sumber: Museum Siginjei Kota Jambi Tahun 2021

Berdasarkan tabel keterangan-keterangan diatas diketahui bahwa jumlah pegawai pada Museum Siginjei Kota Jambi dalam lima tahun terakhir ini. Tahun 2016 sebanyak 36 orang. Pada tahun 2017 sebanyak 35 orang menurun sebesar

2,78%. Tahun 2018 sebanyak 33 orang atau menurun 5,71%. Kemudian pada tahun 2019 jumlah pegawai menurun 12,12% yakni sebanyak 29 orang pegawai. Selanjutnya untuk tahun 2020 jumlah pegawai naik menjadi sebanyak 39 orang yang berarti mengalami peningkatan persentase perkembangan jumlah pegawai sebanyak 34,48%.

Penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi. Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi (Moeheriono, 2012: 28).

Jumlah program kerja pada Museum Siginjei Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Program Kerja Museum Siginjei Kota Jambi**  
**Tahun 2016-2020**

Program Kerja	Target (Orang/Barang/Naskah)					Realisasi (%)				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah masyarakat yang mengapresiasi dan mengakses museum	20.000	30.000	40.000	40.000	40.000	22.000 (110%)	33.200 (110%)	34.150 (85,37%)	32.850 (82,12%)	13.451 (33,62%)
Jumlah koleksi museum yang dikelola	1000	1100	1200	1300	1000	1075 (107%)	1280 (116%)	1335 (111%)	885 (68,07%)	690 (69%)
Jumlah naskah kajian pengembangan museum	3	5	5	5	5	4 (133%)	5 (100%)	4 (80%)	4 (80%)	4 (80%)

Sumber: Museum Siginjei Kota Jambi Tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa program kerja Museum Siginjei Kota Jambi belum tercapai kinerja sesuai target kinerja. Dalam lima tahun

terakhir program kerja yang banyak tidak terealisasi terjadi pada tahun 2019. Kemudian pada tahun 2020 cenderung menurun antara realisasi dan target kinerjanya.

Museum Siginjei menyelenggarakan fungsi sebagai penyusunan rencana dan program serta pengelolaan kerja sama, pelaksanaan pengelolaan koleksi, pelaksanaan penelitian, pengembangan dan koservasi koleksi, pelaksanaan peragaan dan pameran koleksi, pelaksanaan bimbingan edukasi dan penyebarluasan informasi koleksi, pengelolaan sarana dan prasarana, dan pelaksanaan ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, dan rumah tangga.

Museum Siginjei Jambi sebagai tenaga pelaksana untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diharapkan tidak terlepas dari peranan seorang pimpinan agar mampu mempengaruhi pegawai supaya memberikan kinerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi, pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang harus dihadapi. Sebaliknya dengan tingkat kinerja yang rendah pegawai akan mudah menyerah terhadap kondisi dan keadaan pekerjaan. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai didalam organisasi sehingga akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam perusahaan (Iskandar, 2010: 77).

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja pegawai tidak konsisten pada lima tahun terakhir sehingga

mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja pegawai tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Museum Siginjei Kota Jambi”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka identifikasi masalah penelitian ini yaitu:

1. Kinerja pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi belum mencapai target.
2. Kinerja pegawai di Museum Siginjei cenderung tidak stabil, tidak konsisten dan fluktuatif.
3. Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan pegawai di Museum Siginjei kurang baik.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan di Museum Siginjei Kota Jambi?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi?

3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan kinerja pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Akademis
  - a. Dapat memberikan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan pada pemimpin sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
  - b. Memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan serta pengaruhnya terhadap kinerja pada suatu organisasi atau perusahaan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan yang dilaksanakan terhadap kinerja pegawai.
  - b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

##### **2.1.1 Ekonomi**

Ekonomi berasal dari bahasa Yunani yaitu *Oikos* dan *Nomos* yang artinya aturan rumah tangga. Jadi ekonomi adalah upaya rumah tangga untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Ekonomi berkenaan dengan setiap tindakan atau proses yang harus dilaksanakan untuk menciptakan barang atau jasa yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan manusia (Kurnianto, 2017: 30).

Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari usaha-usaha individu dalam ikatan pekerjaan dalam kehidupan sehari-hari. Ilmu ekonomi membahas kehidupan manusia yang berhubungan dengan bagaimana ia memperoleh pendapatan dan bagaimana pula ia mempergunakannya (Subianto, 2007: 19).

Salah satu bidang pengkajian yang mencoba menyelesaikan masalah keperluan atas kehidupan manusia melalui pengembangan segala sumber ekonomi yang ada berdasarkan prinsip serta teori tertentu dalam suatu sistem ekonomi yang dianggap efektif dan efisien (Adinugraha, 2012: 22).

Jadi ekonomi dapat disimpulkan sebagai studi tentang perilaku orang dan masyarakat dalam memilih cara menggunakan sumber daya yang langka dan memiliki beberapa alternatif penggunaan dalam rangka memproduksi berbagai komoditas untuk kemudian menyalurkan baik saat ini maupun dimasa yang akan datang secara efektif dan efisien.



## 2.1.2 Manajemen

### 2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari tindakan-tindakan 6M dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan melalui sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Tery, 2003: 32). Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 41) manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Adapun unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *man*, *money*, *machines* dan *market* disingkat 6M. Manajemen berasal dari kata *to manage* artinya mengatur. Timbul pertanyaan tentang apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur dan bagaimana mengaturnya (Hasibuan, 2013: 39).

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Jadi manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Menurut Handoko (2009: 96) proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) adalah memikirkan apa yang dikerjakan dengan sumber daya yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan perusahaan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi.
2. Pengorganisasian (*organizing*) dilakukan dengan tujuan membagi suatu kegiatan besar menjadi kegiatan-kegiatan yang lebih kecil.
3. Pengawasan (*controlling*) fungsi pengawasan pada hakekatnya mengatur apakah kegiatan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan dalam rencana.
4. Pengarahan (*directing*) adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha.

Fungsi manajemen menurut Stoner (2006: 156) yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) menunjukkan bahwa para manajer memikirkan tujuan dan kegiatannya sebelum melaksanakannya. Kegiatan mereka biasanya berdasar suatu cara, rencana, atau logika bukan asal tebak saja.
2. Pengorganisasian (*organization*) para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya bahan yang dimiliki

organisasi. Se jauh mana efektifnya suatu organisasi tergantung pada kemampuan untuk mengerahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya.

3. Memimpin (*to lead*) menunjukkan bagaimana para manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya.
4. Pengendalian (*controlling*) para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah dan tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah fungsi yang melekat dalam kegiatan proses manajemen yang dijadikan sebagai suatu acuan oleh seseorang manajer guna untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil/pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan. Sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuan dalam mengelola sumber daya manusia (Taufiqurahman, 2009: 71).

Menurut Hasibuan (2013: 55) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan, pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai „input“ untuk diubah menjadi „output“ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*) (Priyono, 2007: 89).

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda. MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual (Priyono, 2007: 95).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau *human resource department*. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya (Taufiqurahman, 2009: 60).

MSDM berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

#### **2.1.4 Perilaku Keorganisasian**

Perilaku Organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Ia meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia demikian pula aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Tujuan praktis dari penelaahan ini adalah untuk mendeterminasi perilaku manusia mempengaruhi usaha pencapaian tujuan organisasi (Tahir, 2014:121).

Dalam perspektif system pengendalian manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi merupakan “*crucial*” untuk dapat memahami, menjelaskan, memperkirakan dan mempengaruhi atau mengubah perilaku manusia yang terjadi di organisasi tempat kerja. Pengertian ini mengandung tiga unsur pengertian yaitu pertama perilaku organisasi mencermati tingkah laku yang kasat mata, kedua

perilaku organisasi mempelajari tingkah laku manusia sebagai individu maupun sebagai anggota kelompok organisasi, dan ketiga perilaku kelompok juga menganalisis perilaku kelompok dan organisasi sendiri (Tahir, 2014: 127).

#### **2.1.4.1 Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Diantaranya adalah perencanaan dan pengembangan.

##### **a. Perencanaan Kebutuhan SDM**

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama yaitu Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang. Kemudian analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan (Priyono, 2007: 73).

##### **b. Pengembangan Kebutuhan SDM**

Fungsi pengembangan SDM dapat dilakukan dengan perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis untuk dapat memperbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja. Pertama menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai. Kedua memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan

produktifitas. Ketiga memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja (Priyono, 2007: 86).

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas (Taufiqurahman, 2009:15).

Pengembangan tenaga fungsional SDM pada dasarnya merupakan suatu upaya pembinaan dan penyempurnaan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka membentuk sikap dan kecakapan lebih baik. Pengembangan senantiasa ditujukan kepada masing-masing individu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, aplikasi ilmu dan keterampilan yang meningkat berpengaruh secara langsung kepada kinerja seperti diharapkan oleh manajemen (Taufiqurahman, 2009: 32).

#### **2.1.4.2 Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam jaringan sistem informasi manajemen sumber daya manusia dan desain pekerjaan menunjukkan bagaimana cara-cara



SDM yang professional diperluas dalam departemen informasi SDM sebagai basis dasar untuk menerapkan analisis pekerjaan yang menyediakan pelayanan lebih baik dalam pelaksanaan tugastugas manajer atau pimpinan. Kemudian bagian tersebut diamanatkan/ditunjukkan untuk bahan informasi sumber daya manusia serta konsekuensi dari pengelolanya (Taufiqurahman, 2009: 45).

Adapun kegiatan yang utama dari pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam sistem informasi analisis pekerjaan menurut Taufiqurahman (2009: 50) adalah sebagai berikut:

- a) Mengevaluasi tentang tantangan lingkungan yang dapat mempengaruhi individu.
- b) Menghapuskan persyaratan yang tidak diperlukan atau tidak relevan yang dapat membedakan pekerjaan pegawai.
- c) Menemukan unsur pembagian tugas yang dapat membantu atau menghalangi kualitas dari lingkungan kerja.
- d) Merencanakan persyaratan bagi departemen SDM mendatang.
- e) Sebagai penghubung dan control antara pelamar pekerjaan dan pembukaan lowongan kerja.

#### **2.1.4.3 Manajemen Operasional**

Kegiatan manajemen berdasarkan fungsinya untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan keinginan konsumen, dengan teknik produksi yang

seefesien mungkin,dari mulai pilihan lokasi produksi hingga produksi akhir yang dihasilkan dalam proses produksi (Sarinah, 2017: 22).

Manajemen operasional dan produksi secara umum dapat diartikan sebagai pengarahan dan pengendalian berbagai kegiatan yang mengolah berbagai jenis sumberdaya untuk membuat barangbarang atau jasa tertentu. Dalam pengertian yang luas manajemen operasi dan produksi mencakup segala bentuk dan jenis pengambilan putusan mulai dari penentuan jenis barang atau jasa yangdihasilkan, sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan, cara mengolahnya, dan teknik-teknik operasi dan produksi yang akan digunakan, sampai barang atau jasa tersebut berada ditangan pemakai atau pengguna (Pardede, 2003: 9).

Menurut Assauri (2004: 4) manajemen operasional merupakan proses pencapaian dan pengoptimalisasian sumber-sumber daya untuk memproduksi atau menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa yang berguna sebagai usaha untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Sedangkan menurut Heizer (2005: 109) manajemen operasional adalah serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat diuraikan bahwa manajemen operasional adalah serangkaian proses produksi yang menghasilkan berbagai macam barang dan jasa mulai dari pemilihan

bahan baku, cara mengolah, teknik operasi dan produksinya hingga produk tersebut menjadi produk jadi.

### **2.1.5 Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Farida, 2015: 45)

Abbas (2009: 16) menyatakan keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan seperti pemasaran, produksi, keuangan, administrasi dan personalia.

Menurut Rivai (2006: 54) kepemimpinan (*leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melewati proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Kartono (2008: 24) berpendapat bahwa kepemimpinan merupakan salah satu relasi dan pengaruh antara pemimpin dengan yang dipimpin. Kepemimpinan menurut Sedarmayanti (2010: 18) adalah sebagai berikut:

1. Proses dalam mempengaruhi orang lain agar melakukan atau tidak melakukan sesuatu yang diinginkan seorang pemimpin.

2. Hubungan interaksi antara pengikut dengan pimpinan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
3. Proses mempengaruhi aktivitas atau perilaku kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan.
4. Proses memberati (pengarahan berarti) terhadap usaha kolektif dan menyebabkan adanya kesediaan untuk melakukan aktivitas atau perilaku yang diinginkan untuk mencapai sasaran.
5. Proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan pada situasi tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berarti mempengaruhi orang lain untuk mengambil tindakan, artinya seseorang pemimpin berusaha mempengaruhi pengikutnya dengan berbagai cara.

## **2.1.6 Gaya Kepemimpinan**

### **2.1.6.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan sering disebut sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin (Sedarmayanti, 2010: 19).

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2013: 36) merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan

organisasi. Sedangkan menurut Toha (2003: 80) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku yang dilakukan bawahan yang ditunjukkan oleh seseorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan.

#### **2.1.6.2 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan**

Ada tiga macam gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai menurut Rivai (2006: 57), yaitu:

##### **1. Gaya kepemimpinan otoriter**

Kepemimpinan otoriter disebut juga kepemimpinan direktif atau diktator. Pemimpin memberikan instruksi kepada bawahan, menjelaskan yang harus dikerjakan, selanjutnya karyawan menjalankan tugasnya sesuai yang diperintahkan oleh atasan. Gaya kepemimpinan ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan oleh organisasi.

##### **2. Gaya kepemimpinan demokratis**

Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan

keputusan yang kooperatif. Dalam gaya kepemimpinan ini ada kerja sama antara atasan dengan bawahan. Dibawah kepemimpinan demokratis cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri.

### 3. Gaya kepemimpinan bebas

Gaya kepemimpinan ini memberikan kekuasaan penuh pada bawahan, struktur organisasi bersifat longgar, pemimpin bersifat pasif. Peran utama pimpinan adalah menyediakan materipendukung dan berpartisipasi jika diminta bawahan.

#### **2.1.6.3 Indikator Gaya Kepemimpinan**

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Handoko (2009: 71) indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

##### 1. Kecerdasan (*intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

##### 2. Kedewasaan dan hubungan sosial yang luas.

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai instrinsik.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri martabat pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki pengaruh yang kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki pola hubungan yang baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan agar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap sekelompok orang agar bekerja dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7. Memiliki sifat-sifat tertentu

Seorang pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8. Memiliki kedudukan dan jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat karena

kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan memimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pimpinan itu sendiri.

#### 9. Mampu berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya dalam situasi dan kondisi apapun, buruk maupun baik.

#### 10. Mampu memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

### **2.1.7 Kinerja Pegawai**

#### **2.1.7.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja (*job performance*) berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Mamik, 2016: 20). Rivai (2006: 33) mengemukakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja seorang pegawai berperan penting karena kinerja setiap pegawai merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (Balasundaram, 2005: 129).



Menurut Handoko (2009: 43) kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi kinerja pegawai yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerjayang dicapai oleh pegawai selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

#### **2.1.7.2 Pengaruh Kinerja Pegawai**

Rendahnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu perusahaan atau kantor dalam mencapai tujuannya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Hariandja (2002: 9) mengungkapkan terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan,

kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Craig (2006) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan. Cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan teknologi, mampu mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output yang memenuhi publik (Agustina, 2009). Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pimpinan sangat diperlukan (Mundarti, 2007: 17).

### **2.1.7.3 Penilaian Kinerja Pegawai**

Menurut Robbins (2008: 94), dalam melakukan penilaian kinerja terdapat kurang lebih tujuh metode yang sering digunakan, diantaranya adalah:

#### **1. Esai Tertulis**

Esai tertulis adalah teknik penilaian kinerja dimana penilai menuliskan gambaran kekuatan dan kelemahan, kinerja di masa lampau, dan potensi pegawai. Penilai tersebut juga akan memberikan saran untuk perbaikan.

## 2. Insiden Kritis

Penggunaan insiden kritis memfokuskan perhatian penilai pada perilaku kritis (penentu keberhasilan) atau utama yang memisahkan kinerja pekerjaan yang efektif dari yang tidak efektif. Penilai menuliskan anekdot yang menggambarkan apa yang dilakukan pegawai yang sangat efektif atau sangat tidak efektif. Kuncinya disini adalah hanya perilaku khusus, bukan cirri kepribadian yang di definisikan secara samar-samar, yang disebutkan.

## 3. Skala Pemeringkat Grafis

Metode ini mencantumkan serangkaian faktor kinerja seperti jumlah dan mutu pekerjaan, pengetahuan kerja, kerja sama, kesetiaan, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Penilai kemudian melihat daftar itu dan memeringkat pegawai berdasarkan tiap faktor dengan menggunakan skala yang teratur kenaikannya. Skala itu biasanya menyebutkan lima poin, sebagai contoh, faktor seperti pengetahuan kerja mungkin diberi peringkat dari 1 (“sangat tidak memahami kewajiban pekerjaan”) sampai 5 (“menguasai secara penuh semua fase pekerjaan”).

## 4. Skala Pemeringkat Berdasarkan Perilaku

Skala ini menggabungkan unsur utama insiden kritis dan pendekatan skala pemeringkat grafis. Penilai memeringkat pegawai menurut item penilaian dalam skala numerikal, tetapi item penilaian itu berupa contoh perilaku sebenarnya dalam pekerjaan bukannya deskripsi atau ciri umum perilaku.

## 5. Perbandingan Berbagai Orang

Perbandingan berbagai orang merupakan teknik penilaian kinerja yang membandingkan kinerja seseorang dengan kinerja orang lain. Pendekatan ini pertama kali dipopulerkan oleh mantan CEO General Electric Jack Welch. Dalam pendekatan ini, pegawai dinilai sebagai penampil terbaik (20 persen), penampil menengah (70 persen) atau penampil bawah (10 persen).

## 6. Sasaran

Dalam pendekatan ini, setiap pegawai dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan metode ini pegawai dievaluasi berdasar seberapa baik mereka mencapai serangkaian sasaran tertentu yang telah dibuat oleh mereka dan manajernya. Metode ini merupakan metode yang lebih disukai untuk menilai manajer dan pegawai profesional.

## 7. Umpan Balik 360 Derajat

Umpan balik 360 derajat merupakan metode penilaian kinerja yang menggunakan umpan balik dari penyelia, pegawai, dan rekan kerja. Dengan kata lain, jenis kajian itu menggunakan informasi dari lingkaran penuh orang-orang yang dengan orang-orang tersebut manajer berinteraksi.

#### **2.1.7.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Rivai (2006: 72) kinerja pegawai pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan, dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi, kemampuan atau *skill* individu, serta disiplin kerja yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Zhen (2002: 144) menyatakan setiap pencapaian kinerja selalu diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi pegawai yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran maupun pekerjaan yang lebih baik. Untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka pihak manajemen perlu memperhatikan hal-hal tersebut.

Mangkunegara (2000: 6) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kuantitas dan kualitas yang dimaksud antara lain:

##### a). Aspek Kuantitas

- Waktu yang digunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja
- Proses kerja dan kondisi pekerjaan

##### b).Aspek Kualitas

- Tingkat kemampuan kerja dalam bekerja

- Kemampuan menganalisis data informasi
- Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen)
- Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.

. Menurut Mariam (2009: 11) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai secara individu yakni Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi kinerja pegawai yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerjayang dicapai oleh pegawai selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Robbins (2008: 171) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, antara lain adalah sebagai berikut:

a). Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

b).Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c). Ketepatan Waktu

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

d). Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan ini.

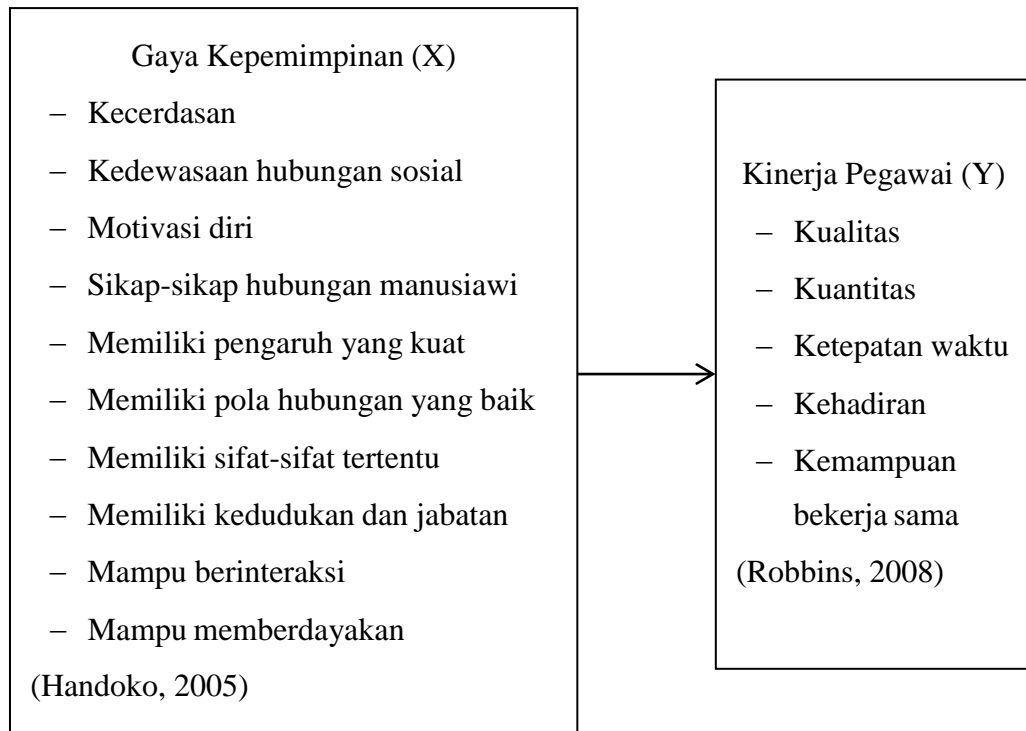
e). Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang dilakukan bawahan yang ditunjukkan oleh seseorang pemimpin di dalam memberikan pengarahan dan bimbingan terhadap bawahannya dengan rasa mempercayai bawahan sedangkan kinerja pegawai pada penelitian ini yaitu sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan dengan berdasarkan tolak ukur berdasarkan teori. Adapun skema kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah yang akan diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian perumusan masalah, teori, konsep serta kerangka pemikiran yang disajikan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H<sub>a</sub> : Diduga gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di museum Siginjei Kota Jambi baik dan tinggi.

H<sub>b</sub> : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di museum Siginjei Kota Jambi.



## **2.4 Metodologi Penelitian**

### **2.4.1 Metode Penelitian Yang Digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian menggambarkan hubungan yang terjadi diantara variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam hal ini variabel independen adalah gaya kepemimpinan, sedangkan variabel dependennya adalah variabel kinerja pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi.

### **2.4.2 Jenis dan Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data menurut Sugiyono (2019: 68):

#### **a. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber di Museum Siginjei Kota Jambi.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada, data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya mengenai Museum Siginjei Kota Jambi.

### 2.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkandata, dapat melalui (Sugiyono,2019: 80):

#### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara atau *interview* adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Wawancara digunakan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan dimungkinkan jika respondennya berjumlah sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan mewawancarai pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi.

#### b. Observasi (pengamatan)

Observasi adalah melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Penggunaan observasi dalam pengumpulan data penelitian sosial dirasakan sangat penting. Dalam penelitian ini observasi dilakukan di Museum Siginjei Kota Jambi.

c. Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pernyataan tertulis untuk diisi responden, bentuk pernyataan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

**Tabel 2.3**  
**Skala *Likert* Pendapat Responden**

<b>Pendapat Responden</b>	<b>Skor</b>
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

**2.4.4 Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Museum Siginjei Kota Jambi sebanyak 39 orang. Dalam penelitian ini metode penarikan sampel yaitu dengan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 orang.

**2.4.5 Metode Analisis Data**

**2.4.5.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan untuk menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti masuk kedalam kategori sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah atau sangat rendah. Untuk mengkategorikan tiap

skor digunakan metode mengklasifikasikan berdasarkan posisi dari nilai didalam skala rentang. Untuk menentukan skala rentang digunakan rumus sebagai berikut:

1) Penentuan Rentang Skala

$$Rs = n \frac{m-1}{m}$$

Dimana :      Rs      = Rentang skala  
                  n      = Jumlah sampel  
                  m      = Jumlah alternatif jawaban item

$$Rs = 39 \frac{5-1}{5}$$

Rs = 31,2 dibulatkan menjadi 31

2) Penentuan Rentang Skor

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor terendah} &= n \times \text{skor terendah} \\ &= 39 \times 1 \\ &= 39 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentang skor tertinggi} &= n \times \text{skor tertinggi} \\ &= 39 \times 5 \\ &= 195 \end{aligned}$$

Karena skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 1-5, maka kategori pengklasifikasian untuk variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2.4**  
**Rentang Pengklasifikasian Variabel**

Interval	Kriteria	
	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
39-69	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah
70-100	Tidak Baik	Rendah
101-131	Cukup Baik	Cukup Tinggi
132-162	Baik	Tinggi
163-195	Sangat Baik	Sangat Tinggi

(Sumber : Sugiyono, 2019)

#### 2.4.5.2 Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan Hasil analisa disajikan dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian menggunakan alat analisis regresi sederhana SPSS 20.0 (Sugiyono, 2019: 88). Berikut merupakan rumus regresi:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :  $Y$  = Kinerja Pegawai

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien Regresi

$X$  = gaya kepemimpinan

$e$  = Suku sisaan (error/residual)

#### 2.4.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar pengaruh variabel bebas yang diteliti  $X_1$  terhadap variabel terikat  $Y$ . Menurut Sugiyono (2019: 102) koefisien determinasi menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen. Selain itu diterangkan oleh variabel yang lain. Koefisien determinasi selanjutnya dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

## 2.4.6 Uji Statistik

### 2.4.6.1 Uji *t*

Uji *t* bertujuan untuk melihat apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (*X*) terhadap variabel terikat (*Y*) bermakna atau tidak.

Langkah-langkah pengujian uji *t* adalah sebagai berikut:

#### 1) Rancangan hipotesis

$H_{b0}$  : Diduga tidak ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

$H_{b1}$  : Diduga ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

#### 2) Menentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05

#### 3) Kriteria keputusan

Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan menggunakan tingkat kesalahan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_{b0}$  diterima jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau nilai  $sig > \alpha$
- $H_{b0}$  ditolak jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau nilai  $sig < \alpha$

Bila terjadi penerimaan  $H_0$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan bila  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

## 2.5 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2.5**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Defenisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)  (Handoko, 2009)	Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran	Kecerdasan	1.Tingkat kecerdasan	Ordinal
		Kedewasaan dan hubungan sosial	1. Tindakan 2. Cara bersosialisasi	
		Motivasi diri dan dorongan berprestasi	1.Memotivasi 2.Pemberian penghargaan	
		Sikap-sikap hubungan manusiawi	1.Sikap pimpinan	
		Memiliki pengaruh yang kuat	1.Mempengaruhi 2.Menentukan keberhasilan	
		Memiliki pola hubungan yang baik	1.Cara perilaku 2.Ciri khas	
		Memiliki sifat-sifat tertentu	1.Karakteristik kepribadian	
		Memiliki kedudukan dan jabatan	1. Mempunyai hak eksekutif 2. Mempunyai gelar	
		Mampu berinteraksi	1.Bersikap ramah	

		Mampu memberdayakan	1. Menggali kemampuan	
Kinerja Pegawai (Y)  (Robbins, 2008)	Kinerja pegawai didefinisikan sebagai prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai	Kualitas kinerja	1. Pekerjaan diselesaikan dengan baik 2. Ketelitian 3. Keakuratan	Ordinal
		Kuantitas kinerja	1. Penyesuaian	
		Ketepatan waktu kinerja pegawai	1. Kemampuan pegawai 2. Jumlah aktivitas 3. Output penyelesaian tugas 4. Penyelesaian aktivitas 5. Bertanggung jawab	
		Kehadiran	1. Keterangan izin 2. Datang dan pulang kerja 3. Penghargaan	
		Kemampuan bekerja sama	1. Kerja sama 2. Kemampuan berkomunikasi 3. Saling menghargai	



## **BAB III**

### **GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

#### **3.1 Sejarah Objek Penelitian**

Peletakan batu pertama pembangunan Museum Negeri Jambi pada tanggal 18 Februari 1981 oleh Gubernur Jambi Bapak Masjchun Syofwan, SH. Merupakan titik awalnya gerakan program pembangunan museum di Provinsi Jambi. Lokasi pembangunan Museum Negeri Jambi merupakan milik Organisasi Persatuan Pamong Marga Desa (PPMD) Provinsi Jambi yang terdiri dari para Ninik Mamak dan Tuo Tangganai masyarakat Daerah Jambi yang dihibahkan kepada Gubernur untuk membangun Museum. Begitu ambisi masyarakat Jambi untuk melestarikan warisan budaya, untuk menjadi pedoman para generasi penerus, hingga mereka tidak hilang jati dirinya.

Museum Negeri Jambi diresmikan pada tanggal 6 Juni 1988 oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Bapak Prof.DR. Fuad Hassan. Peresmian ditandai dengan penandatanganan prasasti, maka Museum Negeri Jambi telah dapat dikunjungi oleh para pelajar, siswa dan mahasiswa serta masyarakat dan peneliti. Benda-benda warisan budaya yang terhimpun di Museum Negeri Jambi merupakan warisan budaya yang mempunyai nilai-nilai luhur yang mencerminkan kehidupan masyarakat Provinsi Jambi pada masa lalu. Berlakunya Undang- undang No. 22 Th 1999 tentang otonomi daerah, nama Museum Negeri Propinsi Jambi berubah menjadi Museum Negeri Jambi. Perda No. 26 Tahun 2012 tanggal 12 Juni 2012, nama Museum Negeri Jambi berubah menjadi Museum Siginjei yang diresmikan oleh Bapak Gubernur tanggal 30 Oktober 2012.

ICOM (*The International Council of Museums*) menyatakan museum adalah suatu lembaga bersifat tetap (permanen), melayani kepentingan masyarakat dan kemajuannya, terbuka untuk umum, tidak mencari keuntungan, yang mengumpulkan, memelihara, meneliti, memamerkan dan mengkomunikasikan benda-benda pembuktian material manusia dan lingkungannya, untuk tujuan-tujuan studi, pendidikan dan rekreasi. Museum Negeri Jambi adalah museum umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas tertentu yang diberikan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam bidang pengumpulan, perawatan, pengawetan, penyajian, penelitian koleksi dan penerbitan hasilnya, memberikan bimbingan edukatif kultural benda-benda yang mempunyai nilai budaya dan ilmiah bersifat lokal dan regional (provinsi Jambi).

### **3.2 Jenis Koleksi Museum Siginjei Jambi**

Sebagai suatu museum umum, Museum Negeri Jambi mengumpulkan dan merawat semua jenis koleksi umum, yaitu benda yang mempunyai nilai budaya dan ilmiah yang meliputi:

a. Geologika

Benda koleksi yang merupakan objek disiplin ilmu geologi antara lain meliputi batuan, mineral, fosil dan benda-benda bentukan alam lainnya (permata, granit, andesit, dan lain-lain).

b. Biologika

Benda koleksi yang masuk kategori benda objek penelitian atau dipelajari oleh disiplin ilmu biologi antara lain berupa tengkorak atau kerangka manusia, tumbuh-tumbuhan atau hewan.

c. Ethnografika

Koleksi yang menjadi objek penelitian atau disiplin ilmu antropologi, benda-benda tersebut merupakan hasil budaya atau menggambarkan identitas suatu etnis.

d. Arkeologika

Koleksi yang menjadi objek penelitian atau disiplin ilmu arkeologi seperti peninggalan masa prasejarah seperti batu selendrit, kapak batu, dan lainnya.

e. Historika

Koleksi yang menjadi disiplin ilmu sejarah, sejak masuk budaya barat, benda yang berkaitan dengan peristiwa sejarah.

f. Numismatika dan Heraldika

Koleksi mata uang dan lambang, seperti tanda jasa dan lain-lain.

g. Filologika

Koleksi yang menjadi objek penelitian filologi berupa naskah kuno.

h. Keramologika

Koleksi keramik terbuat dari tanah liat yang dibakar dengan suhu tertentu seperti piring, mangkok, dan lain-lain.

i. Seni Rupa

Koleksi seni yang mengekspresikan pengalaman artistik manusia melalui objek dua dan atau tiga dimensi.

j. Teknologika

Koleksi yang menggambarkan perkembangan teknologi tradisional sampai dengan teknologi modern.

### **3.3 Visi dan Misi**

Visi :

Mewujudkan museum sebagai cerminan budaya daerah dan menjadi pusat pendidikan dan penelitian serta pesona rekreasi.

Misi :

- a. Menjadikan museum sebagai pusat studi ilmiah, pendidikan, rekreasi budaya, pelestarian budaya, dan kepariwisataan.
- b. Menyelamatkan dan mendokumentasikan warisan budaya penting bagi sejarah, iptek, kebudayaan, religi dan seni.
- c. Memelihara dan memanfaatkan benda warisan budaya untuk kemajuan adab dan persatuan bangsa.
- d. Mendorong pengembangan iptek, religi, budaya dan seni dengan memanfaatkan museum sebagai sumber inspirasi dan apresiasi budaya dari generasi ke generasi.
- e. Melestarikan nilai luhur budaya bangsa dalam memperkukuh jati diri serta rasa persatuan dan kesatuan berbangsa dan bernegara
- f. Memberikan cerminan pengembangan sumber daya alam, sejarah perjuangan, seni, iptek, religi dan peradaban manusia.
- g. Menjadikan museum sebagai sarana promosi potensi daerah melalui kegiatan pameran dan kerjasama dengan pihak luar.

### **3.4 Struktur Organisasi**

Struktur organisasi karyawan pada museum siginjei jambi yakni sebagai berikut:

- a. Kepala
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Seksi Pengumpulan dan Pengelolaan Koleksi  
Survei pengadaan koleksi, pengadaan koleksi, penelitian koleksi, inventarisasi dan reinventarisasi koleksi, katalogisasi dan rekatalogisasi koleksi, penyusunan sumber data koleksi, dokumentasi koleksi, penyusunan naskah petunjuk koleksi, penyusunan naskah buku tentang koleksi, pelayanan penelitian dan study banding koleksi, dan lain-lain.
- d. Seksi Koservasi  
Konservasi koleksi, Fumigasi koleksi, restorasi koleksi, Pengendalian kelembaban udara dilingkungan koleksi, Replikasi/reproduksi koleksi, perawatan tata ruang.
- e. Seksi Bimbingan Edukatif Kultural dan Prefarasi  
Penyusunan Juklak kegiatan Seksi Bimbingan, Penyusunan pedoman materi bimbingan bagi setiap jenjang pendidikan, Paket kegiatan untuk setiap jenjang pendidikan, Memandu/membimbing pengunjung, pembuatan alat peraga ceramah, menyelenggarakan ceramah permuseuman, bimbingan karya tulis bagi siswa dan mahasiswa, demonstrasi/peragaan untuk siswa, menyelenggarakan lomba bagi siswa, pagelaran seni tradisional, museum keliling, penyusunan video dan slide program, publikasi museum.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan data penyebaran kuesioner terhadap 39 responden pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi diperoleh gambaran frekuensi karakteristik responden berupa jenis kelamin, umur, dan masa kerja.

##### 4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai jenis kelami responden sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	27	69,23
2	Perempuan	12	30,77
Total		39	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 69,23% responden berjenis kelamin laki-laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 30,77% responden atau 12 orang responden.

##### 4.1.1.2 Deskripsi Umur Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai umur responden sebagai berikut

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi Umur Responden**

<b>No</b>	<b>Umur</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	< 19	0	0
2	20 – 24	1	2,56
3	25 – 29	6	15,38
4	30 – 35	10	25,64
5	> 35	22	56,41
Total		39	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut dapat diketahui bahwa dari 39 responden rata-rata umur responden berada pada rentang usia lebih dari 35 tahun dengan persentase 56,41%. Sedangkan umur responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang umur 20 hingga 24 tahun dengan persentase 2,56%. Kemudian tidak ada pegawai museum untuk umur kurang dari 19 tahun.

#### **4.1.1.3 Deskripsi Masa Kerja Responden**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, diperoleh data mengenai masa kerja 39 responden di Museum Siginjei Kota Jambi sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Deskripsi Masa Kerja Responden**

<b>No</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	< 1	4	10,26
2	2 – 3	9	23,08
3	4 – 5	17	43,59
4	> 6	9	23,08
Total		39	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka dapat diketahui bahwa dari 39 responden masa kerja di Museum Siginjei Kota Jambi dengan

frekuensi terbanyak ada pada rentang masa kerja 4 hingga 5 tahun sebanyak 17 orang. Kemudian masa kerja responden dengan frekuensi paling sedikit ada pada masa rentang kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 4 orang.

#### 4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

##### 4.1.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Gaya kepemimpinan

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada Museum Siginjai Kota Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban dan skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dijelaskan berdasarkan dimensi variabel. Deskripsi variabel gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Tingkat Kecerdasan**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Tingkat kecerdasan	-	-	15	21	3	144	Baik
	Skor x Bobot	-	-	45	84	15		
<b>Jumlah</b>							<b>144</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>144</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator tingkat kecerdasan pada variabel gaya kepemimpinan adalah 144. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi tingkat kecerdasan pegawai di Museum Siginjai Jambi dikategorikan baik.



**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi**  
**Kedewasaan dan Hubungan Sosial**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Tindakan	-	3	12	20	4	142	Baik
	Skor x Bobot	-	6	36	80	20		
2	Cara bersosialisasi	-	1	12	20	6	148	Baik
	Skor x Bobot	-	2	36	80	30		
<b>Jumlah</b>							<b>290</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>145</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator tindakan dan cara bersosialisai pada variabel gaya kepemimpinan adalah 145. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi kedewasaan dan hubungan sosial pegawai di Musium Siginjau Jambi dikategorikan baik.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi**  
**Motivasi Diri dan Dorongan Berprestasi**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Memotivasi	-	4	10	22	3	141	Baik
	Skor x Bobot	-	8	30	88	15		
2	Pemberian penghargaan	-	-	18	20	1	139	Baik
	Skor x Bobot	-	-	54	80	5		
<b>Jumlah</b>							<b>280</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>140</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator motivasi dan pemberian penghargaan pada variabel gaya kepemimpinan adalah 140. Hal ini menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan berdasarkan dimensi motivasi diri dan dorongan prestasi pegawai di Musium Siginjau Jambi dikategorikan baik.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Sikap-Sikap Hubungan Manusiawi**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Sikap pimpinan	-	-	19	16	4	141	Baik
	Skor x Bobot	-	-	57	64	20		
<b>Jumlah</b>							<b>141</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>141</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator sikap kepemimpinan pada variabel gaya kepemimpinan adalah 141. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi sifat-sifat hubungan manusiawi pegawai di Musium Siginjau Jambi dikategorikan baik.

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Memiliki Pengaruh yang Kuat**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Mempengaruhi	-	7	11	16	5	136	Baik
	Skor x Bobot	-	14	33	64	25		
2	Menentukan keberhasilan	-	1	11	9	18	161	Baik
	Skor x Bobot	-	2	33	36	90		
<b>Jumlah</b>							<b>297</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>148,5</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator mempengaruhi dan menentukan keberhasilan pada variabel gaya kepemimpinan adalah 148,5. Hal ini menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi memiliki pengaruh yang kuat pegawai di Musium Siginjau Jambi dikategorikan baik.

**Tabel 4.9**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Memiliki Pola Hubungan yang Baik**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Cara perilaku	-	2	15	16	6	143	Baik
	Skor x Bobot	-	4	45	64	30		
2	Ciri khas	-	2	15	21	1	138	Baik
	Skor x Bobot	-	4	45	84	5		
<b>Jumlah</b>							<b>281</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>140,5</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator cara perilaku dan ciri khas pada variabel gaya kepemimpinan adalah 140,5. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi memiliki pola hubungan yang baik pegawai di Musium Siginjau Jambi dikategorikan baik.

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Memiliki Sifat-Sifat Tertentu**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Karakteristik kepribadian	-	-	15	23	1	142	Baik
	Skor x Bobot	-	-	45	92	5		
<b>Jumlah</b>							<b>142</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>142</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator karakteristik kepribadian pada variabel gaya kepemimpinan adalah 142. Hal ini menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan berdasarkan dimensi memiliki sifat-sifat tertentu pegawai di Musium Siginjau Jambi dikategorikan baik.

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Memiliki Kedudukan dan Jabatan**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Mempunyai hak eksekutif	-	8	12	11	8	136	Baik
	Skor x Bobot	-	16	36	44	40		
2	Mempunyai gelar	-	2	3	18	16	165	Baik
	Skor x Bobot	-	4	9	72	80		
<b>Jumlah</b>							<b>301</b>	<b>Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>150,5</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator mempunyai hak eksekutif dan mempunyai gelar pada variabel gaya kepemimpinan adalah 150,5. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi memiliki kedudukan dan jabatan pegawai di Musium Siginjau Jambi dikategorikan baik.

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Mampu Berinteraksi**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Bersikap ramah	-	6	25	8	-	119	Cukup Baik
	Skor x Bobot	-	12	75	32	-		
<b>Jumlah</b>							<b>119</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>119</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator bersikap ramah pada variabel gaya kepemimpinan adalah 119. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

berdasarkan dimensi mampu berinteraksi pegawai di Musium Siginjau Jambi dikategorikan cukup baik.

**Tabel 4.13**  
**Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan Berdasarkan Dimensi Mampu Memberdayakan**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Menggali kemampuan	-	3	28	8	-	122	Cukup Baik
	Skor x Bobot	-	6	84	32	-		
<b>Jumlah</b>							<b>122</b>	<b>Cukup Baik</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>122</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator menggali kemampuan pada variabel gaya kepemimpinan adalah 122. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdasarkan dimensi mampu memberdayakan pegawai di Musium Siginjau Jambi dikategorikan cukup baik.

Berdasarkan nilai rata-rata variabel gaya kepemimpinan berdasarkan masing-masing dimensi yang mengandung indikator dapat dikatakan baik. Diantara 10 dimensi gaya kepemimpinan tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada dimensi memiliki kedudukan dan jabatan dengan skor 150,5 termasuk kategori baik. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada dimensi mampu berinteraksi dengan skor 119 termasuk kategori cukup baik.

#### 4.1.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai pada Museum Siginjei Kota Jambi juga dapat dilihat dari deskripsi variabel berdasarkan dimensi variabel berikut ini:

**Tabel 4.14**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kualitas Kinerja**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan diselesaikan dengan baik	-	-	11	22	6	151	Tinggi
	Skor x Bobot	-	-	33	88	30		
2	Ketelitian	-	3	14	20	2	138	Tinggi
	Skor x Bobot	-	6	42	80	10		
3	Keakuratan	-	2	21	13	3	134	Tinggi
	Skor x Bobot	-	4	63	52	15		
<b>Jumlah</b>							<b>423</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>141</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator pekerjaan diselesaikan dengan baik, ketelitian, dan keakuratan pada variabel kinerja pegawai adalah 141. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan dimensi kualitas kinerja pegawai di Musium Siginjai Jambi dikategorikan tinggi.

**Tabel 4.15**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kuantitas Kinerja**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Penyesuaian	-	-	7	23	9	158	Tinggi
	Skor x Bobot	-	-	21	92	45		
<b>Jumlah</b>							<b>158</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>158</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator penyesuaian pada variabel kinerja pegawai adalah 158. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan dimensi kuantitas kinerja pegawai di Musium Siginjai Jambi dikategorikan tinggi.

**Tabel 4.16**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi**  
**Ketepatan Waktu Kinerja Pegawai**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Kemampuan pegawai	-	-	11	26	2	147	Tinggi
	Skor x Bobot	-	-	33	104	10		
2	Jumlah aktivitas	-	7	20	11	1	123	Cukup Tinggi
	Skor x Bobot	-	14	60	44	5		
3	Output penyelesaian tugas	-	3	23	12	1	128	Cukup Tinggi
	Skor x Bobot	-	6	69	48	5		
4	Penyelesaian aktivitas	-	3	15	20	1	136	Tinggi
	Skor x Bobot	-	6	45	80	5		
5	Bertanggung jawab	-	-	8	27	4	152	Tinggi
	Skor x Bobot	-	-	24	108	20		
<b>Jumlah</b>							<b>686</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>137,2</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator pekemampuan pegawai, jumlah aktivitas, output penyelesaian tugas, penyelesaian aktivitas, dan bertanggung jawab pada variabel kinerja pegawai adalah 137,2. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan dimensi ketepatan waktu kinerja pegawai di Musium Siginjai Jambi dikategorikan tinggi.

**Tabel 4.17**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kehadiran**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Keterangan izin	-	1	24	14	-	130	Cukup Tinggi
	Skor x Bobot	-	2	72	56	-		
2	Datang dan pulang kerja	-	-	14	23	2	144	Tinggi
	Skor x Bobot	-	-	42	92	10		
3	Penghargaan	-	14	19	6	-	109	Cukup Tinggi
	Skor x Bobot	-	28	57	24	-		
<b>Jumlah</b>							<b>383</b>	<b>Cukup Tinggi</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>127,67</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator pekeeterangan izin, datang dan pulang kerja, serta penghargaan pada variabel kinerja pegawai adalah 127,67. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan dimensi kehadiran pegawai di Musium Siginjau Jambi dikategorikan cukup tinggi.

**Tabel 4.18**  
**Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai Berdasarkan Dimensi Kemampuan Bekerjasama**

No	Indikator	STS	TS	CS	S	SS	Jumlah Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Kerja sama	-	-	-	17	22	178	Sangat Tinggi
	Skor x Bobot	-	-	-	68	110		
2	Kemampuan berkomunikasi	-	-	17	21	1	140	Tinggi
	Skor x Bobot	-	-	51	84	5		
3	Saling menghargai	-	-	10	25	4	150	Tinggi
	Skor x Bobot	-	-	30	100	20		
<b>Jumlah</b>							<b>468</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-Rata</b>							<b>156</b>	

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata skor indikator kerjasama, kemampuan berkomunikasi, dan saling



menghargai pada variabel kinerja pegawai adalah 156. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai berdasarkan dimensi kemampuan bekerjasama pegawai di Musium Siginjai Jambi dikategorikan tinggi.

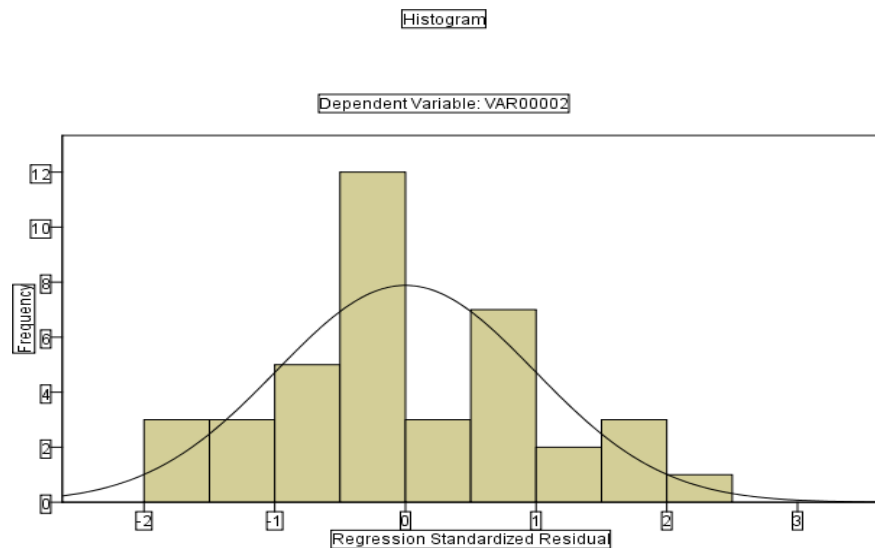
Berdasarkan nilai rata-rata variabel kinerja pegawai berdasarkan masing-masing dimensi yang mengandung indikator dapat dikatakan tinggi. Diantara 5 dimensi kinerja pegawai tersebut rata-rata skor tertinggi diperoleh pada dimensi kuantitas kinerja dengan skor 158 termasuk kategori tinggi. Sedangkan rata-rata skor terendah diperoleh pada dimensi kehadiran dengan skor 127,67 termasuk kategori cukup tinggi.

#### **4.1.3 Uji Asumsi Klasik**

##### **4.1.3.1 Uji Normalitas**

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah ada data variabel dengan variabel bebas keduanya memiliki hubungan distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan grafik histogram, normal P-plot dan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan *SPSS Statistik 20*. Kriteria yang digunakan adalah melalui nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)*. Pengukuran dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* lebih besar dari 0,05, maka distribusi data tersebut normal. Hasil pengujian uji

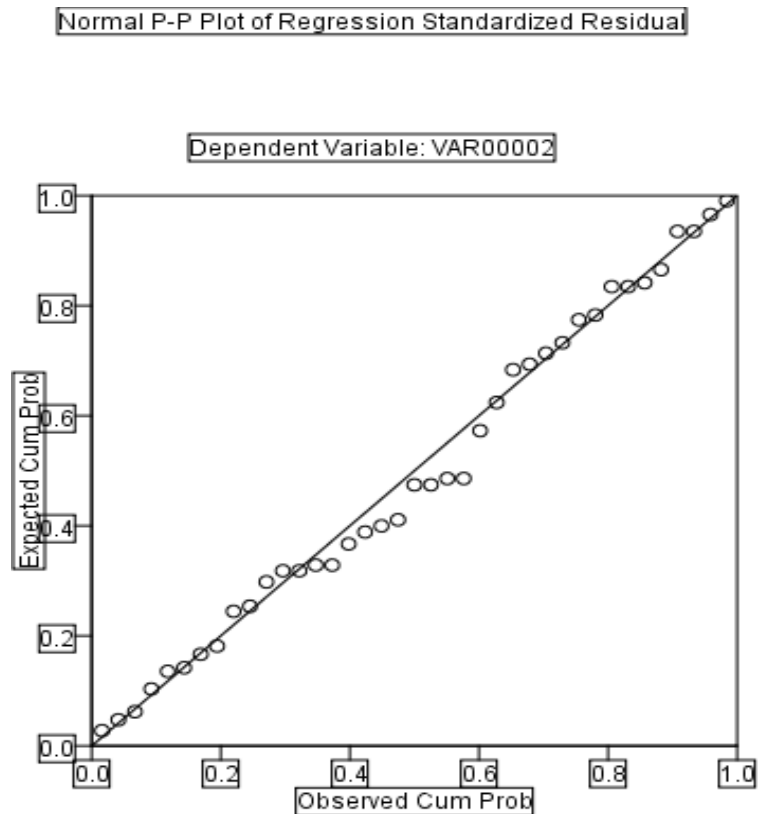
normalitas berdasarkan *SPSS Statistik 20* menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.1**  
**Grafik Histogram**

Berdasarkan uji normalitas dengan grafik histogram di atas menunjukkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun uji normalitas dengan grafik histogram perlu diperkuat menggunakan uji-uji lain untuk meyakinkan bahwa benar data berdistribusi normalitas.

Sehingga pada penelitian ini, peneliti melakukan uji lain yakni uji normalitas dengan grafik P-Plot. Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.2**  
**Normal P-Plot**

Berdasarkan gambar grafik P-Plot tersebut dapat diketahui bahwa penyebaran data pada garis diagonal telah memenuhi syarat asumsi normalitas dikarenakan titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menyebar jauh dari garis diagonal juga mengikuti arah garis diagonal tersebut. Dengan demikian model regresi berdistribusi normal atau memenuhi syarat asumsi normalitas.

Selanjutnya untuk mendukung dan membuktikan hasil uji normalitas grafik maka dilakukan uji normalitas rumus Kolmogorov Smirnov. Hasil pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

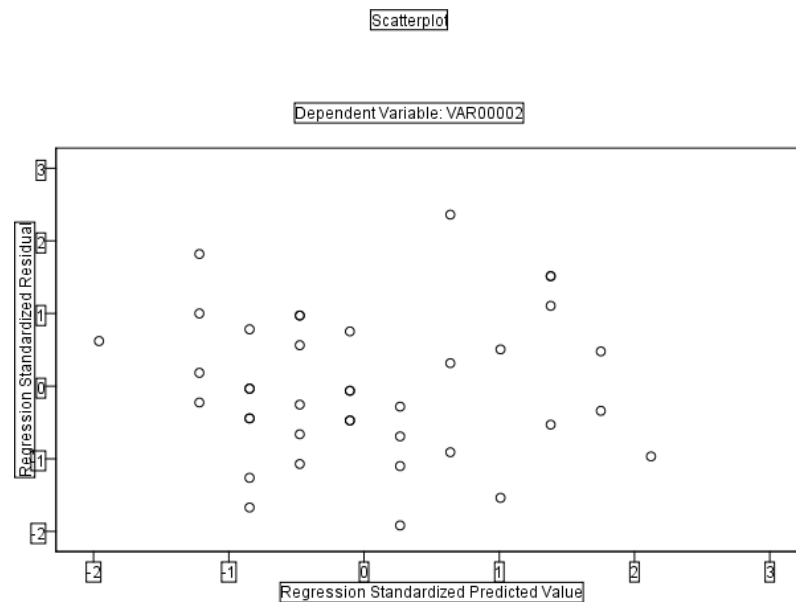
		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41338359
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.650
Asymp. Sig. (2-tailed)		.792

a. Test distribution is Normal.

Uji normalitas Kolmogorov Smirnov merupakan uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, karena nilai *Asymp. Sig (2- Tailed)* sebesar  $0,795 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

#### 4.1.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas yang dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* dari pengolahan *SPSS Statistics 20* pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.3**  
**Grafik Scatterplot**

Berdasarkan gambar grafik scatterplot tersebut dapat terlihat bahwa model regresi tidak membentuk pola tertentu dalam grafik sehingga tidak mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

#### **4.1.4 Uji Hipotesis**

##### **4.1.4.1 Uji-t**

Uji *t* bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak. Uji *t* dapat dilihat dari nilai signifikansi dan nilai *t* hitung. Apabila nilai signifikasnsi  $< 0,05$  maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Hasilpengujian uji *t* dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji-t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.265	8.002		3.157	.003
Gaya Kepemimpinan	.535	.147	.513	3.634	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa hasil nilai signifikansi 0,001. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### 4.1.4.2 Uji Koefisien Determinasi

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.21**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.263	.243	2.44578

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel tersebut diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,243 = 24,3%. Hal ini berarti variabel independen atau variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel dependen atau variabel kinerja pegawai sebesar 24,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.1.4.3 Analisis Regresi Sederhana

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi sederhana sebagai berikut:

**Tabel 4.22**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	25.265	8.002	
	Gaya Kepemimpinan	.535	.147	.513

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis program SPSS maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 25,265 + 0,535 X$$

1. Konstanta (a) = 25,265

Ini berarti jika variabel independen (gaya kepemimpinan) dianggap sama dengan nol (0) maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 3,364

## 2. Gaya Kepemimpinan (X) = +0,535

Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,535. Hal ini menunjukkan bahwa setiap nilai variabel gaya kepemimpinan dinaikkan 1 point atau satuan sementara, maka variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,535.

## 4.2 Analisis dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi. Berikut uraian penjelasan untuk berbagai hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

### 4.2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pegawai yang berada dalam lingkup kerjanya dengan kata lain merupakan suatu pola perilaku yang secara konsisten diperankan oleh pemimpin ketika mempengaruhi anggota kelompok. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang ada di Museum Siginjei Kota Jambi termasuk baik. Pemimpin mempunyai gelar dari universitas yang terkenal, pemimpin di Museum Siginjei Kota Jambi juga memiliki pengaruh atas keberhasilan instansi, dan pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik. Namun terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan kembali terkait gaya kepemimpinan, seperti bersikap ramah kepada setiap orang dan menggali



kemampuan seluruh pegawai dengan mengadakan pelatihan-pelatihan khusus.

#### **4.2.2 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara keseluruhan kinerja pegawai Museum Siginjei Kota Jambi dapat dikatakan baik. Pegawai dapat bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja, para pegawai juga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, pegawai

Museum Siginjei Kota Jambi dapat dikatakan baik dalam hal bertanggung jawab dengan pekerjaannya, teliti dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun untuk beberapa hal dirasa belum maksimal dan belum dapat dikatakan baik seperti pegawai yang kehadirannya baik tidak diberikan penghargaan, jumlah aktivitas yang diberikan oleh pemimpin belum sesuai dengan yang diharapkan sehingga di beberapa tugas tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

#### **4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan

hasil penelitian yang ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,001. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 24,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Museum Siginjei Kota Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang ada di Museum Siginjei Kota Jambi termasuk baik. Pemimpin mempunyai gelar dari universitas yang terkenal, pemimpin di Museum Siginjei Kota Jambi juga memiliki pengaruh atas keberhasilan instansi, dan pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik.
2. Kinerja pegawai Museum Siginjei Kota Jambi dapat dikatakan baik. Pegawai dapat bekerja sama dengan baik sesama rekan kerja, para pegawai juga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, pegawai Museum Siginjei Kota Jambi dapat dikatakan baik dalam hal bertanggung jawab dengan pekerjaannya, teliti dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat dikatakan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 24,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan disarankan kepada peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap dan lebih luas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Q., dan Yaqoob, S. 2009. Effect Of Leadership Development On Employee Performance In Pakistan. *Pakistan Economic and Social Review*. Volume 47. Nomor 2. Halaman 269-292.
- Adinugraha, H.H. 2012. Norma dan Nilai Dalam Ilmu Ekonomi Islam. *Jurnal Media Ekonomi dan Teknologi Informasi*. Volume 21. Nomor 1. Halaman 49-59.
- Agustina, Ika. 2009. Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. Gaya Manunggal Kresitama. *Jurnal Aplikasi Ekonomi*. Volume 2. Nomor 5. Halaman 64-76.
- Assauri, Sofjan. 2004. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Press.
- Balasundaram, Nirmalathasan. 2005. Employee Job Satisfaction and Performance: The Case Of The People's Bank in The Jaffna Peninsula, Sri Lanka. *Internasional Journal Associate PhD Valeriu University of Jaffna, Sri Lanka*. Volume 1. Nomor 1. Halaman 44.
- Craig, S., Susan., dan Douglas. 2006. Beyond National Culture: Implications Of Culture Dynamics For Consumer Research. *International Marketing Review*. Volume 23. Nomor 3. Halaman 322.
- Dyastuti, Indri Andesta. 2018. *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam*. Lampung: UIN Raden Intan Press
- Fadila. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tungkal Ulu*. Jambi: Unbari Press.
- Farida, U dan Hartono, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jakarta: Umpo Press.
- Handoko, T.H. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heizer, Jay., dan Render, Barry. 2005. *Operations Management*. Jakarta: Salemba Empat.

- Iskandar, Annisa Isriani. 2010. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Industri Regional VII Makassar. Makassar: Universitas Hasanuddin Press
- Kartono. 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kurnianto, B.T. 2017. Dampak Sosial Ekonomi Masyarakat Akibat Pengembangan Lingkar Wilis Di Kabupaten Tulung Agung. Jurnal Agribisnis. Volume 2. Nomor 1. Halaman 55-85.
- Ladina, Andriyana. 2015. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Trainer Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Rayon Manahan. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press.
- Mahendra, Kadek Manik. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Museum And Resort. Jurnal Manajemen Unud. Volume 4. Nomor 10. Halaman 3172-3197.
- Mamik. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawa.
- Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mariam, Rani. 2009. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening. Jawa Tengah: Universitas Diponegoro.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mundarti. 2007. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar Di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Akademik 2005/2006. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Pardede, P.M. 2003. Manajemen Operasi dan Produksi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Priyono. 2007. Pengantar Manajemen. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Rezita, Riza. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perpustakaan Dan Arsip Daerah. Yogyakarta: UNY Press.
- Rivai dan Basri. 2006. Manfaat Penelitian Kinerja dan Imbalan Finansial. Jakarta: Percetakan Gramedia

- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Dua Belas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sarinah. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Manjar Maju.
- Stoner, James. 2006. *Manajemen Tenaga Kerja*. Jakarta: Erlangga.
- Subianto, Totok. 2007. Studi Tentang Perilaku Konsumen Beserta Implikasinya Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Volume 3. Nomor 3. Halaman 165-182.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&G*. Bandung: Alfabet.
- Taufiqurahman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Maestopo Beragama.
- Terry, L.W. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Zhen, X.C., Anne, S.T., dan Jiing, L.F. 2002. Loyalty to Supervisor vs Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China. *Journal of Accupational and Organizational Psychology*. Volume 1 Nomor 75. Halaman 339-356.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

#### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr.

Pegawai Museum Siginjei Kota Jambi

**Dengan Hormat,**

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi universitas batanghari Jambi. Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Mardani Hasnur

NIM : 1700861201073

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai  
Di Museum Siginjei Kota Jambi

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menuru pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi dan jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Agustus 2021

Hormat Saya

Mardani



### Identitas Responden

1. Nomor Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  
 Perempuan
3. Umur :  < 19 tahun  
 20 – 24 tahun  
 25-29 tahun  
 30-35 tahun  
 > 35 tahun
4. Masa Kerja :  < 1 tahun  
3 – 3 tahun   
 4 – 5 tahun  
 > 6 tahun

### Petunjuk Kuesioner

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman yang anda rasakan selama bekerja pada Museum Siginjei Kota Jambi, berilah tanda  $\surd$  (ceklis) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Cukup Setuju (CS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

## KUESIONER PENELITIAN

### A. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi					
2	Tindakan pimpinan menunjukkan sikap kedewasaan					
3	Pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik					
4	Pemimpin memotivasi para pegawai agar dapat meningkatkan kinerja					
5	Pegawai yang berprestasi diberikan penghargaan					
6	Pemimpin dapat menghargai pegawai					
7	Pemimpin dapat mempengaruhi pegawai sehingga pegawai dapat merubah sikap menjadi lebih baik					
8	Pemimpin memiliki pengaruh atas keberhasilan instansi					
9	Pemimpin memiliki watak yang cocok untuk memimpin instansi					
10	Ciri khas pemimpin mencontohkan hal yang baik untuk pegawai					
11	Pemimpin memiliki kepribadian yang cukup baik dalam memimpin					
12	Pemimpin mempunyai hak eksekutif					
13	Pemimpin mempunyai gelar dari universitas yang terkenal					
14	Pemimpin bersikap ramah kepada setiap orang					
15	Pemimpin menggali kemampuan seluruh pegawai dengan mengadakan pelatihan-pelatihan khusus					

## B. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS
1	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Hasil kerja dapat dipastikan keakuratannya					
4	Mampu menyesuaikan diri					
5	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya					
6	Jumlah aktivitas yang diberikan pemimpin sesuai dengan yang diharapkan					
7	Tugas dapat diselesaikan tepat pada waktunya					
8	Seluruh aktivitas yang telah ditargetkan terlaksana dengan baik					
9	Bertanggung jawab dengan pekerjaannya					
10	Tidak pernah keluar tanpa izin saat bekerja					
11	Datang dan pulang kerja tepat waktu					
12	Pegawai yang kehadirannya baik diberikan penghargaan					
13	Bekerja sama dengan rekan kerja					
14	Berkomunikasi dengan baik					
15	Menghargai rekan kerja					

**Lampiran 2. Data Karakteristik Responden**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Umur</b>	<b>Masa Kerja</b>
1	Laki-Laki	35	4-5
2	Perempuan	25	<1
3	Perempuan	27	<1
4	Laki-Laki	36	4-5
5	Laki-Laki	41	>6
6	Laki-Laki	36	4-5
7	Laki-Laki	39	>6
8	Perempuan	30	2-3
9	Perempuan	35	4-5
10	Perempuan	32	2-3
11	Laki-Laki	44	>6
12	Laki-Laki	42	>6
13	Laki-Laki	26	<1
14	Perempuan	30	2-3
15	Laki-Laki	36	4-5
16	Laki-Laki	41	>6
17	Laki-Laki	40	4-5
18	Perempuan	32	2-3
19	Laki-Laki	37	4-5
20	Laki-Laki	37	4-5
21	Laki-Laki	41	>6
22	Laki-Laki	40	>6
23	Perempuan	30	4-5
24	Perempuan	32	2-3
25	Laki-Laki	38	4-5
26	Laki-Laki	41	>6
27	Laki-Laki	43	>6
28	Laki-Laki	36	4-5
29	Laki-Laki	28	4-5
30	Laki-Laki	36	4-5
31	Laki-Laki	36	4-5
32	Laki-Laki	28	2-3
33	Perempuan	34	4-5
34	Perempuan	32	2-3
35	Laki-Laki	38	4-5
36	Laki-Laki	36	2-3
37	Laki-Laki	39	4-5
38	Perempuan	23	<1
39	Laki-Laki	27	2-3

**Lampiran 3. Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X)**

No	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	56
2	3	4	4	4	3	5	4	5	3	3	3	2	4	3	3	53
3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	2	4	3	2	49
4	3	3	3	3	3	5	5	5	3	4	3	2	5	4	3	54
5	3	4	4	4	4	3	4	5	3	2	4	3	4	3	3	53
6	3	5	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	5	3	3	54
7	4	4	5	3	4	3	2	3	5	3	4	2	4	3	3	52
8	3	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	2	52
9	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	3	4	4	3	3	53
10	4	3	4	3	4	3	3	2	5	3	3	5	4	3	3	52
11	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	3	58
12	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	56
13	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	53
14	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	54
15	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	60
16	4	3	2	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	3	3	55
17	5	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4	5	2	3	55
18	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	5	5	5	2	4	52
19	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	3	3	55
20	4	4	4	4	4	3	2	4	5	4	4	5	4	3	3	57
21	4	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	58
22	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	5	2	3	52
23	5	4	3	2	3	4	2	4	4	5	3	5	5	3	2	54
24	4	4	3	2	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	3	52

25	4	5	3	2	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	51
26	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	3	53
27	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	52
28	4	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	3	2	3	3	51
29	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	51
30	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	53
31	3	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	55
32	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4	5	3	4	59
33	3	4	4	3	5	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	51
34	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4	3	2	5	4	3	54
35	4	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	2	5	3	3	56
36	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	2	5	4	4	58
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	5	4	3	58
39	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	2	4	3	3	57

**Lampiran 4. Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	3	2	3	5	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	5	53
2	4	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	2	5	4	5	55
3	3	2	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	5	53
4	3	3	2	5	3	3	3	3	5	3	4	3	4	5	4	53
5	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	52
6	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	4	53
7	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	5	4	4	52
8	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	5	4	4	53
9	4	5	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	56
10	3	3	4	5	5	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	55
11	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	55
12	4	4	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	61
13	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	56
14	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	56
15	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	5	4	4	55
16	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	52
17	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	54
18	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	3	49
19	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	4	50
20	5	4	4	4	3	2	3	4	4	2	3	2	5	3	4	52
21	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	5	4	5	59
22	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	50
23	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	54
24	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	52

25	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	55
26	4	4	3	3	4	3	2	2	5	3	4	2	5	3	4	51
27	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	53
28	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	53
29	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	5	2	4	3	3	52
30	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	53
31	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	3	53
32	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	56
33	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	57
34	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	54
35	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	56
36	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	60
37	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	58
38	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	60
39	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	4	57



**Lampiran 5. Konfersi Data MSI Variabel Gaya Kepemimpinan (X)**

No	Pernyataan															Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	2,44	3,27	2,34	3,15	2,52	3,56	4,09	4,19	2,30	2,30	1,00	2,01	2,66	2,47	2,68	2,73
2	1,00	3,27	3,57	3,15	1,00	3,56	2,92	4,19	2,30	2,30	1,00	1,00	2,66	2,47	2,68	2,47
3	1,00	2,10	2,34	1,98	1,00	2,35	4,09	3,13	3,43	2,30	1,00	1,00	2,66	2,47	1,00	2,12
4	1,00	2,10	2,34	1,98	1,00	3,56	4,09	4,19	2,30	3,67	1,00	1,00	4,00	3,93	2,68	2,59
5	1,00	3,27	3,57	3,15	2,52	1,00	2,92	4,19	2,30	1,00	2,54	2,01	2,66	2,47	2,68	2,49
6	1,00	4,62	3,57	3,15	1,00	2,35	2,92	4,19	2,30	1,00	1,00	2,01	4,00	2,47	2,68	2,55
7	2,44	3,27	4,87	1,98	2,52	1,00	1,00	2,29	4,59	2,30	2,54	1,00	2,66	2,47	2,68	2,51
8	1,00	4,62	3,57	3,15	1,00	2,35	1,98	2,29	3,43	2,30	2,54	2,79	2,66	1,00	1,00	2,38
9	2,44	3,27	3,57	3,15	1,00	1,00	1,00	2,29	4,59	3,67	1,00	2,79	2,66	2,47	2,68	2,51
10	2,44	2,10	3,57	1,98	2,52	1,00	1,98	1,00	4,59	2,30	1,00	3,77	2,66	2,47	2,68	2,40
11	2,44	3,27	4,87	3,15	1,00	1,00	1,98	2,29	4,59	3,67	2,54	3,77	2,66	3,93	2,68	2,92
12	2,44	3,27	3,57	3,15	1,00	2,35	1,98	2,29	3,43	2,30	2,54	2,79	4,00	2,47	4,26	2,79
13	1,00	3,27	3,57	3,15	1,00	2,35	1,00	2,29	3,43	3,67	2,54	2,79	2,66	1,00	4,26	2,53
14	1,00	1,00	2,34	3,15	2,52	2,35	2,92	3,13	3,43	3,67	2,54	2,79	2,66	2,47	2,68	2,58
15	2,44	2,10	2,34	3,15	1,00	2,35	4,09	4,19	3,43	3,67	2,54	3,77	4,00	2,47	4,26	3,05
16	2,44	2,10	1,00	3,15	1,00	1,00	2,92	4,19	4,59	3,67	2,54	2,01	4,00	2,47	2,68	2,65
17	3,87	2,10	2,34	1,98	2,52	1,00	1,98	4,19	3,43	3,67	2,54	2,79	4,00	1,00	2,68	2,67
18	2,44	2,10	2,34	1,98	1,00	1,00	1,00	3,13	2,30	2,30	4,32	3,77	4,00	1,00	4,26	2,46
19	2,44	2,10	3,57	3,15	2,52	1,00	1,00	3,13	3,43	3,67	2,54	3,77	2,66	2,47	2,68	2,68
20	2,44	3,27	3,57	3,15	2,52	1,00	1,00	3,13	4,59	3,67	2,54	3,77	2,66	2,47	2,68	2,83
21	2,44	3,27	3,57	4,62	1,00	2,35	1,98	4,19	3,43	3,67	2,54	2,79	2,66	2,47	2,68	2,91
22	2,44	2,10	2,34	1,98	1,00	1,00	1,98	4,19	3,43	2,30	2,54	2,79	4,00	1,00	2,68	2,39
23	3,87	3,27	2,34	1,00	1,00	2,35	1,00	3,13	3,43	5,38	1,00	3,77	4,00	2,47	1,00	2,60

24	2,44	3,27	2,34	1,00	2,52	2,35	1,98	4,19	2,30	3,67	2,54	2,01	1,70	2,47	2,68	2,50
25	2,44	4,62	2,34	1,00	1,00	2,35	1,98	4,19	2,30	2,30	2,54	2,01	1,70	2,47	2,68	2,39
26	1,00	2,10	3,57	1,98	2,52	1,00	2,92	4,19	3,43	3,67	2,54	2,79	1,70	1,00	2,68	2,47
27	1,00	2,10	2,34	1,98	2,52	2,35	2,92	3,13	2,30	3,67	1,00	2,01	2,66	2,47	4,26	2,45
28	2,44	2,10	3,57	1,00	2,52	1,00	1,98	4,19	3,43	3,67	2,54	2,01	1,00	2,47	2,68	2,44
29	1,00	3,27	4,87	3,15	1,00	1,00	2,92	2,29	2,30	3,67	2,54	2,01	1,00	2,47	2,68	2,41
30	1,00	1,00	3,57	3,15	2,52	2,35	2,92	2,29	2,30	2,30	2,54	2,79	4,00	2,47	2,68	2,53
31	1,00	1,00	3,57	3,15	2,52	1,00	2,92	3,13	2,30	2,30	2,54	3,77	4,00	3,93	2,68	2,65
32	1,00	3,27	4,87	4,62	2,52	1,00	4,09	2,29	3,43	3,67	1,00	2,79	4,00	2,47	4,26	3,02
33	1,00	3,27	3,57	1,98	4,19	1,00	2,92	2,29	1,00	2,30	1,00	2,01	2,66	3,93	2,68	2,39
34	2,44	3,27	4,87	3,15	2,52	1,00	2,92	2,29	1,00	3,67	1,00	1,00	4,00	3,93	2,68	2,65
35	2,44	4,62	3,57	4,62	2,52	1,00	2,92	4,19	2,30	2,30	1,00	1,00	4,00	2,47	2,68	2,77
36	3,87	3,27	3,57	3,15	1,00	2,35	2,92	4,19	2,30	3,67	1,00	1,00	4,00	3,93	4,26	2,97
37	2,44	3,27	3,57	3,15	2,52	2,35	2,92	3,13	3,43	3,67	2,54	2,01	2,66	3,93	4,26	3,06
38	2,44	3,27	3,57	3,15	2,52	2,35	2,92	4,19	3,43	2,30	1,00	2,01	4,00	3,93	2,68	2,92
39	2,44	3,27	4,87	3,15	2,52	3,56	1,98	4,19	2,30	3,67	2,54	1,00	2,66	2,47	2,68	2,89

**Lampiran 6. Konfersi Data MSI Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

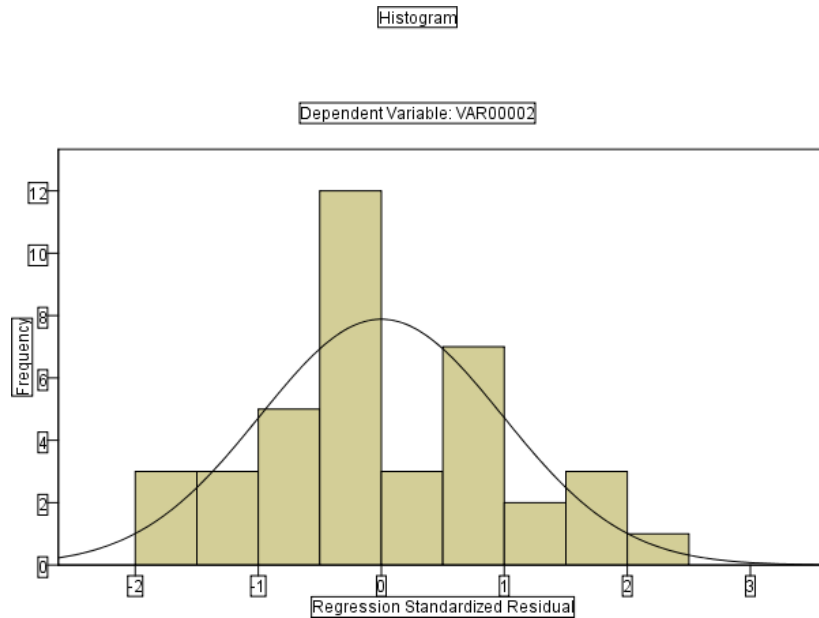
No	Pernyataan															Rata-Rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	1,00	1,00	2,53	3,78	2,55	3,49	3,86	1,00	2,54	2,82	2,50	1,00	1,00	2,52	4,00	2,37
2	2,38	2,18	2,53	2,39	2,55	3,49	3,86	1,00	2,54	2,82	2,50	1,00	2,60	2,52	4,00	2,56
3	1,00	1,00	2,53	3,78	1,00	2,28	2,50	2,22	2,54	2,82	2,50	2,32	2,60	2,52	4,00	2,37
4	1,00	2,18	1,00	3,78	1,00	2,28	2,50	2,22	4,13	2,82	2,50	2,32	1,00	4,23	2,48	2,36
5	1,00	2,18	2,53	3,78	2,55	2,28	2,50	3,53	1,00	2,82	2,50	1,00	1,00	2,52	2,48	2,24
6	2,38	2,18	2,53	2,39	2,55	1,00	3,86	3,53	2,54	4,37	1,00	1,00	1,00	2,52	2,48	2,36
7	2,38	1,00	2,53	2,39	2,55	2,28	2,50	2,22	2,54	2,82	2,50	1,00	2,60	2,52	2,48	2,29
8	1,00	2,18	3,79	2,39	2,55	2,28	1,00	2,22	2,54	2,82	2,50	2,32	2,60	2,52	2,48	2,35
9	2,38	4,93	2,53	2,39	2,55	1,00	2,50	3,53	2,54	4,37	2,50	3,58	2,60	1,00	1,00	2,63
10	1,00	2,18	3,79	3,78	4,25	2,28	2,50	3,53	1,00	4,37	1,00	3,58	2,60	1,00	1,00	2,52
11	2,38	2,18	2,53	1,00	2,55	3,49	3,86	3,53	2,54	4,37	1,00	2,32	2,60	1,00	2,48	2,52
12	2,38	3,44	4,93	2,39	2,55	4,79	3,86	2,22	4,13	2,82	1,00	3,58	2,60	2,52	2,48	3,05
13	3,74	3,44	4,93	2,39	1,00	2,28	2,50	3,53	2,54	2,82	1,00	3,58	2,60	1,00	1,00	2,56
14	2,38	3,44	2,53	2,39	2,55	2,28	2,50	3,53	2,54	2,82	2,50	3,58	2,60	1,00	2,48	2,61
15	2,38	3,44	3,79	1,00	1,00	1,00	3,86	2,22	2,54	4,37	2,50	2,32	2,60	2,52	2,48	2,53
16	3,74	2,18	2,53	2,39	1,00	2,28	3,86	2,22	1,00	2,82	1,00	2,32	1,00	2,52	2,48	2,22
17	3,74	3,44	2,53	2,39	1,00	2,28	5,20	2,22	1,00	2,82	1,00	2,32	2,60	2,52	1,00	2,40
18	2,38	3,44	2,53	2,39	2,55	1,00	2,50	2,22	1,00	4,37	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,96
19	2,38	3,44	2,53	2,39	2,55	1,00	2,50	2,22	2,54	2,82	1,00	1,00	1,00	1,00	2,48	2,06
20	3,74	3,44	3,79	2,39	1,00	1,00	2,50	3,53	2,54	1,00	1,00	1,00	2,60	1,00	2,48	2,20
21	2,38	3,44	3,79	2,39	2,55	2,28	2,50	3,53	4,13	2,82	2,50	2,32	2,60	2,52	4,00	2,92
22	2,38	2,18	2,53	1,00	2,55	2,28	1,00	3,53	2,54	2,82	1,00	2,32	1,00	1,00	2,48	2,04
23	2,38	3,44	2,53	2,39	4,25	2,28	2,50	2,22	1,00	4,37	2,50	1,00	1,00	2,52	2,48	2,46

24	1,00	2,18	3,79	2,39	2,55	2,28	2,50	2,22	2,54	2,82	2,50	2,32	1,00	2,52	1,00	2,24
25	2,38	3,44	3,79	1,00	2,55	3,49	2,50	3,53	2,54	2,82	2,50	2,32	1,00	1,00	2,48	2,49
26	2,38	3,44	2,53	1,00	2,55	2,28	1,00	1,00	4,13	2,82	2,50	1,00	2,60	1,00	2,48	2,18
27	2,38	3,44	4,93	1,00	1,00	2,28	2,50	2,22	2,54	4,37	1,00	1,00	1,00	2,52	2,48	2,31
28	2,38	4,93	2,53	1,00	1,00	2,28	2,50	3,53	2,54	4,37	1,00	1,00	1,00	2,52	2,48	2,34
29	1,00	3,44	3,79	2,39	2,55	1,00	2,50	3,53	2,54	2,82	4,09	1,00	1,00	1,00	1,00	2,24
30	1,00	3,44	3,79	2,39	2,55	2,28	2,50	2,22	1,00	2,82	2,50	2,32	2,60	2,52	1,00	2,33
31	2,38	2,18	2,53	2,39	2,55	2,28	3,86	2,22	2,54	2,82	2,50	2,32	2,60	1,00	1,00	2,34
32	2,38	2,18	3,79	3,78	2,55	2,28	3,86	3,53	2,54	4,37	2,50	1,00	1,00	2,52	1,00	2,62
33	1,00	2,18	2,53	3,78	2,55	3,49	3,86	3,53	2,54	4,37	2,50	2,32	2,60	1,00	2,48	2,72
34	2,38	3,44	1,00	2,39	1,00	3,49	2,50	3,53	2,54	2,82	2,50	2,32	1,00	2,52	2,48	2,39
35	1,00	3,44	2,53	2,39	2,55	3,49	3,86	3,53	1,00	4,37	4,09	2,32	1,00	1,00	2,48	2,60
36	2,38	2,18	3,79	3,78	2,55	3,49	3,86	5,20	2,54	2,82	2,50	2,32	2,60	2,52	2,48	3,00
37	3,74	3,44	2,53	2,39	2,55	3,49	2,50	3,53	2,54	4,37	1,00	3,58	2,60	1,00	2,48	2,78
38	3,74	3,44	3,79	2,39	2,55	3,49	2,50	3,53	2,54	4,37	2,50	2,32	2,60	2,52	2,48	2,98
39	2,38	3,44	3,79	3,78	1,00	3,49	2,50	3,53	2,54	2,82	2,50	2,32	2,60	1,00	2,48	2,68

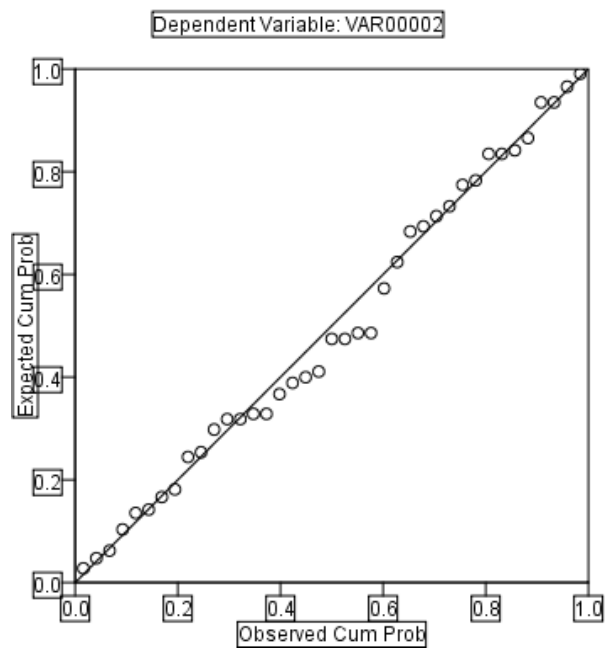
## Lampiran 7. Hasil Pengolahan Data Menggunakan Program SPSS 20

### A. Output Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

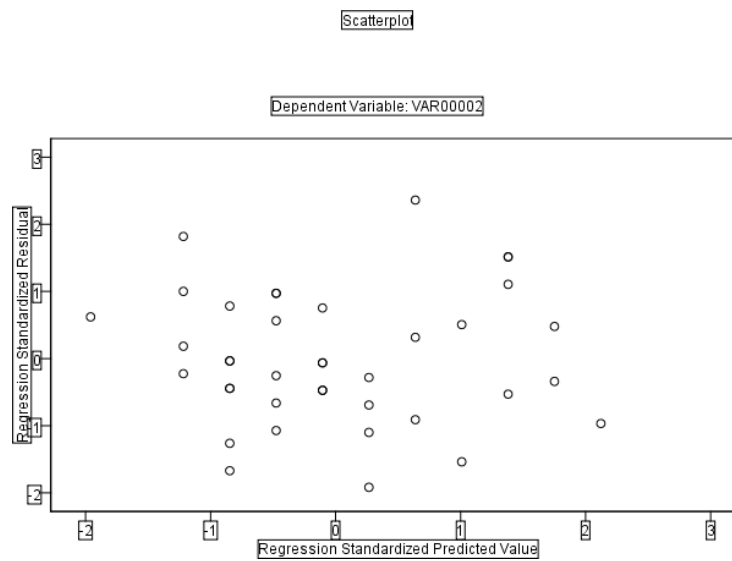


### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41338359
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.650
Asymp. Sig. (2-tailed)		.792

a. Test distribution is Normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas



## B. Output Hipotesis

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 <sup>a</sup>	.263	.243	2.44578

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.265	8.002		3.157	.003
Gaya Kepemimpinan	.535	.147	.513	3.634	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 25,265 + 0,535 X + e$$

**Lampiran 8. Tabel Distribusi t**

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688