

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**



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

Oleh:

Nama : RIKA ELFARA

Nim : 1500861201376

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2023**

### LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi dan Ketua Prodi Manajemen menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh :

Nama : RIKA ELFARA

Nim : 1500861201376

Program Studi : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KUALA TUNGKAL KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Februari 2023

Pembimbing Skripsi I

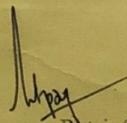
Pembimbing Skripsi II

  
(Anisah, SE, MM)

  
(Azizah, SE, MM)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen

  
(Hana Tamara Putri, SE, MM)

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Prodi Manajemen Tahun Akademik 2022/2023 :

Hari : Senin

Tanggal : 20 Februari 2023

Pukul : 15.00 – 17.00

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

### PENGUJI SKRIPSI

Jabatan

Nama

Tanda Tangan

Ketua

: Anisah, SE, MM

Sekretaris

: Azizah, SE, MM

Penguji Utama

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

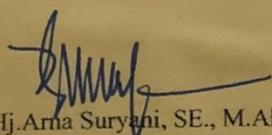
Anggota

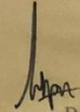
: Muhammad Emil, SE, MM

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari

Ketua Program Studi  
Universitas Batanghari

  
Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak, Ak.CA.CMA

  
Hana Tamara Putri, SE, MM

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIKA ELFARA  
Nim : 1500861201376  
Program Studi : MANAJEMEN  
Dosen Pembimbing : Anisah, SE, MM / Azizah, SE, MM  
Judul Skripsi :PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
KEMENTERIAN AGAMA KUALA TUNGKAL  
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini saya buat sendiri bukan hasil buatan orang lain atau bukan hasil plagiat. Apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi dari Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jambi, Februari 2023

Yang Membuat Pernyataan



Rika Elfara

**Bismillahirrahmanirrohim**

**Skripsi Ini Dipersembahkan Untuk**

**Pertama Kepada Allah SWT dan Rasulullah SAW**

Ya Allah terimakasih engkau yang telah menciptakanku, memberikan karunia yang tak terhingga kepadaku, memberikan nikmat sehat jasmani dan rohani dan mengajarku, melindungiku dalam kehidupan ini.

Ya Rasulullah terimakasih engkau telah memberiku pengetahuan akan ajaran Tuhanku dan membawaku dari jurang jahiliah menuju kehidupan yang lebih baik. Allahummasholli'ala Sayyidina Muhammad Wa'alasayyidina Muhammad.

**Bapak (Alm) dan Ibu Tercinta**

Terimakasih atas semua perjuangan, semua keikhlasan, kasih sayang dan do'a Bapak dan Ibu untuk disetiap langkahku. Kalian berdua adalah kekuatanku dalam menjalani hari – hari ku, hari bahagiaku dan hari terberat menimpaku yang membuatku rapuh. Sekali lagi aku ucapkan terimakasih.

**Abang dan Kakak Ipar Tercinta**

Terimakasih selalu membantu dan memberikan semangat untuk adek. Maaf jika adek merepotkan kalian, sekali lagi adek minta maaf dan terimakasih banyak abang dan kakak.

**Teman – teman Tercinta**

Untuk teman – teman aku semuanya, terimakasih atas semua waktu, semangat, motivasi, canda tawa, sedih/nangis, pertolongan yang telah kalian berikan untuk aku. terimakasih atas dukungan kalian semua selama aku menyelesaikan perkuliaahan ini.

**Teruntuk Diriku Sendiri Tercinta**

*Last but not least*, aku sangat berterimakasih kepada diri aku sendiri telah bertahan sampai saat ini, terimakasih telah bekerja keras dan melakukannya dengan sangat baik.

## ABSTRACT

**Rika Elfara / 1500861201376 / Faculty Of Economic University Batanghari Jambi 2023 / The Influence Of Leadership Style On Employee In The Office Of Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat / 1<sup>st</sup> Advisor ( Anisah, SE, MM) / 2<sup>nd</sup> Advisor (Azizah, SE, M.M).**

*The title of this research is ‘‘The Influence of Leadership Style on Employee Performance in the Office of Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat’’. The purpose of this study was to determine : descriptive leadership style and employee performance at Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat and to analyze the influence of leadership style on employee performance at Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.*

*This research includes descriptive research to test the hypothesis, the sample of this research is the employees of Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat, totaling 31 people using the census method of the entire population were used as respondents in answering the statement. Data collection technique using statements. The data analysis technique used is SPSS with simple regression analysis and t test.*

*Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat is company engaged in the task of administering government affairs in the field of religion to assist the President in administering state government, which was officially declared in January 1946. This office has several branches in Kabupaten Tanjung Jabung Barat, one of which is on Jl. Prof. Dr. Soedewi Maschun Sofwan, S. H, Pembengis, Kec. Bram Itam, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi.*

*The Influence of Leadership Style on Performance at Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat  $Y = 3.721 + 0,871X$ , the constant 3.721 means that if the variable leadership style remains, then the performance of employee at Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat of 3.721. The coefficient of the leadership style variable is 0,871, which means that if the leadership style variable increases by 1%, the employee performance at Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat increased 87,1%.*

*The conclusion of this study is the overall leadership style for employee performance is very good. And based on hypothesis testing, it is known that there is a positive relationship between leadership style and employee performance.*

## KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia – Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat”**.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada kedua orang tua dan saudara – saudara saya yang selama ini telah memberikan dorongan/dukungan dan material serta doa – doa yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak – pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Herri, SE, MBA selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M. AK, AC selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM selaku Ketua Program Prodi Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Ibu Amilia Paramita Sari, S.E., M. Si selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan, saran dan bimbingan selama masa perkuliahan.
5. Ibu Anisah, SE, MM dan Ibu Azizah, SE, MM selaku Pembimbing Skripsi I dan II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran hingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Ibu Hj. Reni Devita, S.E., M.M dan Bapak M. Emil, SE, MM selaku Peguji I dan II yang telah menguji skripsi ini dan memberikan saran guna penyempurnaan skripsi ini.
7. Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

8. Bapak dan Ibu pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang telah bersedia meluangkan waktu membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian ini.
9. Rekan – rekan seperjuangan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, teman – teman dan semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Oleh karena itu, penulis akan berbahagia jika mendapatkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan untuk penulis kedepannya.

Semoga penulisan skripsi ini, baik dalam proses maupun hasilnya dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Jambi, Februari 2023



Rika Elfara

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
LEMBAR KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRACT .....	vi
PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
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. Landasan Teori .....	9
2.1.1. Ekonomi .....	9
2.1.2. Manajemen .....	9
2.1.3. Fungsi Manajemen .....	10
2.1.4. Tujuan Manajemen .....	11
2.1.5. Manajemen SDM .....	11
2.1.6. Fungsi Manajemen SDM .....	12
2.1.7. Kepemimpinan .....	14
2.1.8. Gaya Kepemimpinan .....	15

2.1.9. Indikator Gaya Kepemimpinan .....	22
2.1.10. Kinerja Karyawan .....	24
2.1.11. Dimensi Kinerja .....	26
2.1.12. Tujuan Penelitian Kinerja .....	27
2.1.13. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
2.1.14. Manfaat Penelitian Kinerja .....	28
2.1.15. Indikator Kinerja .....	29
2.2. Hubungan Antar Variabel .....	30
2.3. Kerangka Pemikiran .....	31
2.4. Hipotesis Penelitian .....	32
2.5. Metode Penelitian .....	33
2.5.1. Metode Penelitian Yang Digunakan .....	33
2.5.2. Jenis dan Sumber Data .....	33
2.5.3. Metode Pengumpulan Data .....	34
2.5.4. Populasi .....	35
2.5.5. Metode Analisis Data .....	35
2.5.6. Uji Hipotesis .....	39
2.5.7. Operasional Variabel .....	40
<b>BAB III GAMBARAN UMUM</b>	
3.1. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	42
3.2. Lokasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	46
3.3. Visi Dan Misi .....	47
3.4. Struktur Organisasi .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1. Hasil Penelitian .....	51
4.1.1. Karakteristik Responden .....	51
4.1.1.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	51
4.1.1.2. Karakteristik Responden Menurut Umur .....	52

4.1.1.3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan .....	52
4.1.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan .....	53
4.1.2.1. Gaya Kepemimpinan Kantor Kementerian Agama	
Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	54
4.1.2.2. Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama	
Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	61
4.1.2.3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	
Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung	
Jabung Barat .....	67
4.2. Analisis dan Pembahasan .....	70
4.2.1. Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai	
Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung	
Jabung Barat .....	71
4.2.2. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	
Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung	
Jabung Barat .....	71
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1. Kesimpulan .....	74
5.2. Saran .....	75
DAFTAR PUSTAKA .....	76

## DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2018 – 2022 .....	5
Tabel 1.2. Program Kinerja Dan Realisasi Kinerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2018 – 2022 .....	6
Tabel 2.1. Operasional Variabel .....	40
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Menurut Umur .....	52
Tabel 4.3. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	52
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	53
Tabel 4.5. Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan .....	54
Tabel 4.6. Jawaban Responden Terhadap Kedewasaan dan Hubungan Sosial .....	54
Tabel 4.7. Jawaban Responden Terhadap Motivasi dan Dorongan Berprestasi .....	55
Tabel 4.8. Jawaban Responden Terhadap Sikap – sikap Hubungan Manusiawi .....	56
Tabel 4.9. Jawaban Responden Terhadap Memiliki Pengaruh Yang Kuat .....	56
Tabel 4.10. Jawaban Responden Terhadap Memiliki Pola Hubungan Yang Baik .....	57

Tabel 4.11. Jawaban Responden Terhadap Memiliki Sifat – sifat Tertentu .....	58
Tabel 4.12. Jawaban Responden Terhadap Memiliki Kedudukan dan Jabatan .....	58
Tabel 4.13. Jawaban Responden Terhadap Mampu Berinteraksi .....	59
Tabel 4.14. Rekapitulasi Terhadap 13 Pertanyaan Indikator Gaya Kepemimpinan .....	59
Tabel 4.15. Rekap Jawaban Indikator Gaya Kepemimpinan .....	61
Tabel 4.16. Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kerja .....	62
Tabel 4.17. Jawaban Responden Terhadap Ketetapan Waktu .....	62
Tabel 4.18. Jawaban Responden Terhadap Inisiatif .....	63
Tabel 4.19. Jawaban Responden Terhadap Kemampuan .....	64
Tabel 4.20. Jawaban Responden Terhadap Komunikasi .....	65
Tabel 4.21. Rekapitulasi Variabel Kinerja Terhadap 9 Pertanyaan Indikator Kinerja .....	66
Tabel 4.22. Rekap Jawaban Indikator Kinerja .....	67
Tabel 4.23. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana .....	67
Tabel 4.24. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi .....	68
Tabel 4.25. Hasil Uji t .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	32
Gambar 3.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat .....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Surat Permohonan Pengisian Kuesioner .....	79
Lampiran Kuesioner .....	80
Lampiran Tabulasi Hasil Jawaban Responden .....	83
Lampiran Hasil Olah Data SPSS .....	85



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia ini juga penting dalam suatu organisasi perusahaan, maka diperlukan suatu usaha untuk mengolah secara *professional* agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan keinginan dan kemampuan organisasi perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan perlu pula diperlakukan secara manusiawi sehingga dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Setiap pekerjaan tersebut masing – masing mempunyai bahan dasar yang mendasar pekerjaan dan membuatnya berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain.

Dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, diperlukan kualitas yang lebih tinggi untuk mengubah kehidupan masyarakat dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia saat ini memegang peranan yang sangat penting dalam berbagai industry. Pertama, pentingnya peran sumber daya manusia memerlukan perhatian serius dan menyeluruh dari organisasi. Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih besar pada setiap individu untuk meningkatkan kinerja. Perkembangan dan perubahan ini berarti bahwa karyawan harus menyesuaikan kebiasaan dan sistem kerja mereka dengan kebutuhan saat ini. Masalah kinerja karyawan juga menjadi tujuan dan perhatian utama setiap perusahaan. Salah satu aspek terpenting dari manajemen SDM adalah mengukur kepuasan kerja karyawan. Organisasi harus memastikan bahwa kepuasan

karyawan yang tinggi di antara karyawan merupakan prasyarat untuk meningkatkan produktivitas, daya tanggap, kualitas dan layanan. Peningkatan kinerja perusahaan merupakan faktor pendorong yang diharapkan mampu menangani beban kerja seluruh karyawan untuk memberikan kualitas pelayanan yang diharapkan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bertindak dan/atau mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin karismatik juga memiliki pengaruh karena para pengikutnya percaya sepenuhnya dan menerima ide – ide yang mereka sampaikan, yang terkadang melampaui nalar. Pemimpin karismatik biasanya lahir dari pesona, imajinasi dan inspirasi, serta muncul pada saat yang tepat; Para ahli konsep transformasional menjelaskan bahwa perubahan yang dilakukan oleh pemimpin transformasional sangat dramatis dan nyata, berdasarkan keahliannya yang luar biasa dan perhitungan yang cermat. Pemimpin perubahan menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk percaya pada diri mereka sendiri, tetapi juga pada kemampuan mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan yang lebih baik bagi organisasi; Kepemimpinan Transaksional Gaya Kepemimpinan Transaksional memiliki pendekatan unik dimana anggota terlibat dalam membentuk tujuan melalui transaksi yang jelas dan terukur. Kemampuan *event manager* untuk menyenangkan bawahannya dapat meningkatkan produktivitas. Pemimpin transaksional unggul dalam peran kepemimpinan. Mereka bekerja keras, toleran dan adil. Pemimpin transaksional menempatkan nilai tinggi pada aspek impersonal kinerja, seperti rencana, jadwal dan anggaran. Mereka merasa berkomitmen pada organisasi dan hidup sesuai dengan standard an nilai

organisasi. Kepemimpinan transaksional penting untuk semua organisasi, tetapi perubahan kepemimpinan membutuhkan pendekatan yang berbeda. Kepemimpinan partisipasif adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan nilai besar pada bawahan atau anggota. Gaya kepemimpinan ini mengajak bawahan untuk berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan, berdasarkan saran dan ide dengan demokrasi. Namun, keputusan tetap berada di tangan manajemen. Gaya kepemimpinan partisipasif ini memiliki afinitas yang sangat kuat terhadap bawahan. *Autocratic Leadership*, Gaya Kepemimpinan ini memandang dirinya sebagai sosok yang penting, selalu bercerita tentang masa depan yang cerah, meski terkadang tidak masuk akal. Pemimpin otokratis biasanya membuat variasi dalam keputusan mereka dan mengendalikan diri karena mereka bertanggung jawab penuh atas tindakan keputusan mereka. Pemimpin otokratis biasanya mengatur semua tugas pekerjaan untuk karyawan yang hanya akan melakukan dan mengikuti apa yang diperintahkan.

Meningkatnya kinerja sumber daya manusia akan membawa kemajuan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Tidak dipungkiri bahwa kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi hal penting yang perlu diperhatikan agar tercapainya keberhasilan dan tujuan yang diinginkan.

Menurut Moehariono (2012 : 69) Arti kinerja berasal dari kata – kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Sehingga kinerja seseorang juga menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan.

Moeheriono (dalam Rosyida 2010 : 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan akan menunjukkan kekecewaan, sebaliknya jika kebutuhan karyawan terpenuhi akan dapat meningkatkan semangat kerja terhadap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Bila pemenuhan tersebut tidak tercapai, menimbulkan gangguan fisik dan psikis sehingga mengurangi gairah kerja karyawan berimbas pada rendahnya kinerja perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. (Mangkunegara, 2013 : 46)

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan karena adanya penilaian kinerja karyawan berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Dalam penelitian ini, Kantor Kementerian Agama Kuala Tungkal Kabupaten Tanjung Jabung Barat menjadi objek penelitian, yang beralamat di Jl. Prof. Dr. Soedewi Maschun Sofwan, S. H, Pembengis, Kec. Bram Itam, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. Dimana kantor ini sebagai instansi pemerintah yang memberikan pelayanan bagi publik dalam bidang agama seperti menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang agama untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara.

Adapun jumlah pegawai yang ada pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat Kuala Tungkal lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama**  
**Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2018 – 2022**

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2018	24	-
2019	29	17,2
2020	26	11,5
2021	37	16,1
2022	31	16,2
Rata - rata	-	-

*Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022*

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jumlah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir berfluktuasi.

Seorang pemimpin menjadi contoh sumber daya manusia sebuah perusahaan. Ketika perusahaan mencapai keberhasilan, maka pemimpin yang akan dilihat lebih dulu, karena mereka menjadi pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, termasuk mampu memengaruhi orang lain untuk bersama – sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Pemimpin akan menjadi panutan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi memerlukan pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu menjadi motor penggerak yang mendorong perubahan organisasi.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya dan gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi atau mencapai keberhasilan.

**Table 1.2**  
**Program Kinerja Dan Realisasi Kinerja Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2018 – 2022**

Tahun	Target	Realisasi	Rasio Pencapaian Target Pertahun (%)
2018	1.950	578	29,64
2019	1.975	788	39,9
2020	2.000	772	38,6
2021	2.300	1.908	82,95
2022	2.550	1.090	42,74
Rata - rata	-	-	46,76

*Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022*

Berdasarkan table diatas diketahui bahwa rata – rata pencapaian target pelaksanaan program pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam lima tahun terakhir adalah sebesar 46,76%. Kenyataan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum maksimal/sudah maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk mengetahui hal tersebut lebih akurat dan perlu dilakukan suatu penelitian tentang beban kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Untuk keperluan tersebut peneliti mengajukan judul penelitian : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan keterangan diatas dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat berfluktuasi cenderung menurun selama lima tahun terakhir.
2. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat
3. Jumlah pencapaian target Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebesar 46,76%

## **1.3 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendiskripsikan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi pemimpin di kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Menambah wawasan penulis dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang meneliti permasalahan yang sama dengan objek penelitian yang berbeda.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Ekonomi

Ekonomi adalah berasal dari Bahasa Yunani yang terdiri dari dua kata yaitu *Oikos* dan *Nomos*. *Oikos* berarti rumah tangga dan *Nomos* berarti tata aturan. Dengan demikian secara sederhana ekonomi dalam pengertian bahasa berarti Ekonomi tata aturan rumah tangga. Ekonomo menurut kamus bahasa Indonesia berarti segala hal yang bersangkutan dengan penghasilan, pembagian dan pemakaian barang – barang dan kekayaan (keuangan). Ekonomi berkenaan dengan setiap tindakan atau proses yang harus dilaksanakan untuk menciptakan barang – barang dan jasa yang ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan manusia.

##### 2.1.2 Manajemen

Menurut Terry (2010 : 16) Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari atas berbagai tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya lainnya.

Pengertian manajemen menurut Hasibuan (2020 : 2) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian manajemen diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi – fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, mechine and method*) secara efisien dan efektif. (Abdullah, 2014 : 2)

Manajemen adalah suatu seni mengatur yang melibatkan proses, cara dan tindakan tertentu seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan dan melalui orang lain. (Sulastri, 2014 : 14)

### 2.1.3 Fungsi Manajemen

Proses dan fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
- b. Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor – faktor fisik.
- c. Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

#### **2.1.4 Tujuan Manajemen**

Tujuan manajemen adalah untuk mencapai tujuan organisasi dengan efisien. Sehingga dalam eksistensi organisasi tersebut dapat berjalan lancar dalam kurun waktu tertentu. Karena tanpa adanya manajemen organisasi bila mengalami berbagai kesulitan.

#### **2.1.5 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2020 : 1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut Samsudin (2006 : 22) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas – aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia (MSDM) merupakan kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan

dan mengelola sumber daya manusia yang siap bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

### 2.1.6 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2020 : 21 – 23) mengatakan manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Human Resource Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian titik program kepegawaian meliputi perorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
2. Pengorganisasian ada kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi atau *organization chart*.
3. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan dengan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
5. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa lampau.
7. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujud tujuan yang masimal.
11. Pemberhentian (*Separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

### 2.1.7 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, memberi contoh, serta memberi motivasi kepada orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dan mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Kepemimpinan merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi. Tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program – program saja tetapi lebih dari itu yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan.

Menurut Bangun (2012 : 64) kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Mas'ud (2004 : 64) kepemimpinan (*leadership*) adalah proses yang digunakan pemimpin untuk mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut (anak buah/bawahannya). Robbins (2008 : 65) mendefinisikan kepemimpinan

(*leadership*) sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan berkaitan dengan penanggulangan perubahan, ini artinya kepemimpinan tidak hanya berkaitan memimpin manusia tetapi juga memimpin perubahan, menentukan arah dengan cara mengembangkan suatu visi masa depan kemudian mereka menyatukan orang – orang dengan mengkomunikasikan visi ini dan menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan organisasi dalam Noor (2013 : 65).

### **2.1.8 Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pengertian gaya kepemimpinan yang demikian ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Davis dan Newstrom. Menyatakan bahwa pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Diantara beberapa gaya kepemimpinan terdapat pemimpin yang positif dan negatif dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian memotivasi ditekankan pada imbalan atau *reward* (baik ekonomis maupun non ekonomis) berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya, jika

pendekatannya menekankan pada hukuman atau *punishment* berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi tetapi menimbulkan kerugian manusiawi.

Pada dasarnya seorang pemimpin memiliki perilaku yang berbeda dalam mengatur anggotanya dan perilaku tersebut disebut gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dengan demikian merupakan seorang pemimpin mempengaruhi anggota dan bekerja sama dengan berbagai program dan cara yang telah ditentukan. Karenanya kepemimpinan mengandung suatu kekuatan dinamik dalam mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Robbins dalam Nawawi (2006 : 20) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian. Sedangkan menurut Terry dalam Nawawi (2006 : 23) bahwa kepemimpinan adalah hubungan dimana seseorang yakin pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara sukarela dalam mengusahakan (mengerjakan) tugas – tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan pemimpin tersebut.

Adapun beberapa gaya kepemimpinan menurut Moehariono (2012 : 387) antara lain :

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah perilaku seorang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi serta mengarahkan bawahannya untuk bekerja sama,

segala sesuatu yang dilakukan atau diputuskan dilaksanakan dengan musyawarah. Dengan indikator sebagai berikut :

- Pemimpin memandang dan menempatkan orang – orang yang dipimpinnya sebagai subjek.
- Pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.
- Keputusan dibuat bersama.
- Komunikasi berlangsung timbal balik.
- Praksis dapat datang dari bawahan untuk menyampaikan saran.
- Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran.
- Terdapat suasana saling percaya.
- Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul bersama.

b. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah perilaku seorang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan perintahnya dan memberlakukan peraturan serta sanksi secara kuat. Dengan indikator sebagai berikut :

- Wewenang pimpinan mutlak.
- Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan.
- Pengawasan dilakukan secara ketat.
- Komunikasi berlangsung satu arah.
- Kaku dalam bersikap.
- Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh pimpinan.
- Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.

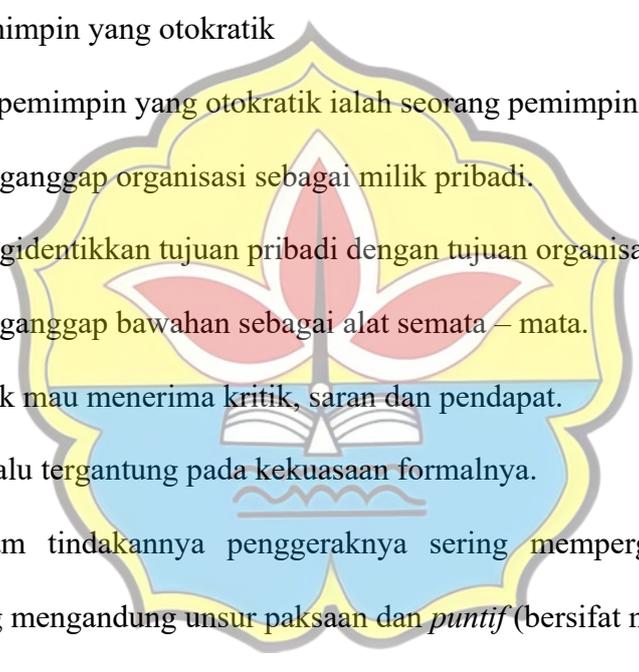
c. Gaya Kepemimpinan Bebas

Gaya kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe atau gaya kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan kompromi (*compromiser*) dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*).

Menurut Moehariono (2012 : 390) terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi yaitu :

a. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang :

- 
- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
  - Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
  - Menganggap bawahan sebagai alat semata – mata.
  - Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
  - Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya.
  - Dalam tindakannya penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan *puntif* (bersifat menghukum).

b. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat :

- Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan.

- Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- Senang kepada formalitas yang berlebih – lebih.
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

c. Tipe pemimpin yang *paternalistic*

- Menganggap bawahan sebagai manusia yang tidak dewasa.
- Bersikap terlalu melindungi.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- Sering bersikap mau tahu.

d. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

e. Tipe pemimpin yang demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratis ialah yang paling tepat untuk organisasi modern karena :

- Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.

- Selalu berusaha mengutamakan kerjasama (*teamwork*) dalam usaha mencapai tujuan.
- Selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya.
- Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Menurut Afandi (2018 : 117) Dimensi yang digunakan untuk melihat kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Dimensi Karakteristik Kepemimpinan

- a. Kematangan sosial
- b. Menunjukkan kecerdasan
- c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
- d. Memiliki kejujuran
- e. Mempunyai keterampilan berkomunikasi

2. Kepemimpinan Efektif

- a. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
- b. Menjawab
- c. Tanggung jawab
- d. Mempunyai banyak relasi
- e. Cepat mengambil keputusan

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui dimensi – dimensi. Menurut Handoko (2003 : 290 – 291) dimensi – dimensi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian – penelitian pada umumnya menunjukkan bahawa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan dan hubungan sosial yang luas (*Social maturity and breadth*)

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

3. Motivasi diri dan dorongan

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

4. Sikap – sikap hubungan manusiawi

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

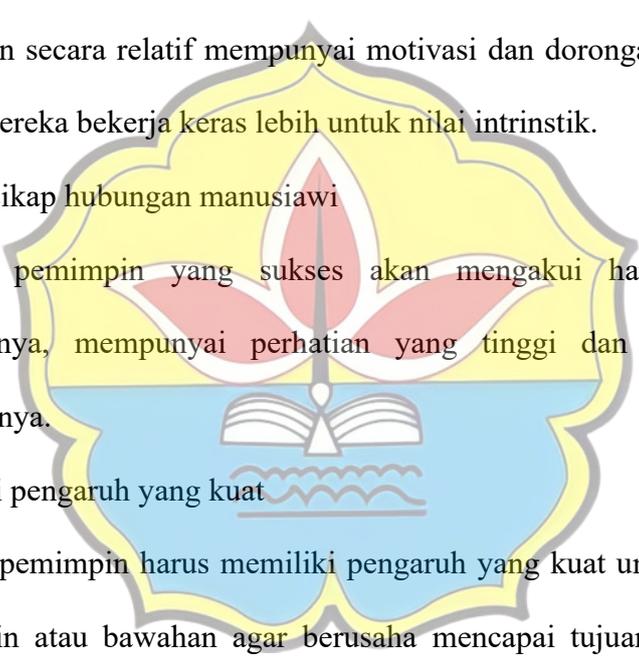
5. Memiliki pengaruh yang kuat

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 yang sukses memiliki sifat – sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras sehingga mampu menggerakkan bawahannya.

8. Memiliki kedudukan sifat – sifat tertentu

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik dipemerintahan maupun dimasyarakat karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin 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.

### 2.1.9 Indikator Gaya Kepemimpinan

Untuk melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator – indikator. Menurut Handoko (2008 : 290 – 291) indikator – indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kecerdasan

Penelitian ini pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan dan hubungan sosial

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

3. Motivasi dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi.

4. Sikap – sikap hubungan manusiawi

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

5. Memiliki pengaruh yang kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk meggerakkan bawahannya agar berusaha mencapai tujuan kelompok.

6. Memiliki pola hubungan yang baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan yang baik dengan menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap sekelompok orang agar bekerja dalam mencapai tujuan.

7. Memiliki sifat – sifat tertentu

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

8. Memiliki kedudukan dan jabatan

Pemimpin memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi atau perusahaan karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan.

9. Mampu berinteraksi

Pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dalam situasi dan kondisi apapun.

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

### 2.1.10 Kinerja Karyawan

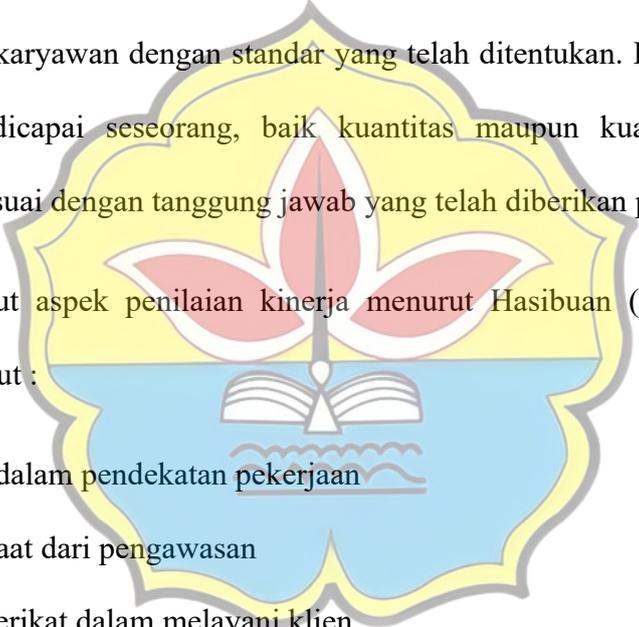
Menurut Mangkunegara (2011 : 67) yang dimaksud Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat Rivai (2011 : 309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya dalam instansi. Pendapat yang sama oleh As'ad (2008 : 35) mengatakan bahwa kinerja berhubungan erat dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Wilson (2012 : 230) dalam Handoko dan Waluyo (2017 : 12) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawan baik untuk peningkatan hasil kerja dan

keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan padanya.

Berikut aspek penilaian kinerja menurut Hasibuan (2014 : 34) adalah sebagai berikut :

- 
- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
  - b. Bermanfaat dari pengawasan
  - c. Merasa terikat dalam melayani klien
  - d. Berhubungan baik dengan sifat lain
  - e. Menunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktivitas
  - f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
  - g. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu cara untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi hal – hal yang

terkait dengan proses dan hasil kerja dari pegawai. Dengan adanya ukuran atas hasil yang dicapai akan memudahkan pihak – pihak terkait dalam pengambilan keputusan manajemen.

### 2.1.11 Dimensi Kinerja

Menurut Robbins (2012 : 155) dimensi dari kinerja dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai pegawai dan pencapaian target pegawai.

b. Kualitas hasil kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran ‘tingkat kepuasan’ yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan ataupun inisiatif.

c. Ketepatan waktu

Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif. Yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

### 2.1.12 Tujuan Penelitian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017 : 288) tujuan penelitian kinerja sebagai berikut :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khusus penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan kejenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memicu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penilai dan pengembang dibidang kepegawaian.

### 2.1.13 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Byar dan Rue (2012 : 151) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor – faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan dalam gerakan tugas.
- b. *Abilities* yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role* atau *Task perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor – faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervise
- g. Desan organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan



#### **2.1.14 Manfaat Penelitian Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2017 : 288) manfaat penelitian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan Prestasi Kerja

Dengan adanya penelitian, baik pimpinan maupun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

2. Memberi Kesempatan Kerja Yang Adil

Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

3. Kebutuhan Penelitian dan Pengembangan

Melalui penelitian kerja, terdeteksi pegawai dan kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

4. Penyesuaian Kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

5. Keputusan hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemokasikan pegawai.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai Proses Rekrutmen dan Seleksi

Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

### 2.1.15 Indikator Kinerja

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja, menurut Sedarmayanti (2009 : 51) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)

Mutu hasil pekerjaan seperti ketepatan, ketelitian dan keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktunya.

3. Inisiatif (*Inisiative*)

Bersikap proaktif mencari berbagai sumber informasi berkaitan dengan penyelesaian masalah ditempat kerja.

4. Kemampuan (*Conmpability*)

Memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Komunikasi (*Communication*)

Kemampuan membina hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.

## 2.2 Hubungan Antar Variabel

Menurut Widyawan (2014 : 89) gaya kepemimpinan berlaku secara universal menghasilkan tingkat kinerja dan kepuasan bawahannya yang tinggi. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahan.

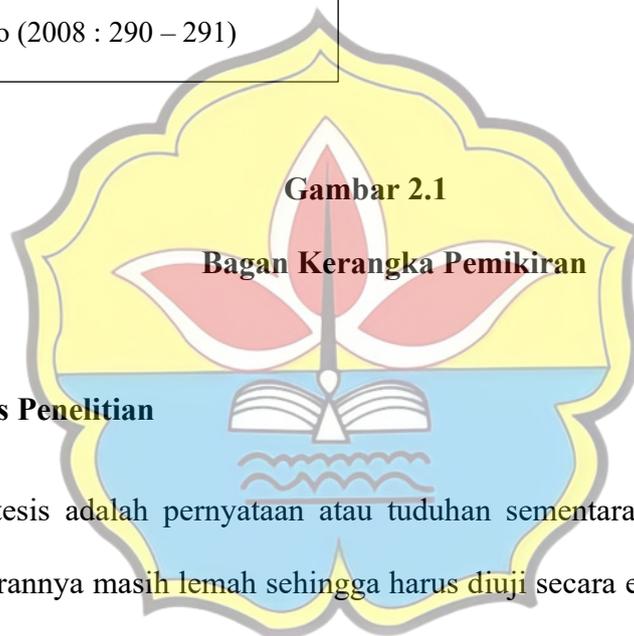
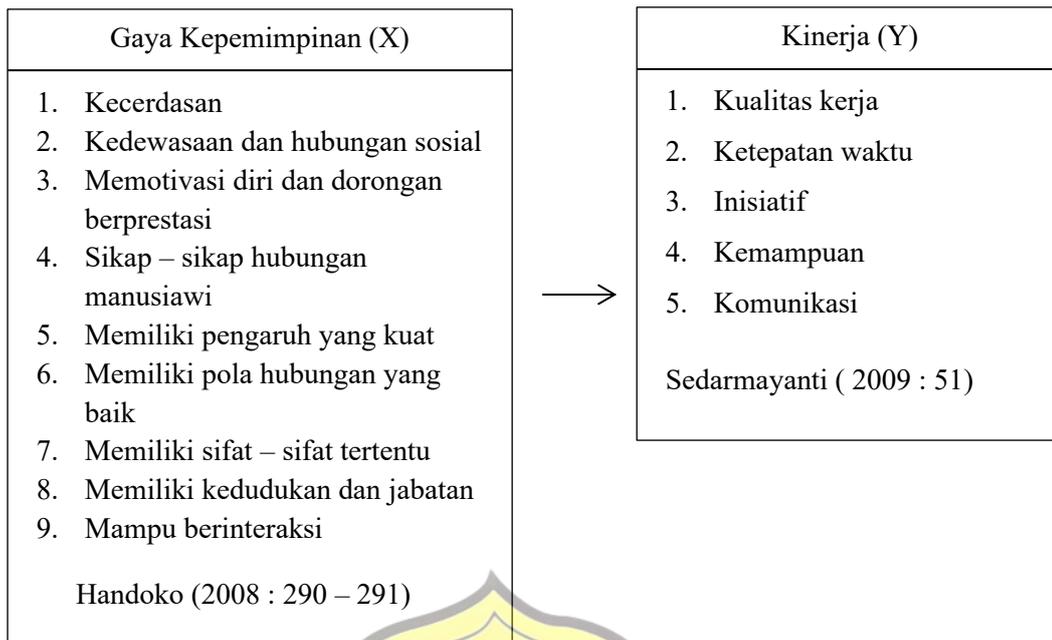
Menurut Handoko (2005 : 29) seorang pemimpin bertugas untuk mempengaruhi dan memotivasi karyawan dengan cara menggunakan gaya

kepemimpinan yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan yang efektif.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Indikator dalam mengukur gaya kepemimpinan adalah kecerdasan, kedewasaan dan hubungan sosial yang luas, motivasi diri dan dorongan berprestasi, sikap – sikap hubungan manusiawi, memiliki pengaruh yang kuat, memiliki pola hubungan yang baik, memiliki sifat – sifat tertentu, memiliki kedudukan dan jabatan, mampu berinteraksi dan mampu memberdayakan, Handoko (2003 : 290 – 291). Sementara itu indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2009 : 51) adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Untuk lebih memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat maka dapat dilihat pada gambar dibawah ini.





**Gambar 2.1**

**Bagan Kerangka Pemikiran**

**2.4 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris, Sulistyastuti & Purwanto (2007 : 137). Hipotesis atau jawaban sementara pada penelitian ini adalah :

1. Diduga gaya kepemimpinan baik dan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat tinggi.
2. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## 2.5 Metode Penelitian

### 2.5.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan verivikatif untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementrian Agama Kuala Tungkal Kabupaten Tanjung Jabung Barat baik secara parsial maupun ruang lingkup yang luas dan menyeluruh. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Kementrian Agama Kuala Tungkal Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

### 2.5.2 Jenis dan Sumber Data

#### a. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

##### 1. Data Primer

Data primer menurut Sugiyono (2015) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulannya dilakukan dengan cara wawancara pribadi.

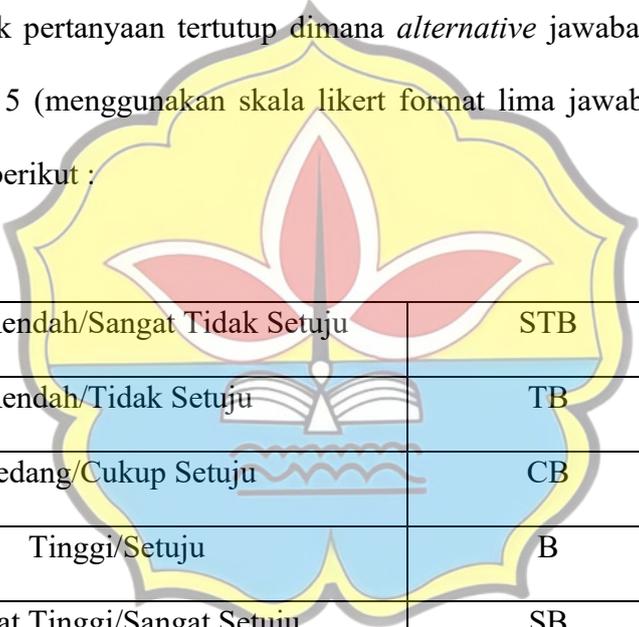
##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber - sumber yang telah ada ( Hasan, 2002 : 580 ). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

## b. Sumber data

Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang diambil melalui wawancara dan dengan menyebar kuisisioner dan informasi yang diperoleh dianalisis secara deskripsi, untuk menganalisis respon karyawan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Kinerja dengan menggunakan skala likert.

Sumber datanya adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang menjadi responden penelitian, kuisisioner ini berbentuk pertanyaan tertutup dimana *alternative* jawabannya telah tersedia dari 1 – 5 (menggunakan skala likert format lima jawaban) seperti terlihat sebagai berikut :



Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju	STB	1
Rendah/Tidak Setuju	TB	2
Sedang/Cukup Setuju	CB	3
Tinggi/Setuju	B	4
Sangat Tinggi/Sangat Setuju	SB	5

### 2.5.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literature dan hasil – hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## 2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

### 2.5.4 Populasi

Dalam penelitian ini menjadi populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dengan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009 : 114).

### 2.5.5 Metode Analisis Data

Pengolahan data adalah proses penelitian yang dilakukan dalam rangka mengetahui tentang makna dari data yang dikumpulkan serta hasil penelitian. Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data dan informasi penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif.

#### 1. Alat Analisis

Analisis data merupakan sebuah alat atau program dikomputer yang digunakan untuk menganalisis data dengan analisa statistika.

#### 2. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis akan menganalisis data yang diperoleh secara deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan berdasarkan teori yang mempunyai kaitan erat dengan aspek yang diteliti. Menurut Umar (2013 : 23) Analisis Deskriptif Kualitatif adalah menyesuaikan keadaan sebenarnya dan menggambarkan karakteristik peristiwa yang diamati serta menyimpulkan secara benar dan menyeluruh berdasarkan metode – metode ilmiah dan menggunakan teori – teori yang dipelajari dan konsep yang relevan dalam permasalahan sebagai landasan berpijak dalam menganalisis.

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pernyataan. Seperti yang dikemukakan oleh Umar (2013 : 225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalihkan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah :

$$\text{Skor Terendah} = \text{Bobot Terendah} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Tertinggi} = \text{Bobot Tertinggi} \times \text{Jumlah Sampel}$$

$$\text{Skor Terendah} = 1 \times 31$$

$$= 31$$

$$\text{Skor Tertinggi} = 5 \times 31$$

$$= 155$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{31(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 24,8$$

Maka :

31 – 55,7 = Sangat Rendah

55,8 – 80,5 = Rendah

80,6 – 105,3 = Sedang

105,4 – 130,1 = Tinggi

130,2 – 155 = Sangat Tinggi

### 3. Analisis Verifikatif

Untuk menjawab tujuan yang kedua digunakan analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan bantuan software SPSS. Sebelum data diolah pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program MSI (*Method of Successive Interval*). Analisis regresi sederhana yaitu suatu alat yang digunakan untuk menaksir nilai variabel Y berdasarkan nilai variabel X serta taksiran perubahan variabel Y untuk setiap perubahan variabel X (Supranto, 2015 : 181) bentuk persamaan dari linear sederhana, yaitu :

$$Y = a + bx + e$$

- Y = Kinerja  
X = Gaya Kepemimpinan  
b = Koefisien Regresi  
a = Konstanta  
e = error

#### 4. Koefisien Determinasi dan Korelasi

Menurut Supardi (2013 : 188), koefisien determinasi dilambangkan dengan  $r^2$  nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $r^2 \times 100\% = n\%$ , memiliki makna bahwa nilai variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen sebesar  $n\%$ , sedangkan sisanya sebesar  $(100 - n)\%$  diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda/majemuk) terdapat koefisien determinasi (*adjustment*) yang sangat sensitive dengan jumlah variabel. Biasanya untuk korelasi majemuk/ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel independen. Rumus yang dipakai adalah :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

## 2.5.6 Uji Hipotesis

### - Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Langkah – langkah pengujian uji t adalah :

#### 1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y).

hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y).

#### 2. Tentukan tingkat signifikan dengan $\alpha = 0,05$

#### 3. Kriteria Keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Maka, Ho ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$

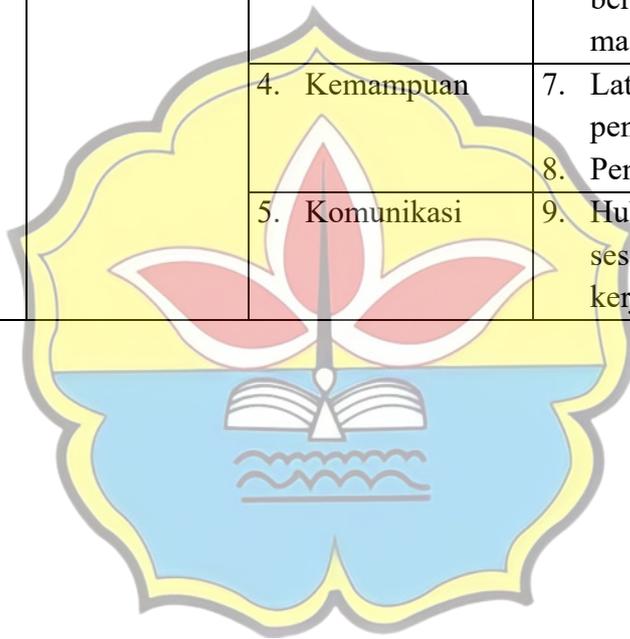
Maka, Ho diterima  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)

## 2.5.7 Operasional Variabel

**Tabel 2.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Konsep	Indikator/Dimensi	Subindikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.  Handoko (2003 : 291)	1. Kecerdasan	1. Tingkat kecerdasan	Ordinal
		2. Kedewasaan dan hubungan sosial	2. Tindakan 3. Cara bersosialisasi	
		3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi	4. Memotivasi 5. Pemberian penghargaan	
		4. Sikap – sikap hubungan manusiawi	6. Sikap pimpinan	
		5. Memiliki pengaruh yang kuat	7. Menentukan keberhasilan	
		6. Memiliki pola hubungan yang baik	8. Cara perilaku 9. Ciri khas	
		7. Memiliki sifat – sifat tertentu	10. Karakteristik kepribadian	
		8. Memiliki kedudukan dan jabatan	11. Mempunyai hak eksekutif 12. Mempunyai gelar	
		9. Mampu berinteraksi	13. Bersikap ramah	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan	1. Kualitas	1. Tingkat ketelitian dalam bekerja 2. Keterampilan yang dimiliki 3. Kecekatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan	Ordinal

<p>tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2009 : 51)</p>	2. ketepatan waktu	4. Penyelesaian pekerjaan terhadap waktu yang sudah ditetapkan	
		5. Target yang dihasilkan dalam menyelesaikan pekerjaan	
	3. Inisiatif	6. Mencari sumber informasi berkaitan masalah kerja	
	4. Kemampuan	7. Latar belakang pendidikan	
	5. Komunikasi	8. Pengalaman	
		9. Hubungan sesama rekan kerja	



## BAB III

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 3.1 Sejarah Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Bangsa Indonesia adalah bangsa yang religius. Hal tersebut tercermin baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun dalam kehidupan bernegara. Di lingkungan masyarakat terlihat terus meningkat kesemarakan dan kekhidmatan kegiatan keagamaan baik dalam bentuk ritual maupun dalam bentuk sosial keagamaan. Semangat keagamaan tersebut tercermin pula dalam kehidupan bernegara yang dapat dijumpai dalam dokumen – dokumen kenegaraan tentang falsafah Negara Pancasila, UUD 1945, GBHN dan buku Repelita serta memberi jiwa dan warna pada pidato – pidato kenegaraan.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional semangat keagamaan tersebut menjadi lebih kuat dengan ditetapkannya asas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa sebagai salah satu asas pembangunan. Hal ini berarti bahwa segala usaha dan kegiatan pembangunan nasional dijiwai, digerakkan dan dikendalikan oleh keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa sebagai nilai luhur yang menjadi landasan spiritual, moral dan etik pembangunan.

Secara historis benang merah nafas keagamaan tersebut dapat ditelusuri sejak abad V Masehi dengan berdirinya Kerajaan Kutai yang bercorak Hindu di Kalimantan melekat pada kerajaan – kerajaan di Pulau Jawa, antara lain Kerajaan Tarumanegara di Jawa Barat dan Kerajaan Purnawarman di Jawa Tengah.

Pada Abad VIII corak Agama Budha menjadi salah satu ciri Kerajaan Sriwijaya yang pengaruhnya cukup luas sampai ke Sri Lanka, Thailand dan India. Pada masa Kerajaan Sriwijaya, Candi Borobudur dibangun sebagai lambang kejayaan Agama Budha. Pemerintah Kerajaan Sriwijaya juga membangun Sekolah Tinggi Agama Budha di Palembang yang menjadi pusat studi Agama Budha se-Asia Tenggara pada masa itu. Bahkan beberapa siswa dari Tiongkok yang ingin memperdalam Agama Budha lebih dahulu beberapa tahun membekali pengetahuan awal di Palembang sebelum melanjutkan ke India.

Menurut salah satu sumber Islam mulai memasuki Indonesia sejak Abad VII melalui para pedagang Arab yang telah lama berhubungan dagang dengan Kepulauan Indonesia tidak lama setelah Islam berkembang di Jazirah Arab. Agama Islam tersiar secara hampir merata di seluruh Kepulauan Nusantara seiring dengan berdirinya kerajaan – kerajaan Islam seperti Perlak dan Samudera Pasai di Aceh, Kerajaan Demak, Pajang dan Mataram di Jawa Tengah, Kerajaan Cirebon dan Banten di Jawa Barat, Kerajaan Goa di Sulawesi Selatan, Kerajaan Tidore dan Ternate di Maluku, Kerajaan Banjar di Kalimantan dan lain – lain.

Dalam sejarah perjuangan Bangsa Indonesia menentang penjajahan Belanda banyak Raja dan Kalangan Bangsawan yang bangkit menentang penjajah. Mereka tercatat sebagai Pahlawan Bangsa seperti Sultan Iskandar Muda, Teuku Cik Di Tiro, Teuku Umar, Cut Nyak Dien, Panglima Polim, Sultan Agung Mataram, Imam Bonjol, Pangeran Diponegoro, Sultan Agung Tirtayasa, Sultan Hasanuddin, Sultan Goa, Sultan Ternate, Pangeran Antasari dan lain – lain. Pola

pemerintahan kerajaan – kerajaan tersebut diatas pada umumnya selalu memiliki dan melaksanakan fungsi sebagai berikut :

Fungsi pemerintahan umum, hal ini tercermin pada gelar “Sampean Dalem Hingkang Sinuhun” sebagai pelaksana fungsi pemerintahan umum. Fungsi pemimpin keagamaan tercermin pada gelar “Syaidin Panatagama Kalifatulah”. Fungsi keamanan dan pertahanan tercermin dalam gelar “Raja Senopati Hing Ngalogo”. Pada masa penjajahan Belanda sejak Abad XVI sampai pertengahan Abad XX Pemerintahan Hindia Belanda juga “mengatur” pelayanan kehidupan beragama. Tentu saja “pelayanan” keagamaan tersebut tak terlepas dari kepentingan strategi kolonialisme Belanda. Dr. C. Snuck Hurgronje, seorang penasehat pemerintah Hindia Belanda dalam bukunya “*Nederland en de Islam*” (Brill, Leiden 1911) menyarankan sebagai berikut : “Sesungguhnya menurut prinsip yang tepat, campur tangan pemerintah dalam bidang agama adalah salah, namun jangan dilupakan bahwa dalam sistem (Tata Negara) Islam terdapat sejumlah permasalahan yang tidak dapat dipisahkan hubungannya dengan agama yang bagi suatu pemerintahan yang baik, sama sekali tidak boleh lalai untuk mengaturnya. Pokok – pokok kebijaksanaan pemerintah Hindia Belanda di bidang agama adalah sebagai berikut :

Bagi golongan Nasrani dijamin hak hidup dan kedaulatan organisasi agama dan gereja, tetapi harus ada izin bagi guru agama, pendeta dan petugas misi/zending dalam melakukan pekerjaan di suatu daerah tertentu. Bagi penduduk pribumi yang tidak memeluk Agama Nasrani, semua urusan agama diserahkan pelaksanaan dan perigawasannya kepada para Raja, Bupati dan Kepala

Bumiputera lainnya. Berdasarkan kebijaksanaan tersebut, pelaksanaannya secara teknis dikoordinasikan oleh beberapa instansi di pusat yaitu :

Soal peribadatan umum, terutama bagi golongan Nasrani menjadi wewenang *Departement van Onderwijs en Eeredienst* (Departemen Pengajaran dan Ibadah). Soal pengangkatan pejabat agama penduduk pribumi, soal perkawinan, kemesjidan, haji dan lain – lain menjadi urusan *Departement van Binnenlandsch Bestuur* (Departemen Dalam Negeri). Soal Mahkamah Islam Tinggi atau *Hofd voor Islamietische Zaken* menjadi wewenang *Departement van Justitie* (Departemen Kehakiman). Pada masa penjajahan Jepang kondisi tersebut pada dasarnya tidak berubah. Pemerintah Jepang membentuk *Shumubu* yaitu kantor agama pusat yang berfungsi sama dengan *Kantoor voor Islamietische Zaken* dan mendirikan *Shumuka*, Kantor Agama Karesidenan dengan menempatkan tokoh pergerakan Islam sebagai pemimpin kantor. Penempatan tokoh pergerakan Islam tersebut merupakan strategi Jepang untuk menarik simpati umat Islam agar mendukung cita – cita persemakmuran Asia Raya di bawah pimpinan Dai Nippon.

Secara filosofis, sosio politis dan historis agama bagi Bangsa Indonesia sudah berurat dan berakar dalam kehidupan Bangsa. Itulah sebabnya para tokoh dan pemuka agama selalu tampil sebagai pelopor pergerakan dan perjuangan kemerdekaan baik melalui partai politik maupun sarana lainnya. Perjuangan gerakan kemerdekaan tersebut melalui jalan yang panjang sejak jaman kolonial Belanda sampai kalahnya Jepang pada Perang Dunia ke II. Kemerdekaan Indonesia di Proklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945. Pada masa

kemerdekaan kedudukan agama menjadi lebih kokoh dengan ditetapkannya Pancasila sebagai ideologi dan falsafah Negara dan UUD 1945. Sila Ketuhanan Yang Maha Esa yang diakui sebagai sumber dari sila – sila lainnya mencerminkan karakter Bangsa Indonesia yang sangat religius dan sekaligus memberi makna rohaniah terhadap kemajuan – kemajuan yang akan dicapai. Berdirinya Departemen Agama pada 3 Januari 1946 sekitar lima bulan setelah Proklamasi Kemerdekaan kecuali berakar dari sifat dasar dan karakteristik Bangsa Indonesia tersebut diatas juga sekaligus sebagai realisasi dan penjabaran ideologi Pancasila dan UUD 1945. Ketentuan juridis tentang agama tertuang dalam UUD 1945 BAB E Pasal 29 tentang Agama ayat 1 dan 2 :

Negara berdasarkan atas Ketuhanan Yang Maha Esa; Negara menjamin kemerdekaan tiap – tiap penduduk untuk memeluk agamanya masing – masing dan beribadah menurut agamanya dan kepercayaannya itu. Dengan demikian agama telah menjadi bagian dari sistem kenegaraan sebagai hasil konsensus nasional dan konvensi dalam praktek kenegaraan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

### **3.2 Lokasi Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat beralamat di Jl. Prof. Dr. Soedewi Maschun Sofwan, S. H, Pembengis, Kec. Bram Itam, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. Lokasi ini merupakan lokasi yang diperuntukkan untuk kegiatan perkantoran dari Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

### 3.3 Visi dan Misi Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat

#### 1. Visi

“Terwujudnya Masyarakat Indonesia yang Taat Beragama, Rukun, Cerdas dan Sejahtera Lahir Batin dalam rangka Mewujudkan Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”  
(Keputusan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2015)

#### 2. Misi

1. Meningkatkan pemahaman dan pengalaman ajaran agama.
2. Memantapkan kerukunan intra dan antar umat beragama.
3. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
4. Meningkatkan pemanfaatan dan kualitas pengelolaan potensi ekonomi keagamaan.
5. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas dan akuntabel.
6. Meningkatkan akses dan kualitas pendidikan umum berciri agama, pendidikan agama pada satuan pendidikan umum dan pendidikan keagamaan.
7. Mewujudkan tatakelola pemerintahan yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

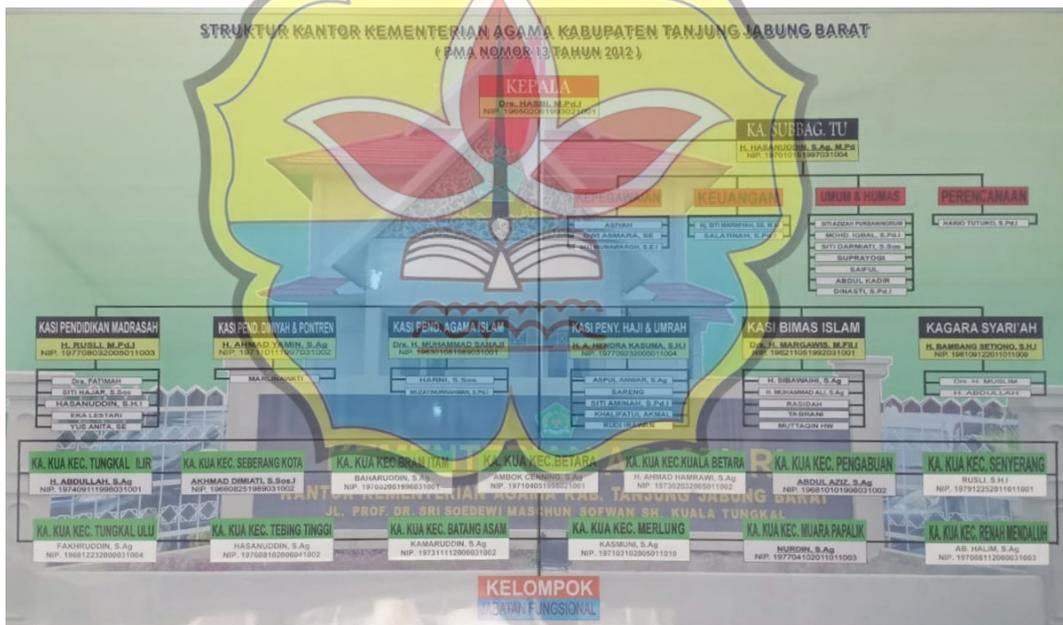
(Keputusan Menteri Agama Nomor 39 Tahun 2015)

### 3.4 Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan yang diinginkan. Struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1

#### Struktur Organisasi Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat



Berdasarkan struktur organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat tersebut, maka akan diuraikan tugas dan tanggung jawab dari masing – masing bagian antara lain :

- a. Subbagian Tata Usaha

Subbagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik Negara dilingkungan Kantor Departemen Agama.

b. Seksi Pendidikan Madrasah

Seksi Pendidikan Madrasah mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang RA, MI, MTs, MA dan MAK.

c. Seksi Pendidikan Diniyah dan Ponten (Pondok Pesantren)

Mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi dibidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

d. Seksi Pendidikan Agama Islam

Seksi Pendidikan Agama Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang pendidikan agama islam.

e. Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah

Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang penyelenggaraan haji dan umrah.

f. Seksi Bimbingan Masyarakat Islam

Seksi Urusan Agama Islam mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang bimbingan masyarakat islam.

g. Penyelenggara Syariah

Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf mempunyai tugas melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi dibidang pembinaan syariah.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 31 responden. Kuesioner ini langsung kepada pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	19	61,29%
2	Perempuan	12	38,70%
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

*Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022*

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi laki – laki dengan jumlah persentase

sebanyak 61,29% sedangkan perempuan 38,70%. Karena pada perusahaan ini banyak menggunakan tenaga kerja laki – laki dibanding perempuan.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

No	Umur Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20	-	-
2	21 – 25	2	6,4
3	26 – 35	12	38,7
4	≥ 36	17	54,8
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia  $\geq 36$  tahun sebanyak 54,8%, umur 26 – 35 tahun sebanyak 38,7%, umur 21 – 25 tahun sebanyak 6,4%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTA	10	32,2
2	D3	4	12,9
3	S1	14	45,1
4	S2	3	9,6
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pendidikan tertinggi adalah S1 sampai dengan 45,1%, SMA sampai dengan 32,2%, D3 sampai dengan 12,9% dan S2 sampai dengan 9,6%.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 1	-	-
2	2 – 3	3	9,6
3	4 – 5	5	16,1
4	≥ 6	23	74,1
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu ≥ 6 tahun sebanyak 74,1%, 4 – 5 tahun sebanyak 16,1%, 2 – 3 tahun sebanyak 9,6%.

#### 4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X)

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan dan kinerja kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat, maka penulis akan menyajikan hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden pada uraian dibawah ini :

**4.1.2.1 Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Kementerian Agama  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

Gaya kepemimpinan tersebut dapat dilihat dari tanggapan responden sebagai berikut :

**a. Kecerdasan**

**Tabel 4.5  
Jawaban Responden Terhadap Kecerdasan**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi	-	1	-	13	17	139	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>139</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>139</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan informasi di atas, tanggapan responden terhadap pernyataan pemimpin yang diketahui memiliki tingkat kecerdasan tinggi dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 139.

**b. Kedewasaan dan Hubungan Sosial**

**Tabel 4.6  
Jawaban Responden Terhadap Kedewasaan dan Hubungan Sosial**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
2	Tindakan pimpinan menunjukkan sikap kedewasaan	-	-	-	12	19	143	Sangat Tinggi
3	Pemimpin mampu	-	-	-	12	19	143	Sangat

	bersosialisasi dengan baik								Tinggi
	<b>Total</b>							<b>286</b>	
	<b>Rata – rata</b>							<b>143</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan keterangan di atas, diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan tindakan pemimpin menunjukkan sikap kedewasaan yang **Sangat Tinggi** dengan skor 143. Sedangkan pertanyaan kemampuan mengintegrasikan status sosial pemimpin yang baik dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor yang sama yaitu 143. Dari tabel di atas diketahui bahwa menurut tanggapan responden indeks Kedewasaan dan Hubungan Sosial dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 143.

c. **Motivasi dan Dorongan Berprestasi**

Tabel 4.7  
Jawaban Responden Terhadap Motivasi dan Dorongan Berprestasi

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
4	Pemimpin cukup dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja	-	-	-	16	15	139	Sangat Tinggi
5	Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan	-	-	-	16	15	139	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>						<b>278</b>	
	<b>Rata – rata</b>						<b>139</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan informasi di atas, diketahui bahwa jawaban responden atas pertanyaan tentang kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 139. Responden pada motivasi dan indeks motivasi dinilai sebagai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 139.

**d. Sikap – sikap Hubungan Manusiawi**

**Tabel 4.8**  
**Jawaban Responden Terhadap Sikap – sikap Hubungan Manusiawi**

Item	Petanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
6	Pemimpin dapat menghargai semua pegawai	-	-	-	14	17	141	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>						<b>141</b>	
	<b>Rata – rata</b>						<b>141</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan informasi diatas, diketahui bahwa menurut tanggapan responden indeks yang dapat digunakan pemimpin untuk menilai seluruh pegawai dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 141.

**e. Memiliki Pengaruh Yang Kuat**

**Tabel 4.9**  
**Jawaban Responden Terhadap Memiliki Pengaruh Yang Kuat**

Item	Petanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7	Pemimpin dapat mempengaruhi para pegawai agar dapat	-	-	-	13	18	142	Sangat Tinggi

	bersikap menjadi lebih baik lagi							
	<b>Total</b>						<b>142</b>	
	<b>Rata – rata</b>						<b>142</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan informasi diatas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan tentang bagaimana kepemimpinan dapat mempengaruhi pegawai untuk berperilaku lebih baik dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 142.

**f. Memiliki Pola Hubungan Yang Baik**

**Tabel 4.10**  
**Jawaban Responden Terhadap Memiliki Hubungan Yang Baik**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
8	Pemimpin memiliki karakter yang baik untuk memimpin suatu perusahaan	-	-	-	15	16	140	Sangat Tinggi
9	Karakter pemimpin bisa menjadi contoh dalam hal memimpin yang baik bagi para pegawai	-	-	-	12	19	143	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>						<b>283</b>	
	<b>Rata – rata</b>						<b>141,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan informasi di atas, diketahui bahwa jawaban responden atas pertanyaan Pemimpin memiliki sikap yang baik dalam memimpin lembaga dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 140. Sedangkan jawaban pertanyaan Responden

tentang bagaimana seorang pemimpin dapat menjadi teladan. Kepemimpinan yang baik bagi karyawan dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 143. Dari tabel di atas diketahui menurut jawaban responden indikator pertanyaan memiliki model relasional yang baik dengan skor rata – rata 141,5.

**g. Memiliki Sifat – sifat Tertentu**

**Tabel 4.11**  
**Jawaban Responden Terhadap Memiliki Sifat Tertentu**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
10	Pemimpin memiliki karakter yang baik untuk memimpin	-	-	-	15	16	140	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>140</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>140</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan informasi di atas diketahui bahwa respon responden terhadap pertanyaan kepemimpinan dengan kepribadian kepemimpinan yang baik dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 140.

**h. Memiliki Kedudukan dan Jabatan**

**Tabel 4.12**  
**Jawaban Responden Terhadap Memiliki Kedudukan dan Jabatan**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
11	Pemimpin memiliki hak eksekutif	-	-	-	18	13	137	Sangat Tinggi
12	Pemimpin memiliki gelar sarjana	-	-	2	11	18	140	Sangat Tinggi

	<b>Total</b>						<b>277</b>	
	<b>Rata – rata</b>						<b>138,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan informasi di atas, diketahui bahwa jawaban kandidat atas pertanyaan tentang kepemimpinan eksekutif dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 137. Dan jabatan **Sangat Tinggi** dengan skor 137. Rata – rata 138,5.

**i. Mampu Berinteraksi**

**Tabel 4.13**  
**Jawaban Responden Terhadap Mampu Berinteraksi**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
13	Pemimpin bersikap ramah kepada para pegawai	-	-	2	11	18	140	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>						<b>140</b>	
	<b>Rata – rata</b>						<b>140</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan informasi di atas, diketahui bahwa jawaban responden atas pertanyaan pemimpin tentang sikap ramah terhadap rakyat dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 140.

Hasil rangkuman pendapat responden tentang gaya kepemimpinan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.14**  
**Rekapitulasi Terhadap 13 Pertanyaan Indikator Gaya Kepemimpinan**

No	Indikator	Sub Indikator	Skor	Ket
1	Kecerdasan	Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi	139	Sangat Tinggi
2	Kedewasaan dan Hubungan Sosial	Tindakan pemimpin menunjukkan sikap kedewasaan	143	Sangat Tinggi
		Pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik	143	Sangat Tinggi
3	Motivasi dan Berprestasi	Pemimpin cukup dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka	139	Sangat Tinggi
		Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan	139	Sangat Tinggi
4	Sikap Hubungan Manusiawi	Pemimpin dapat menghargai semua pegawai	141	Sangat Tinggi
5	Memiliki Pengaruh Kuat	Pemimpin dapat mempengaruhi para pegawai agar dapat bersikap menjadi lebih baik lagi	142	Sangat Tinggi
6	Memiliki Hubungan Yang Baik	Pemimpin memiliki karakter yang baik untuk memimpin suatu perusahaan	140	Sangat Tinggi
		Karakter pemimpin bisa menjadi contoh dalam hal memimpin yang baik bagi para pegawai	143	Sangat Tinggi
7	Memiliki Sifat Tertentu	Pemimpin memiliki karakter yang baik untuk memimpin	140	Sangat Tinggi
8	Memiliki Kedudukan dan Jabatan	Pemimpin memiliki hak eksekutif	137	Sangat Tinggi
		Pemimpin mempunyai gelar sarjana	140	Sangat Tinggi
9	Mampu Berinteraksi	Pemimpin bersikap ramah kepada para pegawai	140	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>		<b>1.826</b>	
	<b>Rata – rata</b>		<b>140,4</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan uraian tabel di atas diketahui bahwa tingkat responden **Sangat Tinggi** dengan 13 pertanyaan indeks Gaya Kepemimpinan dengan skor rata – rata 140,4.

Hasil rekap tanggapan responden menurut masing – masing Indikator Gaya Kepemimpinan pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

**Tabel 4.15**  
**Rekap Jawaban Indikator Gaya Kepemimpinan**

No	Indikator	Skor Rata – rata	Ket
1	Kecerdasan	139	Sangat Tinggi
2	Kedewasaan dan Hubungan Sosial	143	Sangat Tinggi
3	Motivasi dan Berprestasi	139	Sangat Tinggi
4	Sikap Hubungan Manusiawi	141	Sangat Tinggi
5	Memiliki Pengaruh Kuat	142	Sangat Tinggi
6	Memiliki Hubungan Yang Baik	141,5	Sangat Tinggi
7	Memiliki Sifat Tertentu	140	Sangat Tinggi
8	Memiliki Kedudukan dan Jabatan	138,5	Sangat Tinggi
9	Mampu Berinteraksi	140	Sangat Tinggi

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan uraian tabel diatas diketahui bahwa responden tertinggi berkaitan dengan **Kedewasaan dan Hubungan Sosial** dengan skor rata – rata **Sangat Tinggi** yaitu 143. Sedangkan responden terendah adalah dari segi **Memiliki Kedudukan dan Jabatan** memiliki skor rata – rata **Sangat Tinggi** yaitu 138,5.

#### 4.1.2.2 Kinerja Pegawai Bagian Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat dari jawaban responden dibawah ini :

**a. Kualitas Kerja**

**Tabel 4.16**  
**Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kerja**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Memiliki ketelitian yang baik dalam melakukan pekerjaan	-	-	-	14	17	141	Sangat Tinggi
2	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	-	-	15	16	140	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>281</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>140,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan informasi di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan memiliki ketelitian yang baik dalam melakukan pekerjaan dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 141. Sedangkan pertanyaan memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 140. Dari tabel di atas diketahui bahwa menurut responden indikator kualitas pekerjaan dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 140,5.

**b. Ketepatan Waktu**

**Tabel 4.17**  
**Jawaban Responden Terhadap Ketepatan Waktu**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
3	Selesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan	-	-	-	13	17	137	Sangat Tinggi
4	Penyesuaian pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	-	-	-	15	16	140	Sangat Tinggi
<b>Total</b>							<b>277</b>	
<b>Rata – rata</b>							<b>138,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan keterangan di atas diketahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan Selesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 137. Sedangkan pertanyaan penyesuaian pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 140. Dari tabel di atas diketahui menurut responden indikator ketepatan waktu dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 138,5.

### c. Inisiatif

**Tabel 4.18**  
**Jawaban Responden Terhadap Inisiatif**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
5	Selesaikan pekerjaan dalam kondisi yang tepat dalam waktu yang ditentukan	-	-	-	13	18	142	Sangat Tinggi
6	Bekerja tanpa perintah atau	-	-	-	15	16	140	Sangat Tinggi

	perintah dari atasan							
	<b>Total</b>						<b>282</b>	
	<b>Rata – rata</b>						<b>141</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan keterangan diatas diketahui jawaban responden pada pertanyaan selesaian pekerjaan dalam kondisi yang tepat dalam waktu yang ditentukan dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 142. Sedangkan pertanyaan bekerja tanpa diperintah atau perintah dari atasan dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 140. Dari tabel diatas diketahui bahwa menurut responden indikator inisiatif dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 141.

#### d. Kemampuan

**Tabel 4.19**  
**Jawaban Responden Terhadap Kemampuan**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7	Pegawai mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk dapat menghasilkan hasil yang baik	-	-	-	14	17	141	Sangat Tinggi
8	Pegawai dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan	-	-	-	17	14	138	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>						<b>279</b>	
	<b>Rata – rata</b>						<b>139,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan keterangan diatas diketahui bahwa jawaban responden pada pertanyaan pegawai mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk dapat menghasilkan hasil yang baik dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 141. Sedangkan pada pertanyaan pegawai dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor 138. Dari tabel diatas diketahui bahwa menurut responden indikator kemampuan dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 139,5.

**e. Komunikasi**

**Tabel 4.20**  
**Jawaban Responden Terhadap Komunikasi**

Item	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
9	Sesama rekan kerja memiliki komunikasi yang baik	-	-	-	18	13	137	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>						<b>137</b>	
	<b>Rata – rata</b>						<b>137</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022

Berdasarkan keterangan di atas diketahui jawaban bahwa tanggapan responden terhadap pertanyaan rekan dengan komunikasi dengan baik dinilai **Sangat Tinggi** dengan skor rata – rata 137.

Analisis hasil rekap jawaban responden kinerja pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat pada tabel bawah ini :

**Tabel 4.21**  
**Rekapitulasi Variabel Kinerja**  
**Terhadap 9 Pertanyaan Indikator Kinerja**

No	Indikator	Sub Indikator	Skor	Ket
1	Kualitas Kerja	Memiliki ketelitian yang baik dalam melakukan pekerjaan	141	Sangat Tinggi
		Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	140	Sangat Tinggi
2	Ketepatan waktu	Selesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan	137	Sangat Tinggi
		Penyesuaian pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	140	Sangat Tinggi
3	Inisiatif	Selesaikan pekerjaan dalam kondisi yang tepat dalam waktu yang ditentukan	142	Sangat Tinggi
		Bekerja tanpa perintah atau perintah dari atasan	140	Sangat Tinggi
4	Kemampuan	Pegawai mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk dapat menghasilkan hasil yang baik	141	Sangat Tinggi
		Pegawai dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan	138	Sangat Tinggi
5	Komunikasi	Sesama rekan kerja memiliki komunikasi yang baik	137	Sangat Tinggi
	<b>Total</b>		1.256	
	<b>Rata – rata</b>		<b>139,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

*Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022*

Berdasarkan informasi di atas diketahui bahwa tingkat respon responden **Sangat Tinggi** dengan 9 pertanyaan Indikator Kinerja dengan skor rata – rata 139,5.

Hasil rangkuman tanggapan responden berdasarkan masing – masing indikator kinerja dapat dilihat di kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.22**  
**Rekap Jawaban Indikator Kinerja**

No	Indikator	Skor Rata – rata	Ket
1	Kualitas Kerja	140,5	Sangat Tinggi
2	Ketepatan Waktu	138,5	Sangat Tinggi
3	Inisiatif	141	Sangat Tinggi
4	Kemampuan	139,5	Sangat Tinggi
5	Komunikasi	137	Sangat Tinggi

*Sumber : Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat 2022*

Berdasarkan informasi di atas jawaban dengan jumlah responden terbanyak diketahui berhubungan dengan **Inisiatif** dengan skor rata – rata keseluruhan 141 **Sangat Tinggi**. Sedangkan jawaban terendah terkait **Komunikasi** dengan skor keseluruhan rata – rata **Sangat Tinggi** yaitu 137.

#### **4.1.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

##### **a. Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat berdasarkan perhitungan SPSS dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.23**  
**Hasil Persamaan Regresi Linear Sederhana**

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.721	29.676		.125	.901		
X_GK	.871	.142	.752	6.147	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y\_KNJ

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 3.721 + 0,871 X$$

Terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat :

1. Nilai konstanta sebesar 3.721 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan tetap, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 3.721.
2. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,871 artinya jika Gaya Kepemimpinan naik 1% maka kinerja pegawai meningkat 0,871. Dengan kata lain Gaya Kepemimpinan dapat dijadikan sebagai alat untuk memprediksi kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jaabung Barat.

**b. Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien korelasi dan determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut ini :

**Tabel 4.24**

**Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.551	29.68785	1.385

a. Predictors: (Constant), X\_GK

b. Dependent Variable: Y\_KNJ

- Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan X Terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,752 artinya nilai ini menunjukkan hubungan yang erat antara variabel Gaya Kepemimpinan X dan Kinerja Y sebesar 0,752 atau 75,2%.

- Koefisien Determinasi

Dari hasil pengujian Model Summary maka diperoleh nilai Determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,566 angka ini menyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan X mampu menjelaskan variabel Kinerja Y pada Kaantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 0,566 atau sebesar 56,6% sedangkan 43,4% disebabkan oleh variabel diluar variabel yang diteliti.

**c. Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji signifikan (Uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis kriterianya :

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh signifikan (nyata) Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Menghitung  $t_{tabel}$  menggunakan ketentuan berikut :

$\alpha = 0,05$  (5%) dan *Degree Of Freedom* (DF) = (Jumlah Data) atau  $31 - 1 - 1$   
 $= 29$  dan  $t_{tabel} = 2.03951$ .

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

**Tabel 4.25**  
**Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t			
1	(Constant)	3.721	29.676		.125	.901		
	X_GK	.871	.142	.752	6.147	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y\_KNJ

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat berdasarkan perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 6.147 > t_{tabel} 2.03951$  maka keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

#### 4.2 Analisis dan Pembahasan

#### **4.2.1 Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

Dari pengujian di atas dapat dilihat secara khusus pengujian hipotesis gaya kepemimpinan yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan untuk pengetahuan dan gaya kepemimpinan ini, berikut 2 hipotesis yang diajukan dan dibahas sebagai berikut :

##### **a. Uji Hipotesis 1**

Ciri – ciri Gaya Kepemimpinan dan efisiensi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat dinilai baik, sedangkan ciri – ciri gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

##### **1. Gaya Kepemimpinan**

Dengan nilai yang muncul pada 140,4 berarti gaya kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat tergolong standar yang Sangat Tinggi.

##### **2. Kinerja Pegawai**

Dengan nilai yang muncul pada skala 139,5 berarti kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat tergolong standar yang Sangat Tinggi.

#### **4.2.2 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat**

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana, analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prestasi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Koefisien regresi untuk Gaya Kepemimpinan X adalah sebesar 0,871 yang berarti jika X meningkat sebesar 1% maka Kinerja Pegawai Y pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat akan meningkat sebesar 0,871%.

- Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi antara variabel Gaya Kepemimpinan X dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,752 yang berarti bahwa nilai tersebut menunjukkan hubungan yang erat antara variabel Gaya Kepemimpinan X dengan Kinerja Pegawai Y sebesar 0,752 atau 75,2%.

- Koefisien Determinasi

Dari hasil pengujian Model Summary diperoleh Nilai Determinasi  $R^2$  yang ditentukan 0,566. Gambar tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan X dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai Y pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 0,566 atau 56,6% sedangkan 43,4% karena ketidaktahuan variabel jumlah penelitian. Dalam penelitian ini terbukti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat diketahui koefisien determinasinya dari nilai  $R^2$  sebesar 0,566 sehingga dapat

diketahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai menjadi positif. Kondisi tersebut mengandung arti bahwa angka tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan X mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai Y pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebesar 56,6%, sedangkan 43,4% disebabkan oleh variabel eksternal.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

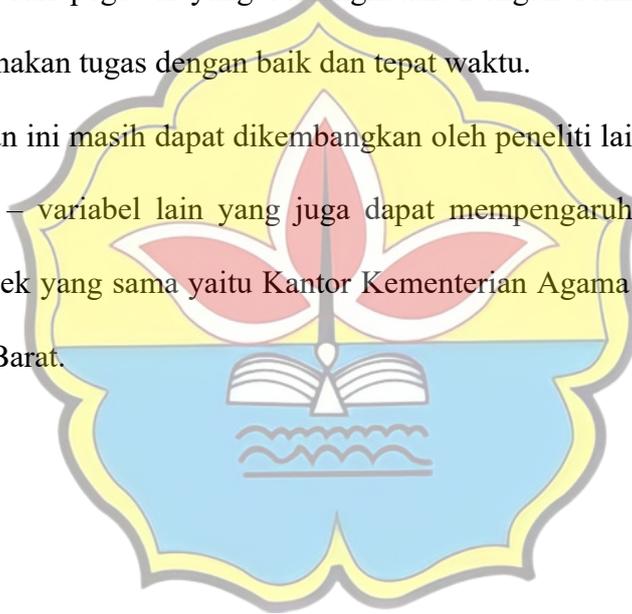
Bertitik tolak dari uraian diatas pembahasan analisis korelasi uji t test dan analisis regresi pada bab sebelumnya maka pada bab terakhir ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan dan kemudian dilengkapi dengan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut :

1. Kesimpulan analisis deskriptif gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai berdasarkan hasil responden Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat yaitu gaya kepemimpinan memiliki rata – rata sebesar 140,4 yang dinilai Sangat Tinggi sedangkan kinerja pegawai memiliki rata – rata sebesar 139,5 yang berarti kinerja pegawai Sangat Tinggi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Kesimpulan dari nilai analisis regresi dengan nilai regresi 0,871 atau 87,1% berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 87,1% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6.147 >  $t_{tabel}$  2.03951 dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

## 5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka berikut ini penulisan mencoba memberikan saran – saran kepada pihak yang bersangkutan dengan harapan kiranya saran – saran tersebut dapat dipergunakan sebagai bahan – bahan pertimbangan dalam usaha memecahkan masalah atau persoalan guna mengadakan perbaikan demi memajukan dan perkembangan dimasa yang akan datang.

1. Hendaknya pemimpin memberikan kinerja yang sesuai dengan kondisi dan keadaan dari pegawai yang bersangkutan. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan tepat waktu.
2. Penelitian ini masih dapat dikembangkan oleh peneliti lain lebih lanjut terkait variabel – variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja khususnya pada objek yang sama yaitu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Aswaja Pressido.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Byar & Rue. 2012. *Sumber* : <https://www.Doditaku.blogspot.com> (Diakses Pada 15 Februari 2014).
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE – Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2020. *Manajemen*. Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Lilis, Sulastri. 2014. *Manajemen Sebuah Pengantar Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung : La Goods Publishing.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdaya Karya.
- Moeheriono. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Banyu Asin : PT. HTI Bumi Persada (Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.13. No.3 Oktober 2016 : 143 – 169).
- Rivai, Prof, Dr. Veithzal, dkk. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- R. terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. *Dasar – dasar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Statistic Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistyastuti, Dyah Ratih dan Agus Purwanto, Erwin. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah – masalah Sosial*. Yogyakarta : Gaya Media.

Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika Yang Lebih Komprehensif*. Jakarta : Change Publication.

Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Widyawan. 2014. *Hubungan Antar Variabel*. Jakarta : PT. Kencana Prenada Media Group.



## SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Pegawai

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Di Kuala Tungkal

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, maka bersama ini mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Adapun identitas saya sebagai berikut :

Nama : Rika Elfara

Nim : 1500861201376

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Kuesioner ini ditujukan untuk diisi oleh Bapak/Ibu dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini. sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu.

Demikianlah surat pengantar ini saya sampaikan, atas partisipasinya dan ketulusan hati Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Jambi, Januari 2023

Hormat Saya

Rika Elfara

## Daftar Pertanyaan

### 1. Karakteristik Responden

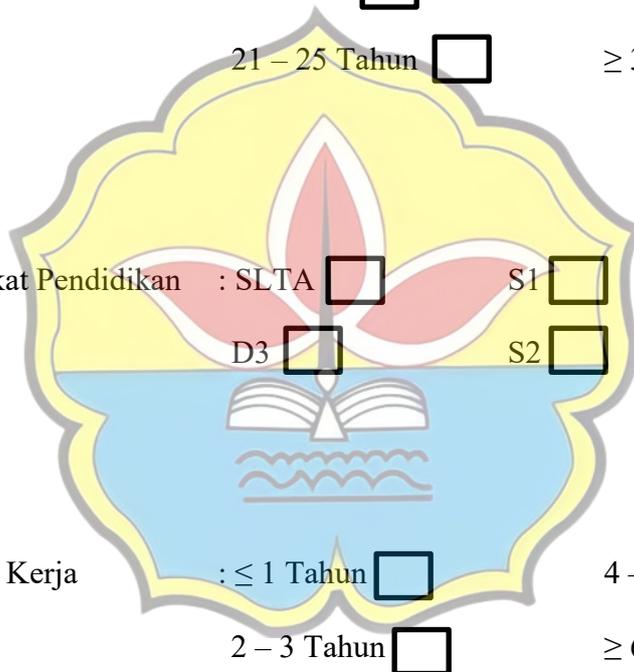
1. Nomor Responden :

2. Jenis Kelamin : Laki – laki  Perempuan

3. Umur : 20 Tahun  21 – 25 Tahun  26 – 35 Tahun   
≥ 36 Tahun

4. Tingkat Pendidikan : SLTA  S1   
D3  S2

5. Masa Kerja : ≤ 1 Tahun  2 – 3 Tahun  4 – 5 Tahun   
≥ 6 Tahun



## Pertanyaan Penelitian

Berikan penilaian terhadap pernyataan dibawah ini yang menyangkut pengalaman anda rasakan selama bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat, berilah tanda ✓ pada kolom yang sesuai dengan penelitian anda.

1. Sangat Rendah
2. Rendah
3. Sedang
4. Tinggi
5. Sangat Tinggi

### a. Pertanyaan Gaya Kepemimpinan

No	Pertanyaan	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
	<b>Kecerdasan</b>					
1.	Pemimpin memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi					
	<b>Kedewasaan dan Hubungan Sosial</b>					
2.	Tindakan pemimpin menunjukkan sikap kedewasaan					
3.	Pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik					
	<b>Motivasi dan Berprestasi</b>					
4.	Pemimpin cukup dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka					

5.	Karyawan yang berprestasi diberikan penghargaan					
<b>Sikap Hubungan Manusiawi</b>						
6.	Pemimpin dapat menghargai semua pegawai					
<b>Memiliki Pengaruh Kuat</b>						
7.	Pemimpin dapat mempengaruhi para pegawai agar dapat bersikap menjadi lebih baik lagi					
<b>Memiliki Hubungan Yang Baik</b>						
8.	Pemimpin memiliki karakter yang baik untuk memimpin suatu perusahaan					
9.	Karakter pemimpin bisa menjadi contoh dalam hal memimpin yang baik bagi para pegawai					
<b>Memiliki Sifat Tertentu</b>						
10.	Pemimpin memiliki karakter yang baik untuk memimpin					
<b>Memiliki Kedudukan dan Jabatan</b>						
11.	Pemimpin memiliki hak eksekutif					
12.	Pemimpin mempunyai gelar sarjana					
<b>Mampu Berinteraksi</b>						
13.	Pemimpin bersikap ramah kepada para pegawai					

**b. Pertanyaan Kinerja**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
<b>Kualitas Kerja</b>						
1.	Memiliki ketelitian yang baik dalam melakukan pekerjaan					
2.	Memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
3.	Selesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan					
4.	Penyesuaian pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
<b>Inisiatif</b>						
5.	Selesaikan pekerjaan dalam kondisi yang tepat dalam waktu yang ditentukan					
6.	Bekerja tanpa perintah atau perintah dari atasan					
<b>Kemampuan</b>						
7.	Pegawai mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah untuk dapat menghasilkan hasil yang baik					
8.	Pegawai dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan					
<b>Komunikasi</b>						
9.	Sesama rekan kerja memiliki komunikasi yang baik					

**RESPONDEN KUESIONER  
GAYA KEPEMIMPINAN (X)**

Responden	Item Pertanyaan Kuesioner													Jumlah
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	
1	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	59
2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	58
3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	54
4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	57
5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	57
6	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	57
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	62
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	60
11	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	59
12	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	58
13	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	58
14	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	59
15	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	57
16	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	61
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
18	2	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
19	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	59
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	64
23	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	56
24	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	59
25	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
26	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	56
27	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	60
28	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60
29	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	57
30	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	58
31	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	60

**RESPONDEN KUESIONER  
KINERJA (Y)**

Responden	Item Pertanyaan Kuesioner									Jumlah
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	
1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	41
6	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41
7	4	5	5	5	5	4	4	4	5	41
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
10	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41
11	5	5	4	4	4	4	5	4	4	39
12	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
13	5	5	4	4	5	5	4	4	4	40
14	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
15	5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
16	4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
17	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	5	5	4	4	4	4	4	38
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
24	5	4	5	4	4	4	5	5	4	40
25	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
26	4	4	5	5	4	4	5	5	5	41
27	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
28	4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
29	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39
30	5	5	5	5	4	4	5	4	4	41
31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43

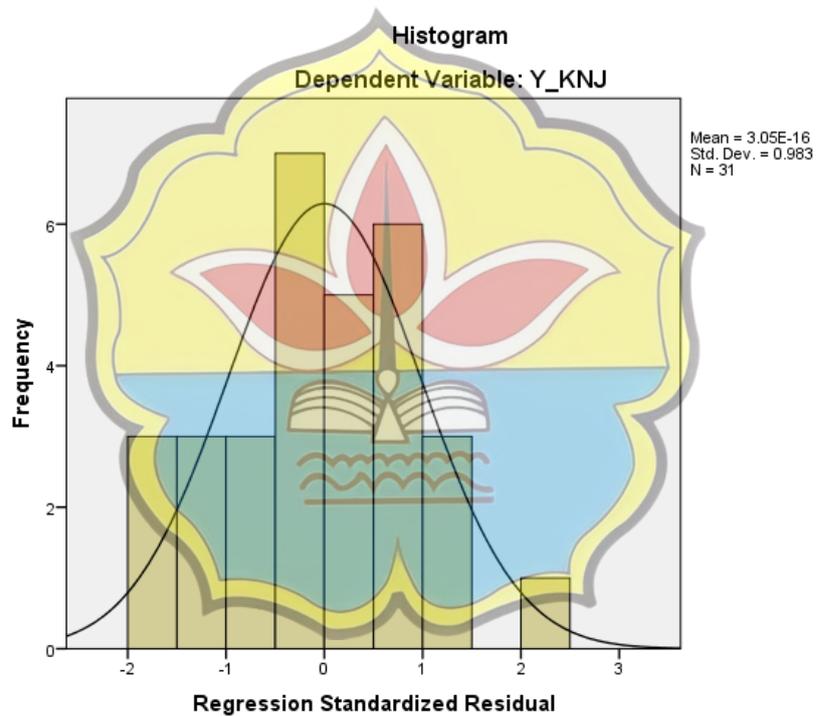
Nama : Rika Elfara  
Nim : 1500861201376  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

## OUTPUT SPSS

### A. Output Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

##### a. Uji Grafik



**b. Uji Statistik**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

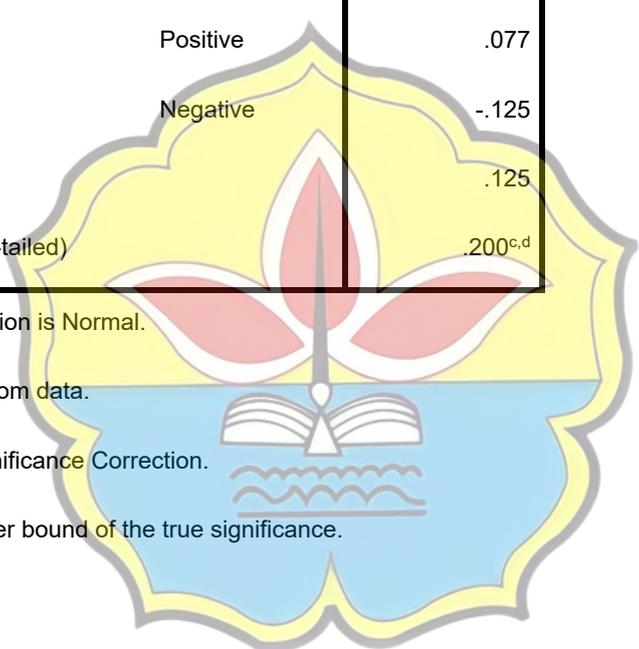
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	29.18886218
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.077
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

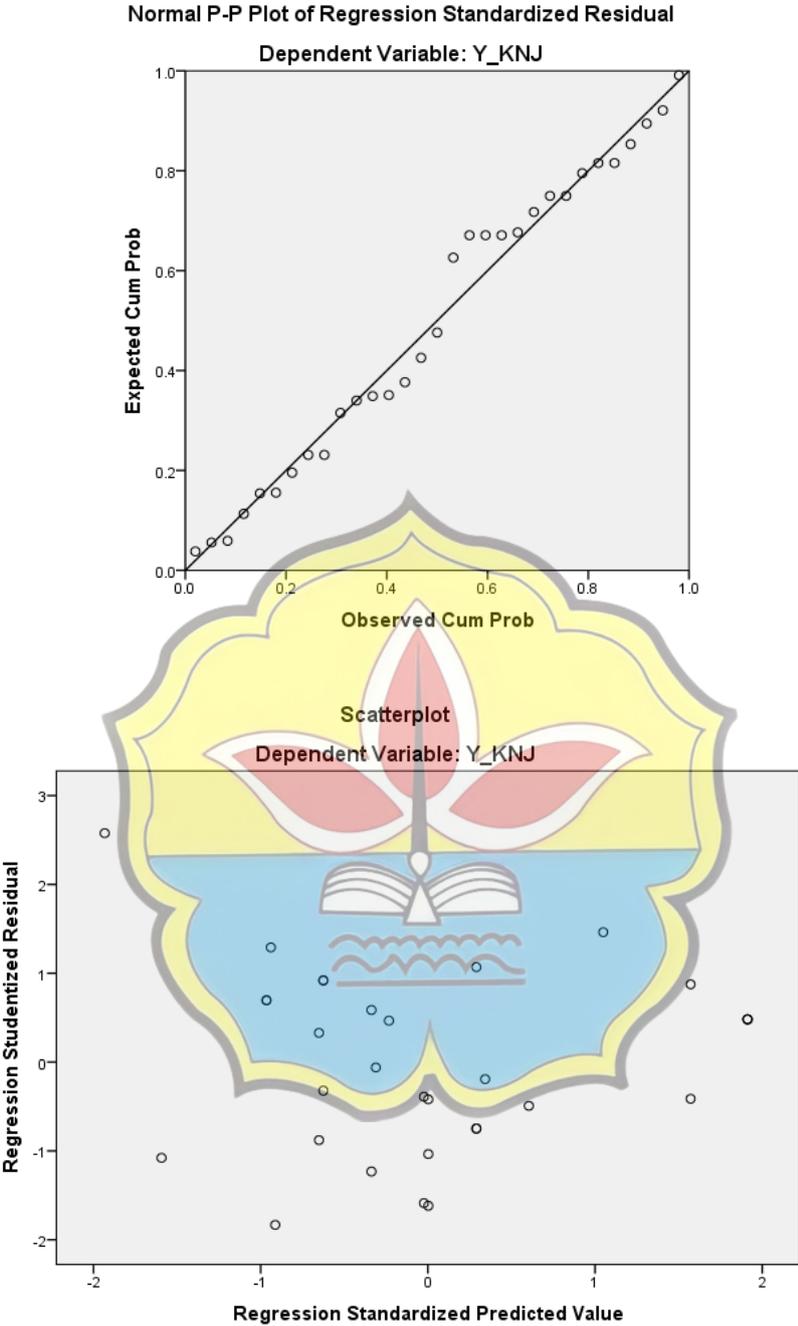
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



2. Uji Heterokedastisitas



## B. Persamaan Regresi

### 3. Uji Autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 <sup>a</sup>	.566	.551	29.68785	1.385

a. Predictors: (Constant), X\_GK

b. Dependent Variable: Y\_KNJ

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33300.503	1	33300.503	37.783	.000 <sup>b</sup>
	Residual	25559.690	29	881.369		
	Total	58860.194	30			

a. Dependent Variable: Y\_KNJ

b. Predictors: (Constant), X\_GK

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.721	29.676		.125	.901		
	X_GK	.871	.142	.752	6.147	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y\_KNJ