

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MUSEUM SIGINJEI JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH :

Nama : Hayyu Nur Hanifah

NIM : 1900861201066

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI

TAHUN 2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing Skripsi dan Ketua Jurusan Ekonomi menyatakan bahwa Skripsi yang disusun oleh :

NAMA : Hayyu Nur Hanifah

NIM : 1900861201066

FAKULTAS : Ekonomi

PROGRAM STUDI : Manajemen

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MUSEUM SIGINJEI JAMBI**

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

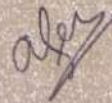
Jambi, Agustus 2023

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



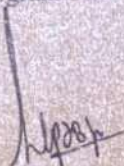
(Dr. Sudirman, S.E., M.E.I)



(Khuluqon Azima, SE, MM)

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



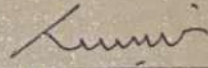
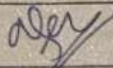


(Hana Tamara Putri, S.E., M.M)

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

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

Hari : Jumat
Tanggal : 18 Agustus 2023
Jam : 10.00 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

PANITIA PENGUJI

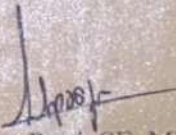
NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Hj.Reni Devita, SE,MM	Ketua	
Khuluqon Azima, SE.MM	Sekretaris	
Ubaidillah, SE,MM	Penguji Utama	
Dr. Sudirman, S.E., M.Ei	Anggota	

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

Ketua Program
Studi Manajemen


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


Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hayyu Nur Hanifah
NIM : 1900861201066
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Sudirman, S.E., M.E.I
2. Khuluqon Azima, SE, MM

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA MUSEUM SIGINJEI JAMBI**

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

Dengan pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,


METERAI
TEMPEL
177C0AK0577044850
Hayyu Nur Hanifah

NIM .1900861201066

ABSTRACT

Hayyu Nur Hanifah / 1900861201066 / Faculty of Economics 2023 / The Influence of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance at the Siginjei Museum Jambi / Advisor 1 (Dr.Sudirman,SE.,M.EI) / Supervisor 2 (Khuluqon Azima, SE,MM).

Organization and employees are two things that need each other. Improving employee performance will bring progress to an institution or organization to be able to continue to direct the goals to be achieved. Process leadership style is in directing and influencing members in carrying out various activities in an organization.

The Siginjei Jambi Museum is a management implementing unit which is a parliamentary institution that serves the interests of the community and its progress is not for profit but seeks to collect, maintain, study, exhibit and communicate human and environmental material objects for the purposes of study, education and enjoyment.

This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. Research data were obtained from respondents through questionnaires with a total of 39 employees as respondents. Statistical analysis was performed using the SPSS 20 program.

The results obtained show that the significant value is $0.000 > 0.05$. Then the R square value is 0.78 or 78.3%. This means that the independent variables (Leadership Style and Work Environment) affect the variable (employee performance) by 78.3% and the rest is influenced by other variables not included in the study.

The conclusion from this study is that the leadership style in this study shows that the overall average is in the very good category. Then on the overall average work environment variable, it is included in the very good category and the score is very good. Then the overall average performance variable includes the very good category and the score is very good. Then the coefficient value of the variable leadership style has a positive sign on employee performance, so the results of the study conclude that leadership style has a positive effect on the work environment and employee performance at the Siginjei Museum Jambi.

Keyword : leadership style,work environment and employee performance

ABSTRAK

Hayyu Nur Haniah / 1900861201066 / Fakultas Ekonomi 2023 /Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Museum Siginjei Jambi / Pembimbing (Dr.Sudirman,SE.,M.EI)/Pembimbing 2 (Khuluqon Azima, SE,MM)

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Gaya kepemimpinan merupakan proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam melakukan berbagai aktivitas di suatu organisasi.

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

Metode penelitian ini kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 39 orang pegawai. Analisis statistik dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20*.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Kemudian nilai R square sebesar 0,78 atau 78,3%. Hal ini berarti variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja) mempengaruhi variabel (kinerja pegawai) sebesar 78,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni Gaya kepemimpinan pada penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata keseluruhan termasuk katagori sangat baik. Kemudian pada variabel Lingkungan kerja rata-rata keseluruhan termasuk katagori sangat baik dan skor sangat baik. Kemudian pada variabel Kinerja rata-rata keseluruhan termasuk katagori sangat baik dan skor sangat baik. Kemudian nilai koefisien variabel Gaya kepemimpinan bertanda positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitiannya berkesimpulan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan kinerja pegawai di museum siginjei jambi.

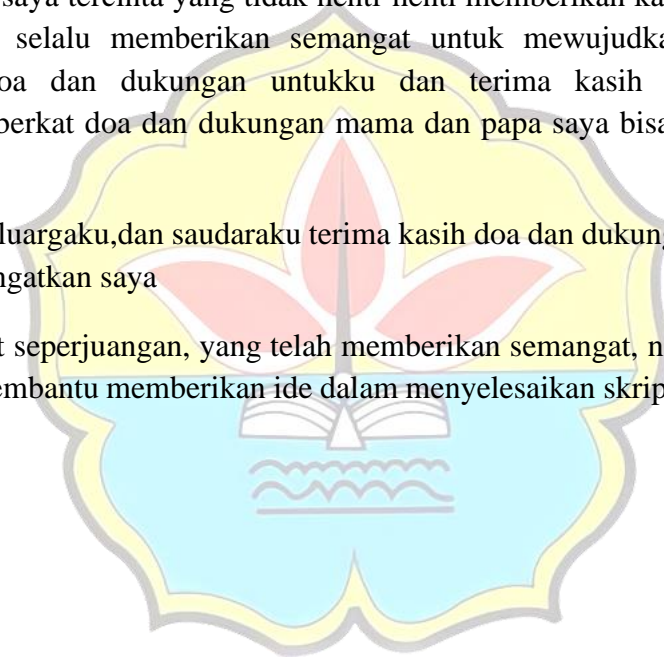
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan,Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai.

PERSEMBAHAN

Puji syukur atas Allah SWT, berkat limpahan dan rahmat hidaya dan karunia-Nya, penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Museum Siginjai Jambi.

Dengan mengucapkan syukur atas rahmat Allah SWT. Sebagai ungkapan terima kasih, skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya tercinta yang tidak henti-henti memberikan kasih sayang dan cinta kepadaku, selalu memberikan semangat untuk mewujudkan cita-citaku, terima kasih doa dan dukungan untukku dan terima kasih telah menjadi penyemangatku, berkat doa dan dukungan mama dan papa saya bisa berada dititik ini
2. Untuk seluruh keluargaku, dan saudaraku terima kasih doa dan dukungannya yang selalu menyemangatkan saya
3. Sahabat - sahabat seperjuangan, yang telah memberikan semangat, nasehat, motivasi, dan membantu memberikan ide dalam menyelesaikan skripsi ini.



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT atas rahmat-Nya atas kesempatan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINEJA PEGAWAI PADA MUSEUM SIGINJEL.** Skripsi ini dibuat dan diajukan untuk melengkapi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Batanghari Jambi.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar terutama Ayah Darmalis dan Ibu Sri Muliati sehingga saya merasa terdorong untuk menyelesaikan studi agar dapat mencapai cita-cita dan memenuhi harapan. Dan tak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr, Herri, SE., M.BA selaku Pj Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.AK. AC., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Hana Tamara Putri., SE. MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Sudirman, S.E., M.E.I. selaku Pembimbing Skripsi I yang selalu memberi bimbingan dan masukan yang berguna bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ibu Kuluqon Azima, SE,MM selaku Pembimbing Skripsi II yang berkenan dengan sabar, ikhlas dan teliti memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada Pihak Museum Siginjei Jambi yang telah memberikan izin untuk menjadikan Museum Siginjei Jambi sebagai objek penelitian.
7. Seluruh Dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah membimbing selama proses perkuliahan di Universitas Batang Hari Jambi.
8. Seluruh Staf Universitas Batang Hari Jambi Khususnya Staf Ekonomi yang telah membantu penulisan dalam urusan akademik.

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

Jambi, Agustus 2023

Hayyu Nur Hanifah

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ABSTRAK.....	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	10
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan Penelitian.....	11
1.5 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	12
2.1.1 Ekonomi	12
2.1.2 Manajemen	13
2.1.2.1 Pengertian Manajemen	13
2.1.2.2 Fungsi Manajemen.....	14
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	20
2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	20

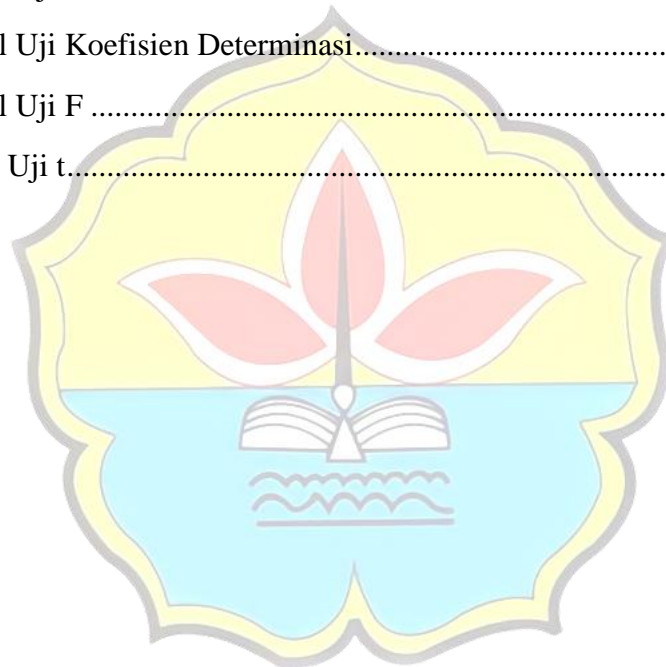
2.1.4.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan.....	24
2.1.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan.....	24
2.1.5 Lingkungan Kerja.....	28
2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	28
2.1.5.2 Jenis – jenis Lingkungan Keja	31
2.1.5.3 Dimensi Lingkungan Kerja.....	32
2.1.5.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	32
2.1.6 Kinerja	33
2.1.6.1 Pengertian Kinerja	33
2.1.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	39
2.1.6.3 Dimensi Kinerja.....	40
2.1.6.4 Indikator Kinerja.....	42
2.1.7 Hubungan Antar Variabel.....	42
2.1.8 Kerangka Pemikiran	43
2.1.9 Hipotesis	44
2.2 Metode Penelitian	44
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	44
2.2.2 Jenis Dan Sumber Data.....	45
2.2.3 Metode Pengumpulan Data	45
2.2.4 Populasi Dan Sampel.....	46
2.2.5 Metode Analisis Data	47
2.2.6 Uji Asumsi Klasik	50
2.2.6.1 Uji Normalitas	50
2.2.6.2 Uji Multikolinearitas	51
2.2.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	51
2.2.7 Uji Hipotesis	52
2.2.7.1 Uji F	52
2.2.7.2 Uji T	53
2.3 Operasional	54
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	
3.1 Sejarah Objek Penelitian	56
3.2 Jenis Koleksi Museum Siginjau Jambi.....	57
3.3 Visi dan Misi	59

3.4 Struktur Organisasi.....	59
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Karakteristik Responden	61
4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan umur	61
4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja ...	62
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	63
4.1.2.1 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan	63
4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	77
4.1.4.1 Uji Normalitas.....	77
4.1.4.2 Uji Multikolinieritas	79
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas	80
4.1.5 Uji Kofisien Determinasi	81
4.1.6 Uji Hipotesis.....	81
4.1.6.1 Uji F.....	81
4.1.6.2 Uji t.....	83
4.2 Analisi Dan Pembahasan	84
4.2.1 Gaya Kepemimpinan.....	84
4.2.2 Lingkungan kerja.....	84
4.2.3 Kinerja Pegawai	85
4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai ...	86
4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN	92

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.1	Jumlah Pegawai Pada Museum Siginjei Kota Jambi Tahun 2018-2023.....	2
1.2	Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada Museum Siginjei Jambi Tahun 2018-2023	6
1.3	Jumlah Program Kerja Fisik Pada Museum Siginjei Jambi Tahun 2018-2023	8
2.1	Skala Likert Padat Respon.....	46
2.2	Koefisien korelasi	49
2.3	Operasional Variabel penelitian.....	54
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan umur	62
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
4.4	Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Dimensi Kemampuan Mengambil Keputusan.....	63
4.5	Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Dimensi Kemampuan Komunikasi.....	64
4.6	Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Dimensi Kemampuan Motivasi	65
4.7	Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan Dimensi Kemampuan Mengendalikan Bawahan	66
4.8	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Dimensi Suasana Kerja.....	67
4.9	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Dimensi Tersedianya Fasilitas Pegawai	68
4.10	Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja Dimensi Hubungan Antar Rekan Kerja.....	69
4.11	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Dimensi Kualitas.....	70

4.12	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Dimensi Kualitas.....	71
4.13	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Dimensi Ketepatan Waktu	72
4.14	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Dimensi Efektivitas Biaya	73
4.15	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Dimensi Kebutuhan Supervisi	74
4.16	Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Dimensi Dampak Interpersonal.....	75
4.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	76
4.18	Hasil Uji Multikolinieritas	79
4.19.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	80
4.20	Hasil Uji F	82
4.21	Hasil Uji t.....	83



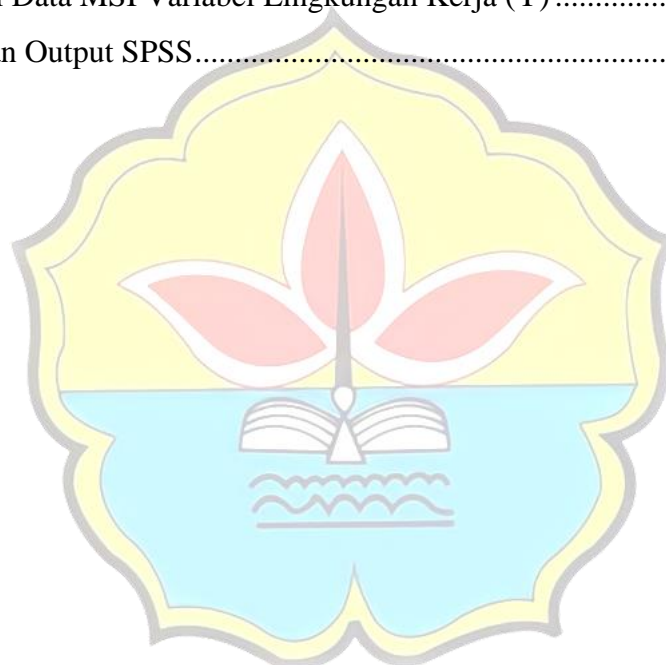
DAFTAR GAMBAR

No.Tabel	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran	43
4.1	Grafik Histogram	77
4.2	Normal P-Plot	78
4.3	Grafik Scatterplot.....	80



DAFTAR LAMPIRAN

No.Tabel	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	92
2.	Identitas Responden.....	93
3.	Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	97
4.	Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)	98
5.	Tabulasi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)	99
6.	Konfersi Data MSI Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	100
7.	Konfersi Data MSI Variabel Lingkungan Kerja (X2)	101
8.	Konfersi Data MSI Variabel Lingkungan Kerja (Y)	102
9.	Lampiran Output SPSS.....	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan dan mengawas kegiatan karyawan/pegawai demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Dalam melaksanakan aktifitas sehari-hari peran sumber daya manusia sangat penting, karna SDM merupakan salah satu faktor pendukung yang paling utama dari sebuah perusahaan untuk menunjang semua kegiatan perusahaan.

Di zaman globalisasi perusahaan-perusahaan di Indonesia terus mengalami persaingan yang sangat ketat sehingga perusahaan harus meningkatkan SDM (sumber daya manusia) untuk menghadapi persaingan yang ketat, menurut Umar.

Masalah yang ada dalam sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karna keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Hamali, 2016:4).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

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

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

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Pada Museum Siginjei Kota Jambi Tahun 2018-2023

Tahun	Jumlah Pegawai(Orang)	Persentase Perkembangan (%)
2018	33	-
2019	29	(12,12)
2020	39	34,48
2021	38	(2,56)
2022	39	2,63

Sumber: Museum Siginjei Kota Jambi, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas diketahui bahwa jumlah pegawai pada Museum Siginjei Jambi dalam lima tahun terakhir ini berfluktuasi. Tahun 2018 sebanyak 33 orang. Pada tahun 2019 sebanyak 29 orang menurun sebesar

12,12%. Tahun 2020 sebanyak 39 orang atau meningkat 34,48%. Kemudian pada tahun 2021 jumlah pegawai menurun 2,56% yakni sebanyak 38 orang pegawai. Selanjutnya untuk tahun 2022 jumlah pegawai naik menjadi sebanyak 39 orang yang berarti mengalami peningkatan persentase perkembangan jumlah pegawai sebanyak 2,63%.

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

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

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

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

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

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

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

Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah lingkungan kerja yang baik, kondusif serta terkoordinasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan misalnya kebersihan, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013: 43). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai tidak terlepas dari berbagai motif (daya dorong) dan sikap yang mendorong seorang pegawai melakukan serangkaian kegiatan.

Sikap yang mendasari pihak-pihak yang menerima hasil pekerjaan akan merasa puas dan mempunyai kesan yang baik terhadap pegawai yang bersangkutan. Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain ruangan yang nyaman dan tertata rapi, ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang sesuai serta keadaan lainnya yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas.

Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional organisasi karena kondisi dan keadaannya mampu mengaruhi sikap pegawai yang secara langsung terhadap kinerja pegawai. Adapun lingkungan kerja fisik yang dimiliki Museum Siginjei Jambi tahun 2018 – 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Pada Museum Siginjei Jambi
Tahun 2018 - 2022 (Unit/buah)

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Kondisi (2022)	
		BAIK	RUSAK
1	Meja	15	7
2	Kursi	39	-
3	Komputer	7	1
4	AC	7	3
5	Papan data	4	-

Sumber : Museum Siginjei Jambi, Tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 1.2 diketahui bahwa kondisi sarana dan prasarana pada Museum Siginjei Jambi tahun 2023 ada beberapa peralatan kerja yang

rusak. Kategori rusak disini bukan tidak dapat digunakan, melainkan benda-benda yang mengalami kerusakan maupun lecet sehingga dikategorikan tidak layak digunakan. Menurut Sedarmayati definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk melaksanakan tugas tersebut di butuhkan kinerja pegawai yang optimal.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi lembaga atau organisasi untuk dapat terus melangsungkan tujuan yang akan dicapai. Oleh karena itu upaya-upaya meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

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

Tabel 1.3

Jumlah Program Kerja Museum Siginjei Kota Jambi Tahun 2018-2022

Program Kerja	Target (Orang/Barang/Naskah)					Realisasi (Orang/Barang?Naskah)				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Jumlah masyarakat yang mengapresiasi dan mengakses Museum	20.000	30.000	40.000	40.000	40.000	22.000	33.200	34.150	32.850	13.451
Jumlah koleksi museum yang dikelola	1000	1100	1200	1300	1000	1075	1280	1335	885	690
Jumlah naskah kajian pengembangan museum	3	5	5	5	5	4	5	4	4	4

Sumber: Museum Siginjei Kota Jambi Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut dijelaskan bahwa program kerja Museum Siginjei Kota Jambi belum tercapai kinerja sesuai target kinerja. Dalam lima tahun terakhir program kerja yang banyak tidak terealisasi terjadi pada tahun 2021. Kemudian pada tahun 2023 cenderung menurun antara realisasi dan target kinerjanya.

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

diharapkan tidak terlepas dari peranan seorang pimpinan agar mampu mempengaruhi pegawai supaya memberikan kinerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi, pegawai akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang harus dihadapi. Sebaliknya dengan tingkat kinerja yang rendah pegawai akan mudah menyerah terhadap kondisi dan keadaan pekerjaan. Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai didalam organisasi sehingga akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi di dalam perusahaan (Iskandar, 2010:77).

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja pegawai tidak konsisten pada lima tahun terakhir sehingga mengalami fluktuatif terhadap pencapaian kinerja pegawai tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan dari perusahaan tersebut menemukan indikasi bahwa terjadi penurunan dan kenaikan kinerja pegawai.

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

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan pada penelitian ini adalah sebagaiberikut:

1. Jumlah pegawai pada tahun 2022 mengalami peningkatan dari tahun 2021, namun hal tersebut tidak diikutsertakan dengan peningkatan kinerja pegawai pada Museum Siginjai Jambi.
2. Lingkungan kerja yang ada pada Museum Siginjei Jambi belum memberikan rasanyaman bagi pegawai.
3. Kinerja pegawai di Museum Siginjei Jambi dalam 3 tahun terakhir belum mencapai target.
4. Kinerja pegawai di Museum Siginjei cenderung tidak stabil, tidak konsisten dan fluktuatif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan rumus masalahdalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada museum siginjei jambi ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadapkinerja pegawai pada museum siginjei jambi ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadapkinerja pegawai pada museum siginjei jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada museum siginjei jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada museum siginjei jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada museum siginjei jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Ekonomi

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

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

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

Menurut Samuelson (Putong, 2012:3), Ekonomi adalah suatu studi bagaimana orang-orang dan masyarakat mengelola sumber daya manusia yang selalu terbatas atau langka. Sedangkan Menurut Purnaya (2016:4) Ilmu Ekonomi adalah ilmu yang mempelajari aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhannya. Jadi ekonomi dapat disimpulkan sebagai studi tentang perilaku

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

2.1.2 Manajemen

2.1.2.1 Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2014: 9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Handoko (2014:56) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dengan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

G. R. Terry dalam Sudaryo (2018:1) manajemen merupakan suatu wadah dalam ilmu pengetahuan, sehingga dapat dibuktikan kebenarannya secara umum. Menurut Stoner dan Freeman dalam Sulistiyani (2018: 12) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua lain-lain sumber daya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti, Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Sumber daya manusia mempunyai arti penting dan dominan dalam manajemen.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen

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

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

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

1. Perencanaan (planning) menunjukkan bahwa para manajer memikirkan tujuan dan kegiatannya sebelum melaksanakannya. Kegiatan mereka biasanya berdasar suatu cara, rencana, atau logika bukan asal tebak saja.
2. Pengorganisasian (organization) para manajer mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya bahan yang dimiliki 12 organisasi. Sejauh mana efektifnya suatu organisasi tergantung pada kemampuan untuk mengerahkan sumber daya yang ada dalam mencapai tujuannya.

3. Memimpin (to lead) menunjukkan bagaimana para manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya.
4. Pengendalian (controlling) para manajer berusaha untuk meyakinkan bahwa organisasi bergerak dalam arah dan tujuan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah fungsi yang melekat dalam kegiatan proses manajemen yang dijadikan sebagai suatu acuan oleh seseorang manajer guna untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi dalam Sulistiyani (2018:15) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Sumber daya manusia (Hamali, 2016: 2) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Menurut Siagian dalam Sudaryo (2018:3) sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting/strategis dalam organisasi, sehingga harus diakui dan diterima oleh manajemen. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi

potensinyata (*real*) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani, 2018:15).

Menurut Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hamali (2016:4) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Sulistiyani (2018:16) manajemen sumber daya manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Wayne Mondy dalam (Sudaryo, 2018:4) manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya semua manajemen membuat segala sesuatu pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola

unsur manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, menurut Husein Umar.

2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu yang fungsi manajerial, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan pekerjaan pikiran atau menggunakan pikiran dan kedua, fungsi operatif, dimana kegiatan-kegiatan dilakukan dengan fisik.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo (2016:30) sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Sebelum tujuan akhir perusahaan ditentukan, khususnya informasi mengenai kepegawaian harus lengkap. Kelengkapan informasi mengenai kepegawaian itu datangnya dari manajer kepegawaian.

b. Pengorganisasian

Dalam pengorganisasian ini, dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya. Jika perusahaan telah membentuk organisasi yang telah dilengkapi dengan fasilitas tertentu untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Jadi proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang

sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu (Suwatno, 2016:31)

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana. Pengendalian membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target direncanakan. Kalau terjadi penyimpangan dari rencana semula perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai. Dalam hal ini sengaja dipakai istilah pengendalian bukan pengawasan, karena pengawasan merupakan bagian dari pengendalian.

2. Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis

a. Pengadaan (*Recruitment*)

Fungsi operasional manajemen kepegawaian yang pertama adalah memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini terutama berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya. (Suwatno, 2016:32)

b. Pengembangan

Sesudah pegawai diterima, kemudian pegawai perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui Latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai. Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat. Dalam hal integrasi ini, pegawai secara individu diminta mengubah, kebiasaan, dan sikap-sikap lainnya selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan, agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangannya, kebiasaan, sikap-sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.

f. Pensiun

Fungsi pensiun berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. Fungsi utama manajemen kepegawaian menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Perusahaan yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi sehingga produktif, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat. Pada awalnya banyak yang berendapatan bahwa pemimpin itu dilahirkan, namun dengan berkembangnya pengetahuan diketahui bahwa terbentuknya kepemimpinan yang efektif dapat dipelajari (Dessler, 2011:67)

Kepemimpinan tidak dapat terlepas dari nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Fahmi (2011:23) yaitu :

1. Teoritik, nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan secara rasional.
2. Ekonomis, yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri.
3. Sosial, menaruh belah kasihan kepada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.

4. Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetensi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupan.
5. Religious, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang pencipta.

Dalam literatur, sebagian besar definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing. Membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan dari dalam kelompok atau organisasi.

Seorang pemimpin adalah seorang yang bisa mempengaruhi orang lain untuk lebih efektif dalam bekerja guna mencapai tujuan yang saling menguntungkan dan menjaga hubungan kerja yang efektif antar anggotanya. Kepemimpinan adalah proses dimana pemimpin menggunakan pengaruhnya. Menjadi seorang pemimpin dan menggunakan kepemimpinannya membutuhkan keahlian.

Kemampuan untuk membantu kelompok mencapai tujuan dan menjaga hubungan kerja sama yang efektif antara anggota inilah yang disebut kemampuan kepemimpinan dalam dunia nyata, Kepemimpinan terbagi menjadi dua yakni yang bersifat resmi (*Formal Leadership*) yang tersimpul dalam suatu jabatan dan bersifat tidak resmi (*Informal Leadership*) atau atas pengakuan masyarakat akan kemampuan seseorang untuk menjalankan kepemimpinan.

Model dan teori kepemimpinan berkisar dari *otokratis*, *laissez-faire* dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan otokratis, banyak dikritik sebagai manifestasi kepemimpinan tirani dengan kecenderungan untuk mengontrol, menindas dan memanfaatkan karyawan, telah menjadi usang. *Laissez-faire* kepemimpinan, kepemimpinan non-transaksional yang memungkinkan karyawan melakukan apa yang mereka inginkan, kepemimpinan ini tidak praktis karena para pemimpin *laissez – faire* adalah lalai, acuh tak acuh, sering absen, dan tidak berpengaruh, dan kepemimpinan *Laissez –faire* benar-benar melepaskan peran kepemimpinan mereka dan menolak untuk membuat keputusan.

Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinan dan bagaimana dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar luar. Gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja, menurut Wirawan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja.

Menurut Siagian gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi ada 4 tipe yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang :

- Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- Menganggap bahwa sebagian alat semata-mata.
- Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.
- Terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.
- Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan *punctif* (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu di perhatikan 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-sifat sebagai berikut:

- Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.
- Tipe pemimpin yang *paternalistic*.
- Dalam menggerakkan bawahan sistem perintah sering dipergunakan.
- Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.

3. Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa

- Bersikap telalu melindungi
- Sering bersikap mau tahu.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.

- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya. Pemimpin kharismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyandang kualitas-kualitas pahlawan memiliki karisma. Sebagian yang lain memandang pemimpin karismatik adalah pahlawan.

2.1.4.2 Dimensi Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono terdapat beberapa dimensi gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan komunikasi
3. Kemampuan motivasi
4. Kemampuan mengendalikan bawahan

2.1.4.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan mengidentifikasi terdapat empat jenis gaya kepemimpinan antara lain :

1. Gaya kepemimpinan Kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroic atau yang

luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik :

- a. Visi dan artikulasi. Memiliki visi ditunjukkan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada *status quo*, dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Rasio personal. Pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan. Menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut. Pemimpin kharismatik *perseptif* (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan *responsive* terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional. Pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional :

- a. Imbalan kontingen: kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang

dilakukan,menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

- b. Manajemen berdasarkan pengecualian (aktif): melihat dan mencari penyimpangandari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasarkan pengecualian (pasif): mengintervensi hanya jika standartidak dipenuhi.
- d. *Laissez-faire*: melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transormasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Terdapat empat karakteristik gaya kepemimpinan transormasional yaitu:

- a. Kharisma: memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggan, meraihpenghormatan dan kepercayaan.
- b. Insirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi,menggunakan symbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual: mendorong intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalahsecara hati-hati.

d. Pertimbangan individual: memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi atau unit organisasi yang tengah tumbuh dan membaik disbanding saat ini. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar sehingga bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Selain dari pada itu terdapat indikator gaya kepemimpinan yang dijelaskan oleh Kartono yaitu:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya membeitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari napa tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Mulyadi (2015:12) lingkungan organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari luar maupun dari dalam. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati, menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardina (2013:55) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sementara itu, Rival (2006:168) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, menurut Bambang. Sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak,2011:39) :

1. Pelayanan kerja

Pelayanan kerja merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan/instansi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat menjaga nama baik tempat kerja melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya

2. Kondisi kerja.

Kondisi kerja sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa dalam bekerja untuk karyawan, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antar sesama pekerja, tidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akhirnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut ini :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b. Lingkungan kerja perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain).

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan semua rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu

iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antar sesama pekerja, tidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akhirnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.5.3 Dimensi lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, dimensi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja
2. Tersedianya fasilitas pegawai
3. Hubungan antar rekan kerja

2.1.5.4 Indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito, terdiri dari :

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara semua rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.1.6 Kinerja

2.1.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Husein, adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Kaswan (2012:187) menyebutkan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Beberapa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak efektif menurut Sedarmayanti, yaitu:

1. Selama bekerja

- Keterlambatan
- Kehadiran
- Pelatihan
- Penurunan produktivitas
- Perombakan rencana/jadwal
- Peningkatan tanggung jawab kepengawasan
- Kekeliruan atau ketidak efisienan

2. Diluar pekerjaan, meliputi :

- Kehilangan investasi
- Semangat
- Rekrutmen
- Seleksi dan penempatan
- Perombakan/rencana jadwal
- Kompensasi sebenarnya

Berdasarkan dengan sumber daya manusia, menurut Husein

(2013:165) ciri-ciri pegawai yang memiliki kinerja yang baik yaitu :

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat
2. Kompeten secara professional
3. Kreatif dan inovatif
4. Memahami pekerjaan

5. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti
6. Dianggap bernilai oleh atasannya
7. Memiliki catatan prestasi yang baik
8. Selalu meningkatkan diri
9. Belajar dan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah menyerah dalam pekerjaan.

Moeheriono (2012:95) mengatakan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Manajemen kinerja menurut Sutrisno (2011:28) pada dasarnya merupakan proses komunikasi yang berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati hal berikut :

1. Fungsi pokok pekerjaan bawahan.
2. Bagaimanakah pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan.
3. Efektif dan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan.
4. Bagaimanakah bawahan dapat bekerjasama dengan atasan dalam rangka efektivitas pelaksanaan pekerjaan bawahan.
5. Bagaimanakah mengukur efektivitas kinerja bawahan.
6. Berbagai hambatan efektivitas dan apakah alternative cara untuk menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut.

Bangun (2012:233) menyebutkan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

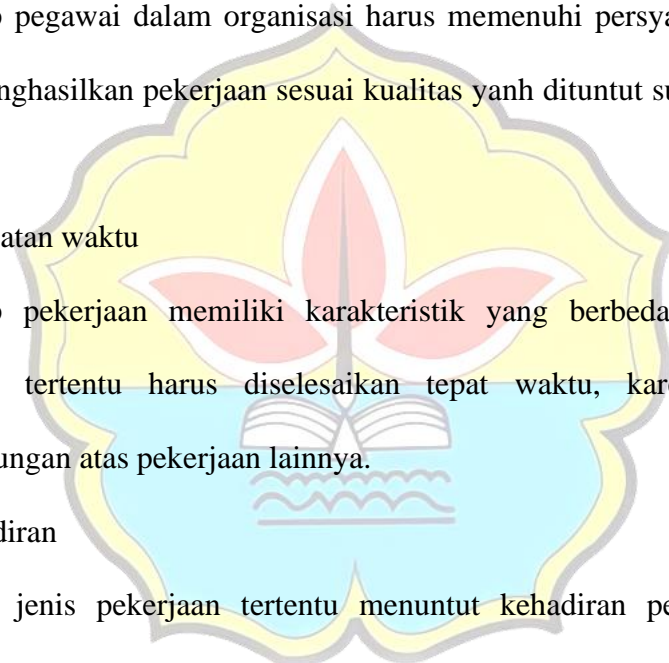
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih



Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja setiap orang dipengaruhi banyak faktor yang digolongkan pada 3 kelompok, yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu :

- Kemampuan dan keterampilan kerja
- Motivasi dan etos kerja

2. Dukungan organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi dan syarat kerja.

3. Dukungan manajemen

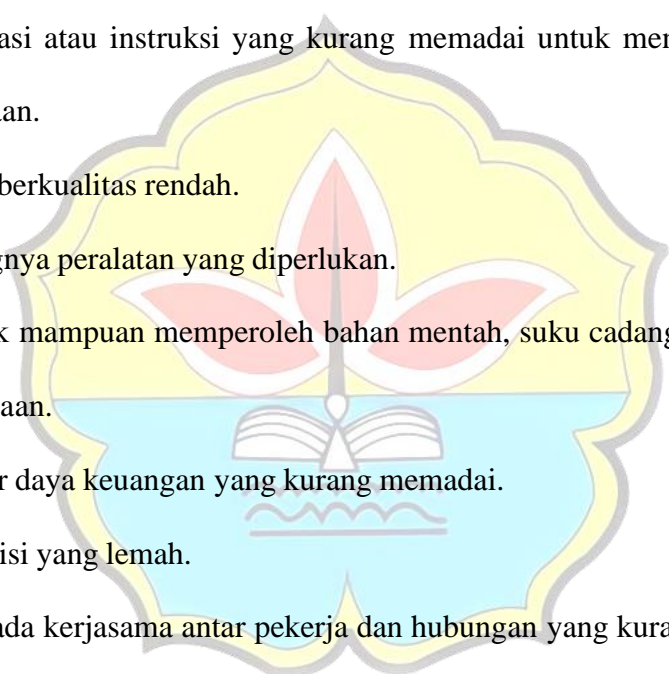
Kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen dalam memimpin semua pekerja, mengkoordinasikan semua kegiatan mereka dan menciptakan iklim kerja yang kondusif. Menurut Sedarmayanti, dasar-dasar penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Setiap orang lain memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
2. Setiap orang ingin mendapat penghargaan apabila dinilai melakukan tugas dengan baik.
3. Setiap orang lain mengetahui secara pasti tentang karir yang akan diraihinya apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

4. Setiap orang ingin mendapat perlakuan yang obyektif dan penilaian atas dasar prestasikerjanya.
5. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
6. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin.

Faktor sistem yang menjadi kendala kinerja menurut Kaswan (2012:190) antara lain :

1. Koordinasi aktivitas kinerja yang berkurang baik antar pekerjaan.
2. Informasi atau instruksi yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan.
3. Bahan berkualitas rendah.
4. Kurangnya peralatan yang diperlukan.
5. Ketidak mampuan memperoleh bahan mentah, suku cadangan atauu persediaan.
6. Sumber daya keuangan yang kurang memadai.
7. Supervisi yang lemah.
8. Tidak ada kerjasama antar pekerja dan hubungan yang kurang baik antar karyawan.
9. Pelatihan yang kurang memadai.
10. Kurangnya waktu untuk menghaslkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diperlukan.
11. Lingkungan kerja yang kurang baik.
12. Peralatan yang tidak berfungsi dengan baik.



Moehariono (2012:109) menyebutkan indikator kinerja (performance indicator) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya indikasi kinerja saja.

2.1.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2011:151) factor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemamouan, perangai dan minat seseorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Menurut Kaswan (2012:195) menyebutkan bahwa ada tiga tujuan manajemen kinerja yaitu :

1. Mendorong pencapaian hasil

Manajemen kinerja memacu peningkatan hasil melalui penyelarasan tujuan, ukuran dan berbagai informasi kinerja individu, tim dan organisasi.

2. Mengembangkan kapabilitas

Manajemen kinerja bertujuan mengembangkan kapabilitas organisasi dan individu dengan caramengklarifikasi peran, kompetensi.

3. Menetapkan konsekuensi

Manajemen kinerja menentukan perbedaan kinerja karyawan sebagai sarana untuk menentukan imbalan.

Menurut Wibowo (2013:386) orang dengan kinerja tinggi dalam organisasi kinerja tinggi menghasilkan sinergi yang tidak dapat dibayangkan dengan menghimpun energi dan bakat mereka.

2.1.6.3 Dimensi Kinerja

Menurut Kaswan (2012:187) ada 6 (enam) kriteria utama yang digunakan dalam menilai kinerja yaitu :

1. Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan ditinjau ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh aktivitas suatu usaha. Kualitas kinerja erat kaitannya dengan pekerjaan diselesaikan dengan baik, ketelitian, memiliki keterampilan menyelesaikan pekerjaan serta keakuratan.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Kuantitas meliputi : beban kerja disesuaikan dengan kemampuan, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat serta menyelesaikan target dengan baik.

3. Ketepatan waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain. Ketepatan waktu berkaitan

dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.

4. Efektivitas biaya

Seberapa jauh atau baik sumber daya organisasi misalnya manusia, moters, tekhnologi, bahan dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh penggunaan sumber daya. Efektivitas biaya meliputi, anggaran cukup untuk menyelesaikan pekerjaan serta dapat menekan biaya dalam bekerja.

5. Kebutuhan untuk supervise

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawas atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan. Kebutuhan untuk supervise meliputi : menyelesaikan pekerjaan sesuai instruksi atasan, memiliki inisiatif dalam bekerja, mengedepankan kehati-hatian dalam bekerja, selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja serta mampu bekerja secara idependen.

6. Dampak interpersonal

Seberapa jauh atau baik karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik (*goodwill*) dan kerjasama antara sesama karyawan dan bawahan.

- a. Sarana dan prasarana
- b. Teknologi
- c. Kesempatan berprestasi

2.1.6.4 Indikator Kinerja

Menurut Suwatno (2011:161) ketercapaian kinerja produktif perlu ditunjang oleh :

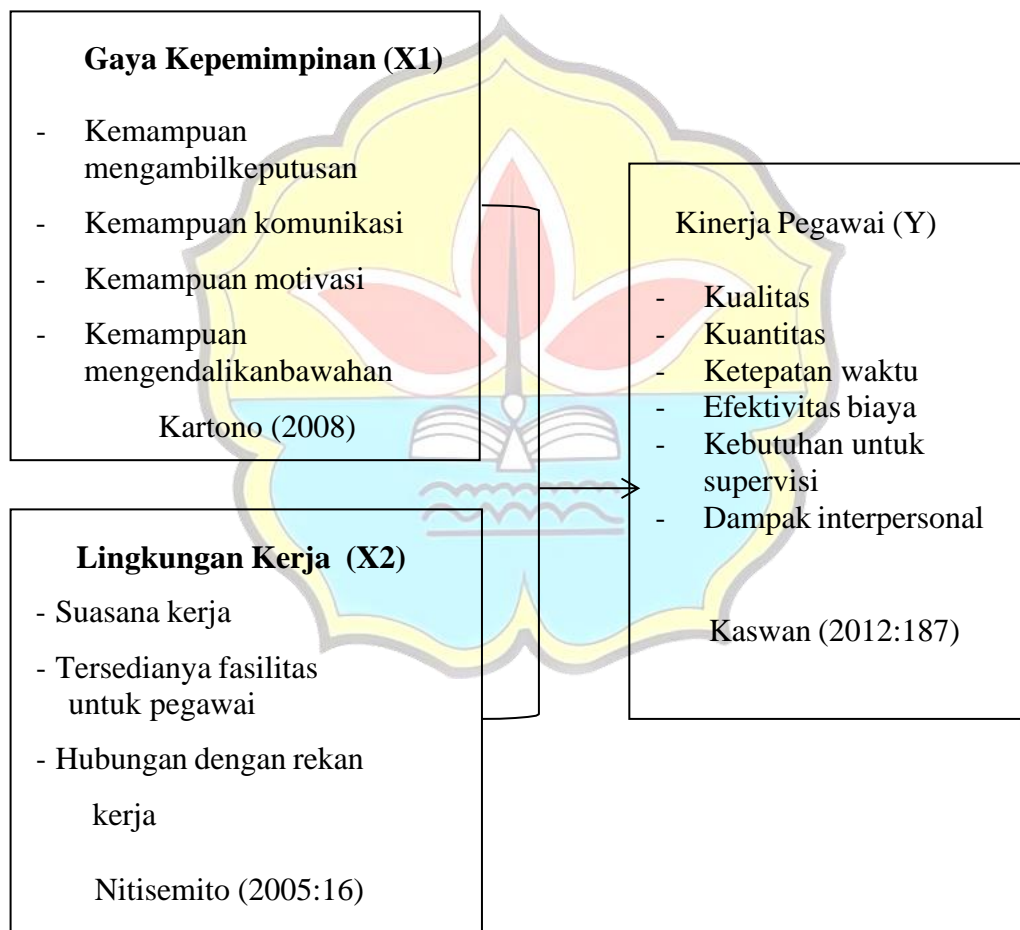
1. Kemampuan kerja yang tinggi
2. Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja
3. Lingkungan kerja yang nyaman
4. Penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum
5. Jaminan social yang memadai
6. Kondidi kerja yang manasiawi
7. Hubungan kerja yang harmoni

2.1.7 Hubungan antar variabel

Menurut Amstrong dan Baron, Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan-hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Proses pelaksanaan suatu organisasi harus melakukan monitoring, penelitian, dan *review* terhadap kinerja sumber daya manusia disuatu organisasi tersebut. Melalui tiga hal tersebut bisa diketahui apakah kinerja dari karyawan sejalan dengan pencapaiantarget perusahaan atau tidak mencapai target perusahaan. Apabila target tidak tercapai maka perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan.

2.1.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti menggunakan empat indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan visoner menurut Yuki, sedangkan untuk mengukur kinerja penulis menggunakan indicator menurut Kaswan (2012) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan *supervise* dan dampak interpersonal. Kerangka pemikiran dari penelitian ini, yaitu :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.1.9 Hipotesis

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

1. Diduga gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada Museum Siginjei Jambi baik dan tinggi.
2. Diduga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada museum siginjai jambi.
3. Diduga gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai museum siginjai jambi.

2.2 Metodologi Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

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

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

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

a. Data Primer

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

b. Data Sekunder

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

2.2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data informasi yang diperlukan maka pengumpulan data infoemasitersebut dilakukan dengan sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*library research*)

Suatu penelitian keputusan dengan mempelajari literature dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*field research*)

Untuk memperoleh data primer penulis turuan kelapangan, dengan harapan memperoleh data yang betul-betul objektif.

3. *Survey* (quisioner)

Survey adalah suatu pengumpulan data dimana angkat merupakan alat pengumpulan data yang utama.

Tabel 2.1

Skala *Likert* Pendapat Responden

Pendapat Responden	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Cukup Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sarwono (2012:18) populasi merupakan kesatuan yang mempunyai karakteristik yang sama dimana sampel akan ditarik. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Museum Siginjei Jambi tahun 2022 sebanyak 39 orang. Sedangkan Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, menurut Sugiyono. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka sebaliknya sampel diambil secara keseluruhan atau metode sensus. Maka sample dalam penelitian ini adalah 39 orang.

2.2.5 Metode Analisis Data

a. Analisis Deskriptif

Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot. Rumus menghitung interval sebagai berikut:

Skor terendah adalah = bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi adalah = bobot tertinggi x jumlah sampel

$$\begin{aligned}\text{Skor terendah} &= 1 \times 39 \\ &= 39\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor tertinggi} &= 5 \times 39 \\ &= 195\end{aligned}$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2011:58) digunakan rumus sebagai berikut: Penentuan Rentang Skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

Dimana :

$$\begin{aligned}RS &= \frac{39(5-1)}{5} \\ RS &= 31,2\end{aligned}$$

Maka :

39 – 70,1 = Sangat tidak baik / Sangat Rendah

70 – 101,3 = Tidak / Rendah

101,4 – 132,5 = Cukup Baik / Sedang

132,6 – 163,7 = Baik / Tinggi

163,8 – 195 = Sangat Baik / Sangat Tinggi

b. Analisis vrfikatif

Data yang terkumpul akan dianalisis anantara lain data sekunder dianalisis dengan deskriptif, sedangkan data primer dianalisis dengan menggunakan alat analisis program SPSS. Sebelum data digunakan pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program *method of succeisve interval*.

1) Analisis Regresi linear berganda

Untuk menjawab tujuan penelitian 2 maka digunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Supardi (2013:229) rumus persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = gaya kepemimpinan

X_2 = Lingkungan kerja

e = error

2) Koefisien korelasi

Korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 3 variabel, dimana 2 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terkait) dan juga arah hubungan, menurut Kurniawan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

Tabel 2.2
Koefisien Korelasi

0,00-0,199	=	Sangat tidak baik
0,20-0,399	=	Tidak baik
0,40-0,599	=	Cukup baik
0,60-0,799	=	Baik
0,80-1,000	=	Sangat baik

3) Koefisien determinasi

Koefisien determinan dilembagakan dengan R^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variable independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat pengubah lainnya).

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 dependen lebih dari 1 (ganda/majemuk) terdapat oleh koefisien determinasi penyesuaian (*adjustmen*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk/ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah fariabel independen) supardi (2013:188).

Rumus yang dipakai adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

2.2.6 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier berganda yang berbasis ordinary least square. Dalam OLS hanya satu variabel dependen, sedangkan variabel independen berjumlah lebih dari satu. Menurut Ghozali (2018:59) untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu: uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

2.2.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data redistribusi normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan uji statistik non-parametrik. *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) test yang terdapat di program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai signifikansi. $>0,05$ (Ghozali, 2018:161-167). Mendeteksi apakah data terdistribusi normal atau tidak juga dapat dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat normal probability plot.

Modal regresi yang baik ialah data berdistribusi normal, yaitu dengan mendekteksi dan melihat penyebaran data (titik) pada sumber diagonal grafik.

2.2.6.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antar variabel independen dan bebas dari gejala multikolinearitas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai *tolerance*, *Tolerance* mengukur variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *Tolerance* $> 0,1$ (Ghozali, 2018:107).

2.2.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120). Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:137-138). Sebagai cara untuk memperkuat uji scatterplot terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park. Yaitu apabila variabel independen memiliki nilai tingkat signifikansi melebihi 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam modal regresi penelitian ini.

2.2.7 Uji Hipotesis

2.2.7.1 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor disiplin (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terkait kinerja (Y). Rumus yang digunakan adalah :

1) Rancangan hipotesis

H0 :tidak ada pengaruh signifikan (nyata) gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

H1 :ada pengaruh signifikan (nyata) gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

2) Tentukan tingkat signifikan dengan $\hat{\alpha} = 5\%$

3) Kriteria keputusan

a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H0 ditolak terdapat pengaruh (X1) dan

lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya H_0 diterima tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

2.2.7.2 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas factor gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja(X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait kinerja (Y). Rumus yang digunakan :

1) Rancangan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) gaya kepemimpinan(X1) dan lingkungan kerjs (X2) terhadap kinerja(Y).

H_1 : ada pengaruh signifikan (nyata) gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

- 2) Menghitung t tabel menentuka tabel yaitu didapat dari pembaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan (α tertentu) dan $dk = n-k-1$. Dalam hal ini $n =$ banyak pasang data sampel unit analisis dan $k =$ banyaknya variabel bebas.

3) Kriteria keputusan

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak terhadap pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya H_0 diterima tidak terhadap pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

2.3 Operasional Variabel

Operasional variabel berisi tabel-tabel tentang uraian setiap dengan R². variabel penelitian menjadi dimensi-dimensi, dan dari dimensi-dimensi menjadi indikatornya. Setiap indikator ditetapkan satuan pengukuran serta skala pengukurannya. Adapun definisi operasional dan indikator serta dimensi untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.3

Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Gaya kepemimpinan (X)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain. Kartono (2008)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1. Bersedia menempuh resiko tinggi 2. Bertanggung jawab terhadap keputusan 3. Selalu memberikan solusi untuk setiap masalah 4. Memperbaiki penyimpangan yang tidak sesuai dengan aturan	Ordinal
			2. Kemampuan komunikasi	5. Melakukan komunikasi dengan jelas 6. Menyatakan tujuan-tujuan penting secara sederhana 7. Jelas dalam memberikan perintah 8. Mengerti kebutuhan karyawan	Ordinal
			3. Kemampuan motivasi	9. Memberikan motivasi kepada karyawan 10. Memiliki ekspektasi yang tinggi dalam Pekerjaan 11. Memberikan penghargaan apabila kinerja tercapai 12. Selalu berfikir inovatif	Ordinal

			4. Kemampuan mengendalikan bawahan	13. Menciptakan hubungan kerjayang menyenangkan 14. Memberikan bimbingan terhadap karyawan 15. Memberikan sanksi terhadap penyimpangan	Ordinal
2.	Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. (Nitisemito, 2005:12)	1. Suasana kerja	1. Penerangan ditempat kerja 2. Sirkulasi udara 3. Frekuensi suara	Ordinal
			2. tersedianya fasilitas karyawan	4. Suasana lingkungan kerja 5. fasilitas yang tersedia 6. batasan padaruang kerja	Ordinal
			3. hubungan antar rekan kerja	7. komunikasi dengan atasan 8. Komunikasi dengan rekan kerja	Ordinal
3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Kaswan, 2012)	1. Kualitas	1. Bekerja dengan baik di perusahaan 2. Ketelitian dalam bekerja 3. Bekerja sesuai Prosedur yang ada	Ordinal
			2. Kuantitas	4. Mampu mengatasi beban kerja 5. -Kecepatan menyelesaikan pekerjaan 6. -Selalu mencapaitarget kerja	Ordinal
			3. Ketepatan waktu	7. Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan 8. -Disiplin dalam bekerja 9. -Tidak pernah terlambat	Ordinal
			4. efektifitas biaya	10. Melakukan pekerjaan sesuai dengan anggaran 11. -Menekan biaya agar lebih efisien	Ordinal
			5. kebutuhan supervise	12. Mentaati perintah atasan 13. Berinisiatif dalam bekerja	Ordinal
			6. dampak interpersonal	14. Menjaga harga diri dalam perusahaan 15. Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

BAB III

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Objek Penelitian

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

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

2012. ICOM (*The International Council of Museums*) menyatakan museum adalah suatu lembaga bersifat tetap (permanen), melayani kepentingan masyarakat dan kemajuannya, terbuka untuk umum, tidak mencari keuntungan, yang mengumpulkan, memelihara, meneliti, memamerkan dan mengkomunikasikan benda-benda pembuktian material manusia dan lingkungannya, untuk tujuan-tujuan studi, pendidikan dan rekreasi. Museum Negeri Jambi adalah museum umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas tertentu yang diberikan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dalam bidang pengumpulan, perawatan, pengawetan, penyajian, penelitian koleksi dan penerbitan hasilnya, memberikan bimbingan edukatif kultural benda-benda yang mempunyai nilai budaya dan ilmiah bersifat lokal dan regional (provinsi Jambi).

3.2 Jenis Koleksi Museum Siginjei Jambi

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

a. Geologika

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

b. Biologika

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

c. Ethnografika

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

d. Arkeologika

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

e. Historika

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

f. Numismatika dan Heraldika

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

g. Filologika

Koleksi yang menjadi objek penelitian filologi berupa naskah kuno.

h. Keramologika

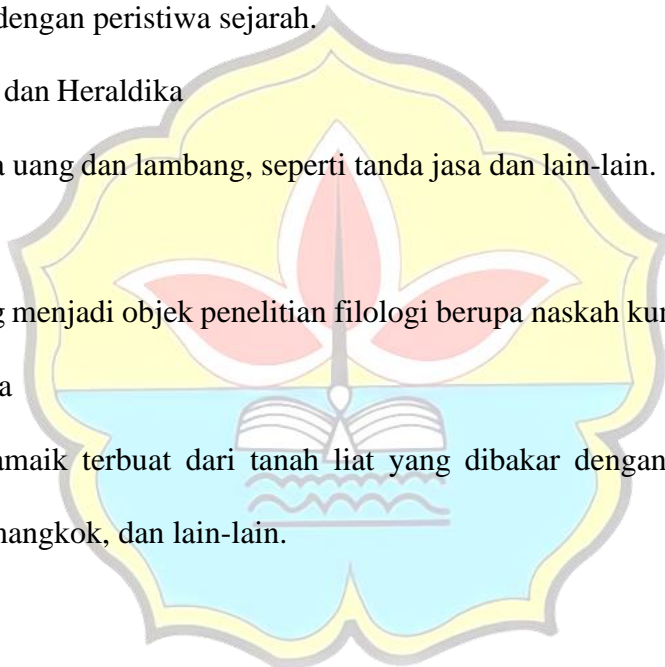
Koleksi keramika terbuat dari tanah liat yang dibakar dengan suhu tertentu seperti piring, mangkok, dan lain-lain.

i. Seni Rupa

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

j. Teknologika

Koleksi yang menggambarkan perkembangan teknologi tradisional sampai dengan teknologi modern.



3.3 Visi dan Misi

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

Misi : Menjadikan museum sebagai pusat studi ilmiah, pendidikan, rekreasi budaya, pelestarian budaya, dan kepariwisataan.

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

3.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi karyawan pada museum signjei jambi yakni sebagai berikut:

- a. Kepala
- b. Sub Bagian Tata Usaha

c. Seksi Pengumpulan dan Pengelolaan Koleksi

Survei pengadaan koleksi, pengadaan koleksi, penelitian koleksi, inventarisasi dan reinventarisasi koleksi, katalogisasi dan rekatalogisasi koleksi, penyusunan sumber data koleksi, dokumentasi koleksi, penyusunan naskah petunjuk koleksi, penyusunan naskah buku tentang koleksi, pelayanan penelitian dan study banding koleksi, dan lain-lain.

d. Seksi Konservasi

Konservasi koleksi, Fumigasi koleksi, restorasi koleksi, Pengendalian kelembaban udara dilingkungan koleksi, Replikasi/reproduksi koleksi, perawatan tata ruang.

e. Seksi Bimbingan Edukatif Kultural dan Prefarasi

Penyusunan Juklak kegiatan Seksi Bimbingan, Penyusunan pedoman materi bimbingan bagi setiap jenjang pendidikan, Paket kegiatan untuk setiap jenjang pendidikan, Memandu/membimbing pengunjung, pembuatan alat peraga ceramah, menyelenggarakan ceramah permuseuman, bimbingan karya tulis bagi siswa dan mahasiswa, demonstrasi/peragaan untuk siswa, menyelenggarakan lomba bagi siswa, pagelaran seni tradisional, museumkeliling, penyusunan video dan slide program, publikasi museum.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

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

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

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

Sumber: Data Diolah, 2023

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

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

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

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

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

Sumber: Data diolah, 2023

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

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

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

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

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

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.3 diatas maka dapat diketahui bahwa dari 39 responden masa kerja di Museum Siginjei Kota Jambi dengan frekuensi terbanyak ada pada rentang masa kerja 4 hingga 5 tahun sebanyak 17 orang.

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

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1 Deskriptif Variabel Gaya kepemimpinan

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan
Dimensi Kemampuan Mengambil Keputusan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Bersedia menempuh resiko tinggi	-	-	5	12	21	171	Sangat baik
		-	-	15	48	105		
2	Bertanggung jawab terhadap keputusan	-	-	4	16	19	171	Sangat baik
		-	-	12	64	95		
3	Selalu memberikan solusi untuk setiap masalah	-	-	6	11	22	172	Sangat baik
		-	-	18	44	110		
4	Memperbaiki penyimpangan yang tidak sesuai dengan aturan	-	-	10	17	12	146	Baik
		-	-	30	68	48		
Rata-Rata							165	Sangat baik

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.4 memberikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum signjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Gaya kepemimpinan yang diwakili dimensi yang memberikan

Museum signjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 171, 171, 172 ,dan 146 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh Gaya kepemimpinan mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Pada Variabe Gaya Kepemimpinan
Dimensi Kemampuankomunikasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
5	Melakukan komunikasi dengan	-	-	11	12	16	161	Baik
		-	-	33	48	80		
6	Menyatakan tujuan –tujuan penting secara sederhana	-	-	1	19	19	174	Sangat baik
		-	-	3	76	95		
7	Jelas dalam memberikan perintah	-	-	4	13	22	174	Sangat baik
		-	-	12	52	110		
8	Mengerti kebutuhan karyawan	-	-	6	24	9	159	Baik
		-	-	18	96	45		
Rata- Rata							167	Sangat baik

Sumber : Data diolah , 2023

Tabel 4.5 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum signjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Gaya kepemimpinan yang diwakili dimensi yang memberikan Museum signjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 161, 174, 174 dan 159 kepada pertanyaan yang di ajukan , artinya dimensi yang diberikan oleh Gaya kepemimpinan mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan

Dimensi Kemampuan Motivasi

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
9	Memberikan motivasi kepada karyawan	-	-	4	25	10	162	Baik
		-	-	12	100	50		
10	Memiliki ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan	-	-	-	23	16	172	Sangat baik
		-	-	-	92	80		
11	Memberikan penghargaan apabila kinerja trcapai	-	-	1	14	24	179	Sangat baik
		-	-	3	56	120		
12	Selalu berfikir inovatif	-	-	8	11	20	159	Baik
		-	-	24	44	100		
Rata -Rata							170.5	Sangat baik

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.6 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum signjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Gaya kepemimpinan yang diwakili dimensi yang memberikan Museum signjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 162, 172, 179 dan 168 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh Gaya kepemimpinan mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan
Dimensi Kemampuan Mengendalikan Bawahan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
13	Menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	-	1	6	13	19	167	Sangat baik
		-	2	18	52	95		
14	Memberikan bimbingan terhadap karyawan	-	-	4	13	22	131	Cukup baik
		-	-	12	52	110		
15	Memberikan sanksi terhadap penyimpangan	-	-	3	17	19	172	Sangat baik
		-	2	15	56	95		
Rata-Rata							156.6	Baik

Sumber : Data diolah , 2023

Tabel 4.7 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum signjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Gaya kepemimpinan yang diwakili dimensi yang memberikan Museum signjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 167, 131 dan 172 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh Gaya kepemimpinan mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja
Dimensi Suasana Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Penerangan di tempat kerja	-	-	8	18	13	161	Baik
		-	-	24	72	65		
2	Sirkulasi udara	-	-	8	20	11	159	Baik
		-	-	24	80	55		
3	Frekuensi suara	-	1	5	14	19	168	Sangat baik
		-	2	15	56	95		
Rata-Rata							162.6	Baik

Sumber : Data diolah,2023

Tabel 4.8 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan

responden terhadap Lingkungan kerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum signjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Lingkungan kerja yang diwakili dimensi yang memberikan Museum signjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 161, 159 dan 168 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh Lingkungan kerja mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja
Dimensi Tersedianya Fasilitas Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
4	Suasana lingkungan kerja	-	-	7	16	16	165	Sangat baik
		-	-	21	64	80		
5	Fasilitas yang tersedia	-	-	8	19	12	159	Baik
		-	-	24	80	55		
6	Batas pada ruang kerja	-	-	3	17	19	168	Sangat baik
		-	-	9	68	95		
Rata-Rata							164	Sangat baik

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.9 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Lingkungan kerja menunjukkan bahwa yang diwakili

indikator yang diberikan oleh Museum signjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Lingkungan kerja yang diwakili dimensi yang memberikan Museum signjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 165, 159 dan 168 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh Lingkungan kerja mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja
Dimensi hubunganantar rekan kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7	Komunikai dengan atasan	-	-	7	15	17	166	Sangat baik
		-	-	21	60	85		
8	Komunikasi dengan rekan kerja	-	-	4	23	12	164	Sangat baik
		-	-	12	95	60		
Rata- Rata							165	Sangat baik

Sumber : Data diolah

Tabel 4.10 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Lingkungan kerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum signjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Lingkungan kerja yang diwakili dimensi yang memberikan Museum signjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 166 dan 164 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh Lingkungan kerja mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.11

Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja

Dimensi Kualitas

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
1	Bekerja dengan baik di perusahaan	-	1	7	16	15	164	Sangat baik
		-	2	21	64	75		
2	Ketelitian dalam bekerja	-	-	5	19	15	166	Sangat baik
		-	-	15	76	75		
3	Bekerja sesuai prosedur yang ada	-	-	9	13	17	164	Sangat baik
		-	-	27	52	85		
Rata-rata							164,6	Sangat baik

Sumber : Data diolah

Tabel 4.11 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum signjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Kinerja yang diwakili dimensi yang memberikan Museum siginjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 165, 164, 166 dan 164 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.12

Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja

Dimensi Kuantitas

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
4	Mampu mengatasi beban kerja	-	2	6	12	19	165	Sangat baik
		-	4	18	48	95		
5	Kecepatan menyelesaikan pekerjaan	-	1	7	16	15	162	Baik
		-	2	21	64	75		
6	Selalu mencapai target kerja	-	-	6	13	20	170	Sangat baik
		-	-	18	52	100		
Rata- Rata							165,6	Sangat baik

Sumber : Data diolah

Tabel 4.12 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum siginjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Kinerja yang diwakili dimensi yang memberikan Museum siginjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 165, 162, 166 dan 170 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.13

Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja

Dimensi Ketepatan Waktu

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7	Tepat waktu menyelesaikan pekerjaan	-	-	6	12	19	165	Sangat baik
		-	-	18	72	75		
8	Disiplin dalam bekerja	-	-	3	21	15	168	Sangat baik
		-	-	9	84	75		
9	Tidak pernah terlambat	-	1	2	18	18	170	Sangat baik
		-	2	6	72	90		
Rata- Rata							167,6	Sangat baik

Sumber : Data diolah

Tabel 4.13 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum siginjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Kinerja yang diwakili dimensi yang memberikan Museum signjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 165, 168 dan 170 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja

Dimensi Efektivitasbiaya

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
10	Melakukan pekerjaan sesuai dengan anggaran	-	-	2	23	15	175	Sangat baik
		-	-	6	95	75		
11	Melakukan pekerjaan sesuai dengan anggaran	-	-	1	19	19	174	Sangat baik
		-	-	3	76	95		
Rata-Rata							174,5	Sangat baik

Sumber : Data diolah

Tabel 4.14 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum signjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Kinerja yang diwakili dimensi yang memberikan Museum signjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan

kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 175 dan 174 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja

Dimensi Kebutuhan Supervise

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
12	Mentaati perintah atasan	-	-	6	13	20	170	Sangat baik
		-	-	18	52	100		
13	Berinisiatif dalam bekerja	-	-	5	18	16	174	Sangat baik
		-	-	15	72	80		
Rata-rata							172	Sangat baik

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 4.15 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum signjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Kinerja yang diwakili dimensi yang memberikan Museum signjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukkan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 170 dan 174 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

Tabel 4.16

**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja
Dimensi Dampak Interpersonal**

No	Pernyataan	STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
14	Menjaga harga diri dalam perusahaan	-	-	2	13	24	170	Sangat baik
		-	-	6	72	80		
15	Tanggungjawab menyelesaikan pekerjaan	-	-	6	15	18	174	Sangat baik
		-	-	18	60	90		
Rata-Rata							163	Baik

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 4.16 memerikan gambaran bahwa secara umum tanggapan responden terhadap Kinerja menunjukkan bahwa yang diwakili indikator yang diberikan oleh Museum siginjei jambi dan hubungan indikator yang diberikan pegawai menunjukan kondisi yang baik melalui indikator Dimensi mengambil keputusan.

Dimensi Kinerja yang diwakili dimensi yang memberikan Museum siginjei jambi dan hubungan dimensi yang diberikan pegawai menunjukan kondisi yang baik, dimensi berupa kebutuhan fisik memiliki nilai 158 dan 168 kepada pertanyaan yang di ajukan, artinya dimensi yang diberikan oleh kinerja mampu membuat responden setuju.

4.1.3 Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,323	,240		1,345	,187
1 Gaya Kepemimpinan	,446	,097	,418	4,589	,000
Lingkungan Kerja	,502	,077	,591	6,478	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

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

$$Y = 0,323 + 0,446 X_1 + 0,502 X_2 + e$$

1. Konstanta (a) = 0,323

Jika variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja di anggap konstant atau tetap maka kinerja pegawai pegawai sebesar 0,323

2. Koefisien B1(X1) = 0,446

Jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,446

3. Koefisien B2 (X2) = 0,502

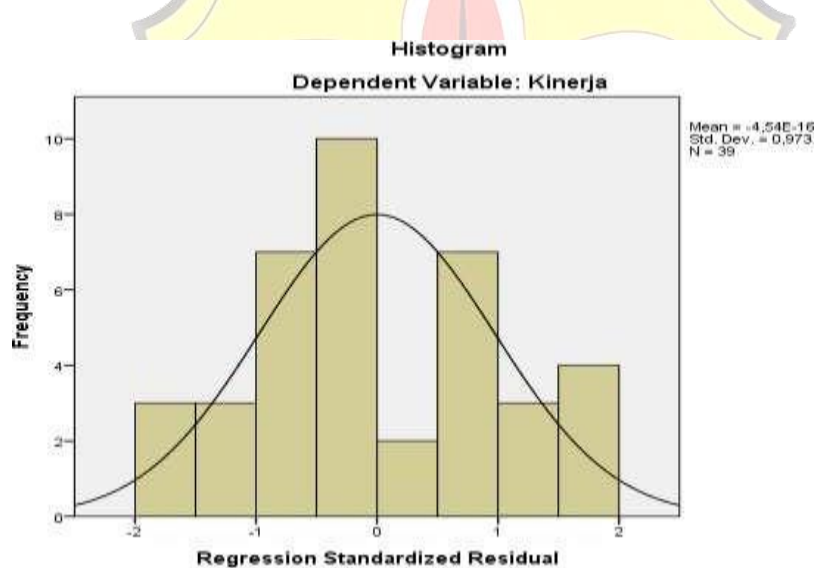
Jika gaya kepemimpinan meningkat sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,502

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

4.1.4.1 Uji Normalitas

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

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

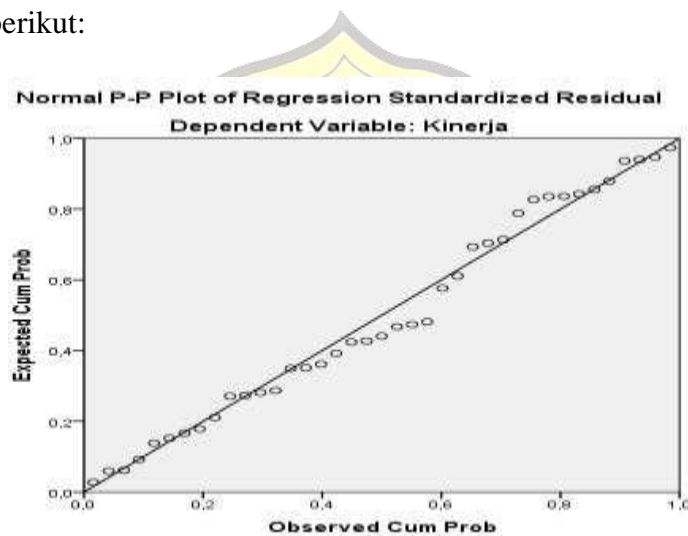


Gambar 4.1

Grafik Histogram

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

Hasil pengujian normalitas menggunakan P-Plot dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2

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

4.1.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas di gunakan untuk menguji apakah modal regresi ditemukan adanya hubungan antar variable bebas. Tujuan untuk menguji apakah pada penelitian ini terdapat korelasi antar variable sampel. Untuk menentukan ada atau tidak multikolinieritas dalam modal regresi ini bias dilihat dari nilai infaction factor (VIF) apakah dari 10 dan nilai tolerance dari 0,1 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinieritas

B

Coefficients^a

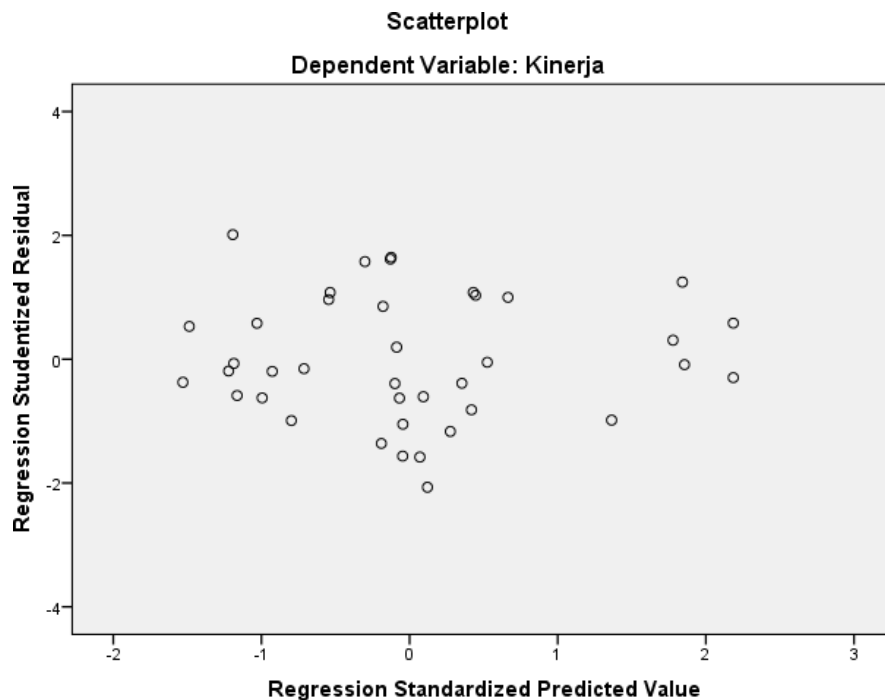
Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	,187		
Gaya Kepemimpinan	,000	,725	1,380
Lingkungan kerja	,000	,725	1,380

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.18 diatas diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel independen rekrutmen (X1) sebesar 0,725, dan variabel seleksi (X2) sebesar 0,725 menunjukkan nilai tolerance variabel independen diatas 0,1 (Tolerance Value > 0,1). Dan nilai VIF dari variabel independen rekrutmen (X1) sebesar 1,380 dan nilai VIF dari variabel independen seleksi (X2) sebesar 1,380 menunjukkan nilai VIF di bawah 10 (VIF < 10). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas tolerance.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

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



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

4.1.5 Uji Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,771	,19153

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Artinya, kemampuan variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja menjelaskan perubahan terhadap kinerja di museum siginjei sebesar $0,78 = 78,3\%$ sisa $21,7\%$ dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti.

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas faktor disiplin (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terkait kinerja (Y). Rumus yang digunakan adalah :

2) Rancangan hipotesis

H₀ : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

H₁ : ada pengaruh signifikan (nyata) gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Untuk menentukan nilai f, maka diperlukan adanya derajat bebas pembilang dan derajat bebas penyebut, dengan rumus sebagai berikut:

$$df \text{ (pembilang)} = k - 1$$

$$df \text{ (penyebut)} = n - k$$

keterangan : n = Jumlah sampel penelitian

k = Jumlah variabel bebas dan terikat

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 39 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

a. $df \text{ (pembilang)} = 3 - 1 = 2$

b. $df \text{ (penyebut)} = 39 - 3 = 36$

Nilai F hitung akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22 kemudian akan dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ (2:39) = 3,26 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20

Hasil uji F

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,771	2	2,386	65,030	,000 ^b
Residual	1,321	36	,037		
Total	6,092	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Nilai f hitung sebesar 65,030 sedangkan F tabel 3,26 maka F hitung $65,030 > 3,26$ dengan tingkat signifikan $0,00 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.1.6.2 Uji-t

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

Tabel 4.21
Hasil Uji-t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,323	,240		1,345	,187
1 Gaya Kepemimpinan	,446	,097	,418	4,589	,000
Lingkungan Kerja	,502	,077	,591	6,478	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar $4,589 > 2,022$ dan nilai t hitung lingkungan kerja sebesar $6,478 > 2,022$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2 Analisis dan Pembahasan

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

4.2.1 Gaya Kepemimpinan

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

4.2.2 Lingkungan kerja

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai museum siginjei jambi lingkungan kerja dimiliki diantaranya suhu ruangan tidak panas karena lancarnya sirkulasi udara, hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis sehingga memberikan rasa nyaman bagi pegawai. Dari hasil penelitian

ini dapat dilihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai museum siginjei jambi telah mempunyai lingkungan kerja tinggi sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, lingkungan kerja yang memberikan rasa semangat kepada pegawai sehingga pegawai berkerja maksimal.

4.2.3 Kinerja Pegawai

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

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

4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sebesar $4,589 > 2,022$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dengan dengan hasil uji t menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa Lingkungan kerja sebesar $6,478 > 2,022$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Museum Siginjei Jambi dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang ada di museum siginjei jambi termasuk baik.

Pemimpin mempunyai gelar dari universitas yang terkenal, pemimpin di Museum Siginjei Jambi juga memiliki pengaruh atas keberhasilan instansi, dan pemimpin mampu bersosialisasi dengan baik dan bersikap ramah kepada setiap orang.

Lingkungan kerja pada museum siginjei memiliki suhu ruangan tidak panas karena lancarnya sirkulasi udara, hubungan antar karyawan dan atasan yang harmonis sehingga memberikan rasa nyaman bagi pegawai.

Kinerja pegawai pada museum siginjei dapat dikatakan baik dalam hal bertanggung jawab dengan pekerjaannya, teliti dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

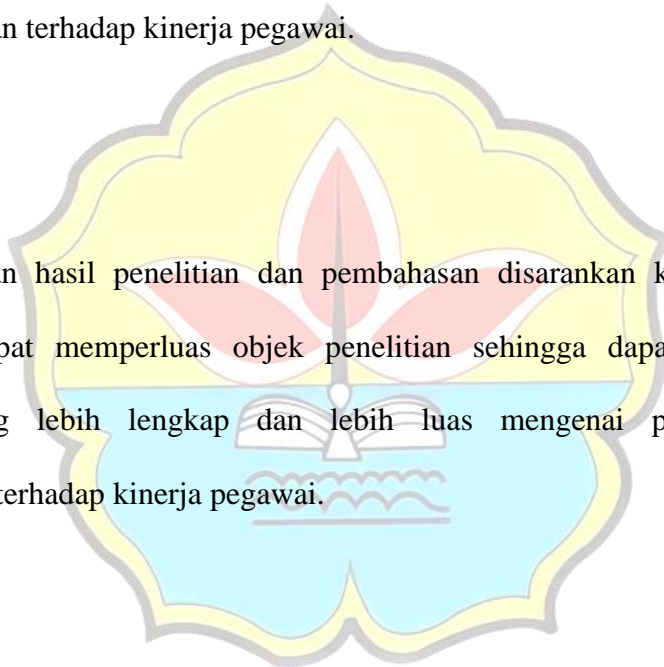
2. Berdasarkan hasil yang di tunjukkan Nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar $4,589 > 2.022$ dengan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Bedasarkan hasil yang di tunjukkan Nilai t hitung Lingkungan kerja sebesar

6,478 > 2,022 , sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara persial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Rerutmen dan seleksi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja hal tersebut dilihat dari tabel Fhitung lebih besar dari Nilai f hitung sebesar 65,030 sedangkan F tabel 3,26 maka F hitung 65,030 > 3,26 dengan tingkat signifikan 0,00 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

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



DAFTAR PUSTAKA

- Adinugraha, H.H. 2012. *“Norma dan Nilai Dalam Ilmu Ekonomi Islam. Jurnal Media Ekonomi dan Teknologi Informasi”*. Volume 21. Nomor 1. Halaman 49-59.
- Amstrong dan Baron. *”Manajemen Kinerja-Realitas Baru”*, london: Institute Of personal dan pembangunan,1998
- Bambang, Kursiysnto. 2000. *“Meningkatkan Produktivitas Kayawan”*. Erlangga: Jakarta
- Bangun, Wilson.2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Erlangga:Jakarta
- Dessler, Gary (2011). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta.
- Eko, Widido Suparno.2015. *“Manajemen Pengfmbangan Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, Irham (2018). *“Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi”*. Bandung: Alfabeta
- Farida, U dan Hartono, S. 2015. *“Manajemen Sumber Daya Manusia II”*. Jakarta: Umpo Press
- Ghozali, Imam. 2018. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf (2016). *“Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan”*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, Melayu SP. (2009). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. BumiAksara
- Husain, 2003. *“Riset Sumber Daya Dalam Organisasi”*. PT.Gramdia Pustaka: Jakarta
- Husain, Umar, (2004:3) *“Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis”* Jakarta, PT. Raja Grafindo
- Husain, Umar,(2013). *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Iskandar, Annisa Isriani. 2010. ***“Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Industri Regional VII Makassar”***. Makassar: Universitas Hasanuddin Pres
- Kartono, Kartini,(2008). ***“Pemimpin dan Kepemimpinan”***. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kaswan (2012). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi”***. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Kurnianto, B.T. 2017. ***“Dampak Sosial Ekonomi Masyarakat Akibat Pengembangan Lingkar Wilis Di Kabupaten Tulung Agung”***. Jurnal Agribisnis. Volume 2. Nomor 1. Halaman 55-85.
- Mardina, 2013. ***“Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik dan Pengalaman Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”***. Telaah Bisnis Volume 5, No 2.
- Moehariono. 2012. ***“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”***. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, 2015. ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. PT. Sinar Abadi : Jakarta.
- Nitisemito, Alex. (2005). ***“Manajemen Personalia”***. Ghalia Indonesia: Jakarta
- Rivai, Veithzal, (2006:78). ***“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik”*** Edisi Pertama, Penerbit PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Sarwono, Jonathan. (2012). ***“Path Analysis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi”***. Jakarta: Elex Media Komputindo Kompas Gramedia
- Serdarmayanti (2009:21), ***“Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja”***, Bandung: Mandar Maju
- Serdarmayanti (2010:24), ***“Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja”***, Bandung: Mandar Maju
- Siagian. P. Sondang,2006. ***“Manajemen Sumber Daya Manusia”***. Bumi Aksara : Jakarta
- Simanjuntak, Payaman, 2011. ***“Pengantar Statistik”***, Gramedia: Jakarta

- Subianto, Totok. 2007. *“Studi Tentang Perilaku Konsumen Beserta Implikasinya Terhadap Keputusan Pembelian. Jurnal Ekonomi Modernisasi”*. Volume 3. Nomor 3. Halaman 165-182
- Sudaryo, Yoyo (2018), *“Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik”*. Yogyakarta: Andi
- Sunyoto.Danang (2013:43) *“Sumber Daya Manusia”*.CAPS. Yogyakarta
- Sulistiyani, A. T. (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Yogyakarta: GavaMedia
- Sutrisno,Edy, 2011, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, Kencana Prenda Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Suwatno (2016). *“Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis”*,Bandung: Alfabeta
- Suwatno (2016). *“Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis”*, Bandung: Alfabeta
- Tampubolon, Biatna D. 2007, *“Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”*. Jurnal Standarsisasi No.9.106-115.
- Tanjung, 2003. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Universitas Trisakti: Jakarta
- Wibowo, 2013. *“Perilaku Dalam Organisasi”*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wirawan,(2007). *“Budaya dan Iklim Organisasi”*. Jakarta : Salemba Empat
- Yukl, Gary (2005). *“Kepemimpinan dalam Organisasi”*. Jakarta: PT. Indeks
- Zhen, X.C., Anne, S.T., dan Jiing, L.F. 2002. *“Loyalty to Supervisor vs Organizational Commitment: Relationships to Employee Performance in China. Journal of Accupational and Organizational Psychology”*. Volume 1 Nomor 75. Halaman 339-356.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Sd.
Pegawai Museum Siginjei Jambi

Dengan Hormat,

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

Nama : Hayyu Nur Hanifah
NIM : 1900861201066
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Museum Siginjei Jambi.

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

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

Jambi, Agustus 2023

Hormat Saya

Hayyu Nur Hanifah

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Usia : _____ tahun
3. Jenis Kelamin : Laki laki Perempuan *)
4. Tingkat Pendidikan : _____
5. Masa Kerja : _____ tahun

*) beri tanda contreng (✓) didalam kotak yang tersedia.

Petunjuk pengisian :

1. Isilah identitas (data diri responden) anda dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.
2. Jawablah pertanyaan sesuai dengan pendapat pribadi anda secara jujur dan objektif.
3. Setiap pernyataan telah disediakan lima buah jawaban. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Bapak/Ibu/Saudara/I dengan cara member tanda contreng (✓).

Alternative pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pernyataan dengan ketentuan sebagai berikut :

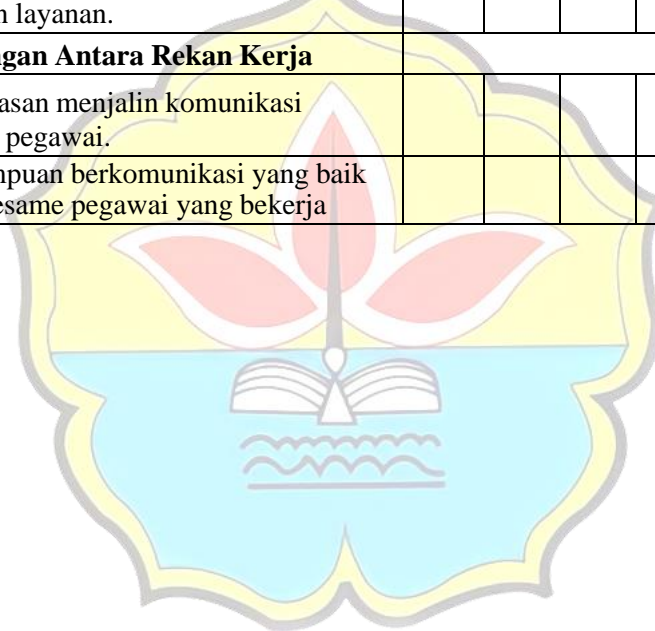
1. Sangat Tidak Puas, diberi bobot 1
2. Tidak Puas, diberi bobot 2
3. Cukup Puas, diberi bobot 3
4. Puas, diberi bobot 4
5. Sangat Puas, diberi bobot 5

PERNYATAAN TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN

No	Daftar Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
I	Kemampuan mengambil keputusan					
1.	Atasan saudara mampu menempuh resiko tinggi dalam pekerjaan					
2.	Atasan saudara mengerti kebutuhan karyawannya					
3.	Atasan saudara bertanggung jawab terhadap resiko yang ditempuh					
4.	Atasan saudara menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
II	2. Kemampuan komunikasi					
5.	Atasan saudara memberikan penghargaan apabila kinerja saudara tercapai					
6.	Atasan saudara berusaha memperbaiki penyimpangan yang tidak sesuai dengan aturan					
7.	Atasan saudara memberikan sanksi apabila terjadi pelanggaran					
8.	Atasan saudara jelas dalam memberikan perintah					
III	3. Kemampuan motivasi					
9.	Atasan saudara memberikan bimbingan kepada bawahan					
10.	Atasan saudara menyatakan tujuan penting secara sederhana					
11.	Atasan saudara memberikan motivasi kepada bawahan					
12.	Atasan saudara menjalin komunikasi kepada karyawan dengan jelas					
IV	4. Kemampuan mengendalikan bawahan					
13.	Atasan saudara memiliki ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan					
14.	Atasan saudara selalu memberikan solusi untuk setiap masalah					
15.	Atasan saudara selalu berfikir inovatif dalam bekerja					

PERNYATAAN TENTANG LINGKUNGAN KERJA

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
I	Suasana Kerja					
1.	Penerangan yang dihasilkan oleh cahaya lampu di tempat kerja.					
2.	Kondisi sirkulasi udara di dalam tempat kerja.					
3.	Frekuensi udara segar yang masuk ke dalam ruangan kerja.					
II	Tersedianya Fasilitas Pegawai					
4.	Suasana lingkungan sekitar tempat anda bekerja.					
5.	Berbagai macam fasilitas yang diberikan oleh kantor untuk pegawai.					
6.	Batasan antara ruangan pegawai dengan ruangan layanan.					
IV	Hubungan Antara Rekan Kerja					
7.	Cara atasan menjalin komunikasi dengan pegawai.					
8.	Kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama pegawai yang bekerja					



PERNYATAAN TENTANG KINERJA PEGAWAI

Petunjuk : Di Isi Oleh Atasan

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
I	Kualitas					
1.	Saya bekerja dengan baik di perusahaan					
2.	Dalam selalu teliti dalam melakukan pekerjaan					
3.	Saya mengerjakan sesuatu sesuai prosedur perusahaan					
II	Kuantitas					
4.	Saya mampu mengatasi beban kerja yang diberikan kepada saya					
5.	Saya selalu cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Target yang ditetapkan perusahaan selalu bisa saya capai					
IV	Ketepatan waktu					
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
8.	Saya selalu disiplin dalam melakukan pekerjaan					
9.	Saya tidak pernah datang terlambat bekerja					
V	Efektivitas biaya					
10.	Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan anggaran dari perusahaan					
11.	Saya berusaha untuk menekan biaya agar lebih efisien					
VI	Kebutuhan supervise					
12.	Saya selalu mentaati perintah atasan saya					
13.	Saya selalu berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
VII	Dampak Interpersonal					
14.	Saya selalu berusaha untuk menjaga harga diri saya dalam perusahaan					
15.	Saya selalu bekerja sama dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan saya					

Tabulasi Data Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL
1	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	71
2	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	68
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	63
6	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	3	2	62
7	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	65
8	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	5	62
9	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	69
10	3	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	64
11	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	71
12	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	65
13	4	4	3	3	5	5	5	2	4	4	3	3	5	5	5	60
14	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	59
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
17	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	4	63
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
19	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	66
20	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	61
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
22	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	5	3	3	4	5	59
23	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
24	3	4	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	5	62
25	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	67
26	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	65
27	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	62
28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
29	3	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	62
30	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	61
31	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	3	66
32	4	4	3	5	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	62
33	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	4	63
34	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
35	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	58
36	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	69
37	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	69
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	71

Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	4	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	3	31
5	5	4	5	5	5	5	4	38
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	4	4	5	4	3	5	5	34
3	4	5	3	4	5	4	5	33
5	3	4	3	5	4	3	4	31
4	3	4	5	4	5	3	4	32
3	3	4	5	5	3	4	4	31
3	3	4	5	4	5	4	4	32
5	4	4	4	4	5	5	3	34
4	4	3	5	5	5	5	5	36
4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	5	5	4	3	5	4	3	33
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	5	5	3	4	4	4	35
3	5	4	4	4	4	3	4	31
4	4	2	5	5	5	5	4	34
4	4	5	3	3	4	5	3	31
3	4	5	4	3	4	4	5	32
3	4	5	5	4	3	5	4	33
4	4	5	4	3	5	3	4	32
4	4	5	5	4	5	4	2	33
5	4	5	4	5	5	4	5	37
5	5	5	5	4	4	5	3	36
3	3	3	3	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	3	3	4	5	3	5	32
4	4	3	3	4	5	5	4	32
5	4	5	4	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	3	5	3	3	4	5	4	30
4	3	3	4	4	4	5	4	31
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	3	5	4	4	4	5	4	33

Tabulasi Data Variabel Kinerja (Y)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	TOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	72
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	68
4	4	4	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	63
5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	62
3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	60
4	3	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	64
3	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	5	3	61
5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	64
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	62
4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	3	5	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	73
4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	3	4	4	4	5	3	5	5	4	5	3	65
3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	62
2	4	5	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	64
4	4	5	3	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	59
3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	61
3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	65
4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3	63
4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	65
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	69
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	70
3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	62
4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	65
5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	67
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	69
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	57
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	68
5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	66
4	3	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	3	64
4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	69

Konfersi Data MSI Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
3,279	3,561	3,239	1,000	3,145	4,147	3,441	4,646	2,519	1,000	3,949	4,106	3,360	3,441	4,106	3,263
3,279	3,561	3,239	2,188	1,000	2,632	3,441	3,257	2,519	2,607	2,430	4,106	3,360	3,441	4,106	3,011
2,021	2,207	1,986	2,188	2,032	2,632	2,098	3,257	2,519	1,000	2,430	2,922	2,091	2,098	2,655	2,276
3,279	3,561	1,986	3,399	3,145	4,147	3,441	3,257	3,999	2,607	3,949	4,106	3,360	3,441	4,106	3,452
2,021	3,561	3,239	2,188	1,000	4,147	2,098	2,014	2,519	2,607	3,949	2,922	2,091	2,098	2,655	2,607
2,021	2,207	1,986	3,399	3,145	4,147	3,441	3,257	3,999	2,607	3,949	1,000	2,091	1,000	1,000	2,617
1,000	2,207	3,239	3,399	3,145	2,632	2,098	3,257	3,999	2,607	3,949	2,077	2,091	3,441	2,655	2,786
3,279	1,000	1,986	2,188	2,032	2,632	1,000	3,257	1,000	2,607	2,430	4,106	3,360	2,098	4,106	2,472
3,279	3,561	3,239	1,000	3,145	4,147	3,441	4,646	2,519	1,000	3,949	4,106	1,000	3,441	4,106	3,105
1,000	1,000	1,986	3,399	1,000	2,632	3,441	4,646	2,519	1,000	3,949	4,106	3,360	3,441	2,655	2,676
3,279	3,561	3,239	1,000	3,145	4,147	3,441	4,646	2,519	1,000	3,949	4,106	3,360	3,441	4,106	3,263
3,279	2,207	1,986	2,188	2,032	4,147	3,441	2,014	3,999	1,000	2,430	2,922	2,091	3,441	4,106	2,752
2,021	2,207	1,000	1,000	3,145	4,147	3,441	1,000	2,519	1,000	1,000	2,077	3,360	3,441	4,106	2,364
2,021	2,207	1,986	2,188	1,000	2,632	1,000	3,257	2,519	1,000	2,430	2,922	3,360	2,098	2,655	2,218
2,021	2,207	1,986	2,188	2,032	2,632	2,098	3,257	2,519	1,000	2,430	2,922	2,091	2,098	2,655	2,276
3,279	3,561	3,239	3,399	3,145	4,147	3,441	3,257	3,999	2,607	3,949	4,106	3,360	3,441	4,106	3,536
2,021	3,561	3,239	2,188	1,000	4,147	2,098	2,014	2,519	2,607	3,949	2,922	1,000	3,441	2,655	2,624
3,279	3,561	3,239	3,399	3,145	4,147	3,441	3,257	3,999	2,607	3,949	4,106	3,360	3,441	4,106	3,536
3,279	3,561	3,239	3,399	1,000	2,632	2,098	3,257	3,999	2,607	3,949	4,106	1,000	2,098	2,655	2,859
1,000	3,561	1,986	2,188	2,032	2,632	3,441	3,257	1,000	2,607	2,430	2,922	2,091	2,098	2,655	2,393
3,279	3,561	3,239	2,188	2,032	2,632	2,098	3,257	2,519	1,000	2,430	4,106	3,360	3,441	4,106	2,883
2,021	2,207	3,239	1,000	1,000	2,632	3,441	2,014	2,519	1,000	3,949	2,077	1,000	2,098	4,106	2,287
3,279	3,561	3,239	2,188	2,032	2,632	2,098	3,257	2,519	1,000	2,430	4,106	3,360	3,441	4,106	2,883
1,000	2,207	3,239	3,399	2,032	1,000	3,441	3,257	1,000	1,000	3,949	4,106	2,091	1,000	4,106	2,455
3,279	3,561	3,239	1,000	3,145	4,147	3,441	4,646	2,519	1,000	3,949	2,077	1,000	3,441	4,106	2,970
2,021	2,207	1,000	1,000	3,145	4,147	3,441	4,646	2,519	1,000	3,949	4,106	2,091	3,441	2,655	2,758
3,279	2,207	3,239	2,188	1,000	2,632	1,000	3,257	2,519	1,000	2,430	2,922	3,360	3,441	2,655	2,475
3,279	3,561	3,239	2,188	2,032	2,632	2,098	3,257	2,519	1,000	2,430	4,106	3,360	3,441	4,106	2,883
1,000	1,000	1,000	3,399	3,145	4,147	3,441	3,257	3,999	2,607	3,949	2,077	1,000	2,098	2,655	2,585
2,021	2,207	1,986	2,188	1,000	4,147	2,098	2,014	2,519	2,607	3,949	2,922	2,091	2,098	2,655	2,433
3,279	2,207	1,000	3,399	3,145	4,147	3,441	3,257	3,999	2,607	3,949	2,077	2,091	3,441	1,552	2,906
2,021	2,207	1,000	3,399	1,000	2,632	2,098	3,257	3,999	2,607	3,949	2,077	2,091	3,441	2,655	2,562
3,279	2,207	3,239	2,188	2,032	2,632	1,000	3,257	1,000	2,607	2,430	2,922	3,360	3,441	2,655	2,550
3,279	3,561	3,239	2,188	2,032	2,632	2,098	3,257	2,519	1,000	2,430	4,106	3,360	3,441	4,106	2,883
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,632	3,441	2,014	2,519	1,000	3,949	4,106	3,360	2,098	2,655	2,185
3,279	3,561	3,239	1,000	3,145	4,147	3,441	4,646	2,519	1,000	3,949	4,106	3,360	1,000	4,106	3,100
3,279	3,561	3,239	1,000	3,145	4,147	3,441	4,646	2,519	1,000	3,949	4,106	3,360	1,000	4,106	3,100
2,021	2,207	1,986	2,188	2,032	2,632	2,098	3,257	2,519	1,000	2,430	2,922	2,091	2,098	2,655	2,276
3,279	3,561	3,239	3,399	3,145	4,147	3,441	4,646	2,519	1,000	3,949	4,106	2,091	2,098	4,106	3,248

Konfersi Data MSI Variabel Lingkungan Kerja (X2)

5	5	5	5	5	5	5	4	
3,476	3,583	4,147	3,407	3,528	3,694	3,363	3,219	3,552
3,476	3,583	4,147	3,407	3,528	3,694	3,363	4,646	3,731
2,214	2,281	2,878	2,150	2,247	2,292	2,117	1,944	2,265
3,476	3,583	2,878	3,407	3,528	3,694	3,363	3,219	3,394
2,214	3,583	4,147	2,150	2,247	2,292	2,117	3,219	2,746
2,214	2,281	2,878	3,407	2,247	1,000	3,363	4,646	2,755
1,000	2,281	4,147	1,000	2,247	3,694	2,117	4,646	2,642
3,476	1,000	2,878	1,000	3,528	2,292	1,000	3,219	2,299
2,214	1,000	2,878	3,407	2,247	3,694	1,000	3,219	2,457
1,000	1,000	2,878	3,407	3,528	1,000	2,117	3,219	2,269
1,000	1,000	2,878	3,407	2,247	3,694	2,117	3,219	2,445
3,476	2,281	2,878	2,150	2,247	3,694	3,363	1,944	2,754
2,214	2,281	1,944	3,407	3,528	3,694	3,363	4,646	3,135
2,214	2,281	2,878	2,150	1,000	2,292	1,000	3,219	2,129
2,214	2,281	2,878	2,150	2,247	2,292	2,117	3,219	2,425
3,476	3,583	4,147	3,407	3,528	3,694	3,363	3,219	3,552
2,214	3,583	4,147	2,150	1,000	3,694	2,117	1,944	2,606
3,476	3,583	4,147	3,407	3,528	3,694	3,363	3,219	3,552
3,476	3,583	4,147	3,407	1,000	2,292	2,117	3,219	2,905
1,000	3,583	2,878	2,150	2,247	2,292	1,000	3,219	2,296
2,214	2,281	1,000	3,407	3,528	3,694	3,363	3,219	2,838
2,214	2,281	4,147	1,000	1,000	2,292	3,363	1,944	2,280
1,000	2,281	4,147	2,150	1,000	2,292	2,117	4,646	2,454
1,000	2,281	4,147	3,407	2,247	1,000	3,363	3,219	2,583
2,214	2,281	4,147	2,150	1,000	3,694	1,000	3,219	2,463
2,214	2,281	4,147	3,407	2,247	3,694	2,117	1,000	2,638
3,476	2,281	4,147	2,150	3,528	3,694	2,117	4,646	3,255
3,476	3,583	4,147	3,407	2,247	2,292	3,363	1,944	3,058
1,000	1,000	1,944	1,000	2,247	2,292	2,117	4,646	2,031
2,214	2,281	2,878	2,150	2,247	2,292	2,117	3,219	2,425
3,476	2,281	1,944	1,000	2,247	3,694	1,000	4,646	2,536
2,214	2,281	1,944	1,000	2,247	3,694	3,363	3,219	2,495
3,476	2,281	4,147	2,150	3,528	3,694	2,117	4,646	3,255
3,476	3,583	4,147	3,407	3,528	3,694	3,363	3,219	3,552
1,000	1,000	4,147	1,000	1,000	2,292	3,363	3,219	2,128
2,214	1,000	1,944	2,150	2,247	2,292	3,363	3,219	2,304
2,214	2,281	2,878	2,150	1,000	2,292	2,117	3,219	2,269
2,214	2,281	2,878	2,150	2,247	2,292	1,000	3,219	2,285
2,214	1,000	4,147	2,150	2,247	2,292	3,363	3,219	2,579

Konfersi Data MSI Variabel Kinerja (Y)

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4,322	3,628	3,246	3,871	4,322	3,535	3,582	3,870	4,189	4,093	4,147	3,319	3,582	3,635	3,402	3,783
4,322	3,628	3,246	3,871	4,322	3,535	3,582	2,434	2,729	4,093	4,147	3,319	3,582	3,635	3,402	3,590
3,090	2,280	2,047	2,680	3,090	2,143	2,246	2,434	2,729	2,597	2,632	2,056	2,246	2,179	2,125	2,438
4,322	3,628	2,047	3,871	4,322	3,535	3,582	3,870	4,189	4,093	4,147	1,000	3,582	3,635	3,402	3,548
3,090	3,628	3,246	2,680	3,090	2,143	2,246	2,434	4,189	4,093	4,147	3,319	2,246	3,635	3,402	3,172
3,090	2,280	2,047	1,000	4,322	3,535	3,582	3,870	4,189	1,000	4,147	3,319	3,582	1,000	1,000	2,797
4,322	2,280	3,246	3,871	3,090	3,535	2,246	1,000	2,729	2,597	2,632	2,056	1,000	2,179	2,125	2,594
2,077	1,000	2,047	1,889	4,322	2,143	1,000	2,434	4,189	4,093	2,632	1,000	2,246	3,635	3,402	2,541
3,090	1,000	2,047	3,871	3,090	3,535	1,000	1,000	4,189	4,093	4,147	3,319	1,000	3,635	3,402	2,828
2,077	3,628	2,047	1,889	4,322	1,000	2,246	2,434	2,729	4,093	2,632	2,056	3,582	3,635	1,000	2,625
4,322	3,628	2,047	3,871	3,090	1,000	2,246	2,434	2,729	2,597	2,632	3,319	2,246	3,635	2,125	2,795
4,322	2,280	2,047	2,680	3,090	3,535	3,582	2,434	2,729	2,597	2,632	1,000	2,246	2,179	2,125	2,632
3,090	2,280	1,000	1,889	4,322	3,535	3,582	2,434	2,729	2,597	2,632	2,056	2,246	2,179	2,125	2,580
3,090	2,280	2,047	2,680	2,077	2,143	3,582	1,000	4,189	2,597	2,632	2,056	1,000	3,635	2,125	2,476
3,090	2,280	2,047	2,680	3,090	2,143	2,246	2,434	2,729	2,597	2,632	2,056	2,246	2,179	2,125	2,438
4,322	3,628	3,246	3,871	4,322	3,535	3,582	3,870	4,189	4,093	4,147	1,000	3,582	3,635	3,402	3,628
3,090	3,628	3,246	2,680	2,077	3,535	2,246	3,870	4,189	2,597	2,632	3,319	3,582	3,635	2,125	3,097
4,322	3,628	3,246	3,871	4,322	3,535	3,582	3,870	4,189	4,093	4,147	3,319	3,582	3,635	3,402	3,783
4,322	3,628	3,246	3,871	2,077	2,143	2,246	2,434	4,189	1,000	4,147	3,319	2,246	3,635	1,000	2,900
2,077	3,628	2,047	2,680	3,090	2,143	1,000	2,434	2,729	2,597	2,632	2,056	3,582	3,635	3,402	2,649
1,000	2,280	3,246	1,000	1,000	3,535	3,582	3,870	4,189	4,093	2,632	3,319	3,582	3,635	3,402	2,958
3,090	2,280	3,246	1,889	2,077	2,143	3,582	2,434	1,000	2,597	4,147	2,056	2,246	2,179	2,125	2,473
2,077	2,280	3,246	2,680	2,077	2,143	2,246	2,434	2,729	2,597	2,632	1,000	3,582	3,635	3,402	2,584
2,077	2,280	3,246	3,871	3,090	1,000	3,582	3,870	4,189	2,597	1,000	3,319	2,246	3,635	3,402	2,893
3,090	2,280	3,246	2,680	2,077	3,535	3,582	3,870	2,729	2,597	4,147	2,056	3,582	1,000	1,000	2,765
3,090	2,280	1,000	3,871	3,090	3,535	2,246	2,434	4,189	2,597	4,147	3,319	3,582	2,179	2,125	2,912
4,322	2,280	3,246	2,680	4,322	3,535	2,246	3,870	4,189	2,597	4,147	2,056	2,246	3,635	3,402	3,251
4,322	3,628	3,246	3,871	4,322	3,535	2,246	2,434	2,729	4,093	4,147	3,319	1,000	3,635	3,402	3,329
2,077	1,000	1,000	3,871	4,322	2,143	2,246	2,434	2,729	2,597	2,632	3,319	2,246	2,179	1,000	2,386
3,090	2,280	2,047	2,680	3,090	2,143	2,246	2,434	2,729	2,597	2,632	2,056	2,246	2,179	2,125	2,438
4,322	2,280	1,000	1,889	3,090	3,535	1,000	2,434	2,729	4,093	4,147	3,319	2,246	2,179	2,125	2,693
3,090	2,280	1,000	3,871	3,090	3,535	2,246	3,870	4,189	2,597	4,147	3,319	2,246	2,179	2,125	2,919
4,322	2,280	3,246	2,680	4,322	3,535	2,246	3,870	4,189	2,597	4,147	2,056	1,000	3,635	2,125	3,083
4,322	3,628	3,246	3,871	4,322	3,535	3,582	3,870	2,729	2,597	2,632	3,319	2,246	2,179	2,125	3,213
2,077	1,000	1,000	1,889	2,077	2,143	2,246	2,434	2,729	2,597	2,632	1,000	3,582	3,635	3,402	2,296
3,090	3,628	3,246	3,871	3,090	2,143	2,246	3,870	4,189	2,597	2,632	2,056	3,582	3,635	3,402	3,152
4,322	2,280	1,000	3,871	3,090	3,535	1,000	2,434	2,729	2,597	4,147	3,319	3,582	3,635	3,402	2,996
3,090	1,000	1,000	3,871	4,322	3,535	3,582	2,434	1,552	4,093	4,147	3,319	2,246	3,635	1,000	2,855
3,090	3,628	2,047	3,871	3,090	3,535	3,582	3,870	2,729	4,093	2,632	3,319	2,246	3,635	3,402	3,251

LAMPIRAN OUTPUT SPSS

1. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,771	,19153

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

2. Uji F (Simultan)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,771	,19153

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

3. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,323	,240		1,345	,187
	Gaya Kepemimpinan	,446	,097	,418	4,589	,000
	Lingkungan Kerja	,502	,077	,591	6,478	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Analisis Regresi Linier Berganda

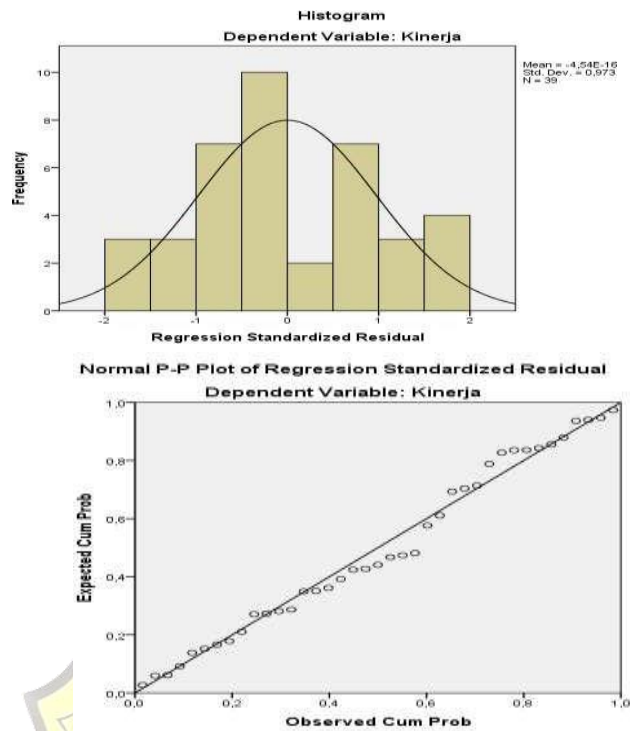
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,323	,240		1,345	,187
	Gaya Kepemimpinan	,446	,097	,418	4,589	,000
	Lingkungan	,502	,077	,591	6,478	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas



b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
(Constant)	,187		
Kepemimpinan	,000	,725	1,380
Lingkungan	,000	,725	1,380

a. Dependent Variable: Kinerja

