

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, PENDIDIKAN, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PEREMPUAN
DAN PELINDUNGAN ANAK
KOTA JAMBI**



SKRIPSI

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

OLEH

NAMA : INDRA SAPUTRA
NIM : 1900861201311
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2025**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini Komisi Pembimbing Skripsi Dan Ketua Prodi Manajemen menyatakan bahwa Skripsi yang di susun oleh:

Nama Mahasiswa : Indra Saputra

NIM 1900861201311

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Pelindungan Anak Kota Jambi

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

Jambi, Januari 2025

Dosen Pembimbing I



(Ubaidillah, SE,MM)

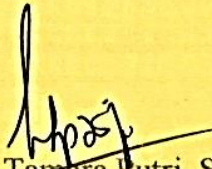
Dosen Pembimbing II



(Muhammad Syukri, SE, Sy, ME)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



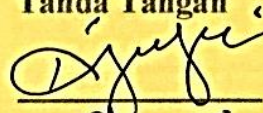
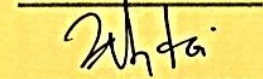
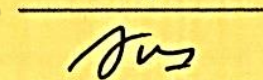
(Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 20 Febuari 2025
Jam : 10.00-12.00 Wib
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

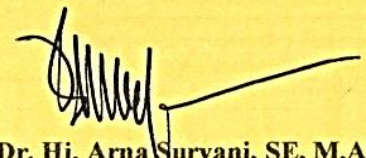
PANITIA PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. H. Saiyid Syekh, SE, M.Si	Ketua	
Muhammad Syukri, SE, Sy, M.Si	Sekretaris	
Sakinah AS, SE, MM	Penguji Utama	
Ubaidillah, SE, MM	Anggota	



Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari

Ketua Program
Studi Manajemen


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


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Indra Saputra

NIM 1900861201311

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Pelindungan Anak Kota Jambi

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Falkutas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Januari 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Indra Saputra
NIM. 1900861201311

ABSTRAK

Indra Saputra / 1900861201311 / MANAJEMEN/2025 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Pelindungan Anak Kota Jambi / PEMBIMBING I Ubaidillah, SE,MM DAN PEMBIMBING II Muhammad Syukri, SE, Sy, ME

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gambaran gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.

Metodelogi Penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kualitatif, jenis data yang digunakan adalah data primer dengan angket kuesioner. Metode analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan populasi yang terdiri dari 30 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t statistic, dan f statistik.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi adalah instansi pemerintah yang bertugas dalam pemberdayaan masyarakat, khususnya perempuan, serta perlindungan anak. Visi dan Misi: Berfokus pada pemberdayaan perempuan dan anak untuk mencapai kesejahteraan dan perlindungan yang optimal. DPMPPA Kota Jambi berperan penting dalam mewujudkan masyarakat yang adil dan setara, dengan fokus pada pemberdayaan dan perlindungan kelompok rentan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja pegawai dinilai sangat tinggi dengan skor rata-rata 129 poin. Gaya kepemimpinan sebesar 122 poin, pendidikan sebesar 125 poin, dan pelatihan sebesar 120 poin masing-masing dinilai tinggi. Gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi.

Kesimpulan pada penelitian ini untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin perlu memperhatikan kenyamanan dan memberikan pelatihan yang relevan. Hubungan kerja sama antar rekan juga harus diperkuat. Pemimpin sebaiknya lebih terbuka, aktif bertanya, dan membantu mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi pegawai. Pegawai juga disarankan untuk mengusulkan pendidikan dan pelatihan rutin serta melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang ada, agar kurikulum sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan terkini di bidang pemberdayaan masyarakat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pendidikan, Pelatihan dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Indra Saputra / 1900861201311 / MANAGEMENT/2025 / The Influence of Leadership Style, Education, and Training on the Performance of Employees of the Jambi City Women's Community Empowerment and Child Protection Office / PEMBIMBING I Ubaidillah, SE, MM AND SUPERVISOR II Muhammad Syukri, SE, Sy, ME

The purpose of this study is to find out and analyze the overview of leadership styles, education and training, as well as the performance of employees of the Women's Community Empowerment and Child Protection Office of Jambi City. To find out and analyze the simultaneous influence of leadership styles, education and training on the performance of employees of the Jambi City Women's Community Empowerment and Child Protection Office. To find out and analyze the partial influence of leadership styles, education and training on the performance of employees of the Women's Community Empowerment and Child Protection Office of Jambi City.

The research methodology used is a qualitative descriptive analysis method, the type of data used is primary data with a questionnaire. The analysis method used is multiple linear regression analysis. This study used a population consisting of 30 respondents. Hypothesis testing is carried out using statistical t-test, and f-statistical.

The Jambi City Women's Community Empowerment and Child Protection Office is a government agency tasked with community empowerment, especially women, and child protection. Vision and Mission: Focuses on empowering women and children to achieve optimal well-being and protection. The Jambi City DPMPPA plays an important role in realizing a just and equal society, with a focus on empowering and protecting vulnerable groups.

Based on the results of the study, it shows that employee performance is considered very high with an average score of 129 points. Leadership style of 122 points, education of 125 points, and training of 120 points were each rated high. Leadership style, education, and training together have a significant impact on employee performance. The respective leadership, education, and training styles have a significant effect on the performance of employees of the Jambi City Women's Community Empowerment and Child Protection Office.

Conclusion in this study to improve employee performance, leaders need to pay attention to comfort and provide relevant training. Cooperative relationships between colleagues must also be strengthened. Leaders should be more open, actively ask questions, and help find solutions to problems faced by employees. Employees are also advised to propose routine education and training and evaluate existing training programs, so that the curriculum is in accordance with the needs and the latest developments in the field of community empowerment.

Keywords: Leadership Style, Education, Training and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Pelindungan Anak Kota Jambi”**.

Penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini terdapat keterbatasan pengetahuan serta pengalaman menulis. Meskipun terdapat beberapa kesulitan dan hambatan namun alhamdulillah semua telah teratasi.

Kepada kedua orang tua Papa dan Ibu, terima kasih yang tak terhingga atas kasih sayang, dorongan, dan pengorbanan yang tiada henti. Anda adalah sumber inspirasi dan motivasi terbesar dalam hidup saya. Setiap nasihat dan dukungan yang diberikan sangat berarti dalam perjalanan akademis ini. Kepada adik dan abang, terima kasih telah menjadi teman berjuang yang selalu mendukung dan memberikan semangat. Kehadiran kalian membuat setiap langkah terasa lebih ringan dan penuh makna.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, S.H M.Pd, selaku PJS Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Ubaidillah, SE, MM selaku Pembimbing Akademik Universitas Batanghari

5. Bapak Ubaidillah, SE, MM dan Bapak Muhammad Syukri, SE, Sy, ME selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batang Hari Jambi yang telah memberikan ilmu dan telah memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan
7. Kepada pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Pelindungan Anak Kota Jambi beserta staf yang telah memberikan izin serta membantu penulis dalam proses penelitian
8. Serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai

Dalam penulisan skripsi ini Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, Januari 2025
Yang membuat pernyataan,

Indra Saputra
NIM. 1900861201311

DAFTAR ISI

	Halaman
TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	i
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	12
1.3 Rumusan Masalah	13
1.4 Tujuan Penelitian	13
1.5 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	15
2.1 Landasan Teori.....	15
2.1.1 Konsep Manajemen	15
2.1.2 Fungsi Manajemen	16
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.4 Gaya kepemimpinan.....	20
2.1.4.1 Konsep Gaya kepemimpinan	20
2.1.4.2 Pentingnya Gaya Kepemimpinan.....	21
2.1.4.3 Ciri-Ciri Gaya kepemimpinan.....	22
2.1.4.4 Karakteristik Dari Perilaku Gaya Kepemimpinan .	23
2.1.4.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	24
2.1.4.6 Dimensi Gaya Kepemimpinan	25
2.1.4.7 Indikator Gaya kepemimpinan	27

2.1.5 Pendidikan.....	28
2.1.5.1 Konsep Pendidikan.....	28
2.1.5.2 Tujuan Pendidikan	29
2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan	30
2.1.5.4 Dimensi Pendidikan	31
2.1.5.5 Indikator Pendidikan	32
2.1.6 Pelatihan.....	33
2.1.6.1 Konsep Pelatihan.....	33
2.1.6.2 Tujuan Pelatihan.....	34
2.1.6.3 Dimensi Pelatihan	38
2.1.6.4 Indikator Pelatihan	39
2.1.7 Kinerja Pegawai	39
2.1.7.1 Konsep Kinerja Pegawai	39
2.1.7.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai	41
2.1.7.3 Indikator Kinerja	45
2.1.7.4 Dimensi Kinerja	47
2.1.8 Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja	48
2.1.9 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja.....	49
2.1.10 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	50
2.2. Kerangka Pemikiran.....	51
2.3. Hipotesis Penelitian.....	53
2.4 Populasi dan Penarikan Sampel	53
2.4.1 Populasi	53
2.4.2 Sampel.....	53
2.5 Jenis dan Sumber Data	54
2.5.1 Data Primer	54
2.5.2 Data Sekunder	54
2.6 Teknik Analisis Data	54
2.6.1 Analisis Deskriptif	55
2.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda	56
2.6.3 Uji Validitas	57

2.6.4 Uji Reliabilitas	57
2.6.5 Uji Asumsi Klasik	57
2.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)	59
2.6.7 Uji Hipotesis.....	59
2.7 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	61
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	63
3.1 Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi	63
3.2 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi.....	66
3.3 Tugas dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi.....	66
3.4 Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi.....	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
4.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian	70
4.1.1 Jenis Kelamin Responden	70
4.1.2 Usia Responden.....	70
4.1.3 Pendidikan Responden	71
4.1.4 Masa Kerja	72
4.2 Deskripsi Variabel.....	72
4.2.2 Gaya Kepemimpinan.....	73
4.2.3 Pendidikan.....	74
4.2.4 Pelatihan.....	76
4.2.1 Kinerja Pegawai	77
4.3 Analisis Kuantitatif	79
4.3.1 Pengujian Data	79
4.3.1.1 Validitas	79
4.3.1.2 Realibilitas.....	81
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	80
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	82

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas	83
4.3.2.3 Uji Heterokedasitas	84
4.3.2.4 Uji Autokorelasi	85
4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda	85
4.3.3.1 Koefisien Regresi Linier Berganda	86
4.3.3.2 Koefisien Determinasi.....	87
4.3.3.3 Uji F Statistik	87
4.3.3.4 Uji t Statistik	88
4.4 Analisis dan Pembahasan	90
4.4.1 Analisis Kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.....	90
4.4.2 Analisis Gaya Kepemimpinan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi .	90
4.4.3 Analisis Pendidikan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.....	91
4.4.4 Analisis Pelatihan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.....	91
4.4.5 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi	91
4.4.6 Analisis Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi.....	93
4.4.7 Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi.....	94
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Keterangan	Halaman
1.1	Jumlah Pegawai DPMPPA Tahun 2019-2023	3
1.2	Kasus Pengaduan dan Penyelesaian Kekerasan Tahun 2021-2023 Kota Jambi	4
1.3	Hasil Survey Awal tentang Gaya Kepemimpinan pada DPMPPA Kota Jambi	7
1.4	Daftar Pendidikan Pegawai DPMPPA Kota Jambi Tahun 2021-2023	9
1.5	Daftar Pelatihan Pegawai DPMPPA Kota Jambi Tahun 2023.....	10
1.6	Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi	11
2.1	Bobot Nilai Skala Likert	55
2.2	Rentang Pengklasifikasian Variabel	56
2.3	Operasionalisasi Variabel-Variabel Penelitian	61
4.1	Jumlah dan Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin	70
4.2	Jumlah dan Persentase Responden Menurut Usia.....	71
4.3	Jumlah dan Persentase Responden Menurut Pendidikan.....	71
4.4	Jumlah dan Persentase Responden Menurut Masa Kerja	72
4.5	Rekapitulasi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan	73
4.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Pendidikan	74
4.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Pelatihan	76
4.8	Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai.....	78
4.9	Uji Validitas	80
4.10	Item-Total Statistics	81
4.11	Uji Normalitas.....	82
4.12	Uji Multikolinieritas.....	83
4.13	Durbin-Watson.....	85
4.14	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	86
4.15	Model Summary ^b	87
4.16	Uji Simultan	88
4.17	Uji t Statistik	88

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Keterangan	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran.....	52
3.1	Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi	65
3.2	Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi.....	66
4.1	Scatter Plot	84



DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Keterangan	Halaman
I	LAMPIRAN KUESIONER.....	100
II	LAMPIRAN HASIL REGRESI.....	104
III	LAMPIRAN TABEL STATISTIK.....	114
IV	LAMPIRAN DOKUMENTASI	116
V	DATA TABULASI ANGKET.....	115



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

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 (Hasibuan, 2019: 25). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya tenaga kerja. Manajemen seperti itu berkaitan dengan kepemimpinan baik dalam hubungan kelompok dan individu, dan hubungan manajemen tenaga kerja. Ini secara efektif menggambarkan proses perencanaan dan mengarahkan aplikasi, pengembangan dan pemanfaatan dan sekarang dianggap sebagai salah satu dari empat fungsi utama, yaitu, keuangan, produksi, pemasaran dan hubungan manusia.

Fungsi MSDM sangat komprehensif dan beragam dan ditentukan serta dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ukuran, sifat dan lokasi organisasi, bisnis atau industri, tujuan jangka pendek dan panjangnya, sifat industri dan produk, kondisi pasar, derajat persaingan di antara para pesaing, lingkungan ekonomi, budaya, politik dan hukum, struktur pejabat eksekutif dan administrasi, susunan mental, dan filosofi bisnis organisasi secara keseluruhan (Rahardjo, 2022:10).

Manajemen sumber daya manusia sendiri sangat penting dalam suatu organisasi di samping faktor lainnya seperti modal. Karena Manajemen sumber daya manusia sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Di dalam Manajemen sumber daya manusia, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan Manajemen sumber daya manusia misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, kompetensi dan lain-lain (Dessler, 2018: 45). Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Seringkali suatu organisasi hanya menuntut kinerja yang tinggi tanpa memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya seperti gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan. Padahal factor yang mempengaruhi tersebut harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan.

Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak (DPMPPA) Kota Jambi mempunyai tugas membantu pemerintah daerah dalam rangka melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang hak asasi manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah untuk melaksanakan tugas dalam melindungi hak asasi manusia, Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi menyelenggarakan fungsi tujuan Penyelenggaraan perlindungan perempuan dan anak diatur dalam Pasal 2 Ayat (2) Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan dan Anak menentukan:

“Penyelenggaraan Perlindungan Perempuan dan Anak bertujuan untuk memenuhi hak-hak perempuan dan anak, mencegah segala bentuk kekerasan terhadap Perempuan dan Anak serta melindungi Perempuan dan Anak dari tindak kekerasan. Berikut adalah jumlah pegawai DPMPPA Kota Jambi Tahun 2019-2023:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai DPMPPA Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
1	2019	27	-
2	2020	27	0.00
3	2021	29	7.40
4	2022	30	3.44
5	2023	30	0.00

Sumber : DPMPPA, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai di DPMPPA Kota Jambi terjadi peningkatan jumlah pegawai pada tahun 2023 sebanyak 30 orang pegawai, sebagai mitra pemerintah Kota Jambi dalam perumusan kebijakan dan rencana strategis. Maka dalam rangka menciptakan *good governance*, Dinas DPMPPA Kota Jambi sangat berperan penting, yang harus menjadi suatu instansi pemerintah yang mempunyai kinerja yang baik agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan.

Setiap tahunnya kekerasan terhadap anak di Kota Jambi relatif meningkat sehingga, Jambi menjadi salah satu daerah dengan kondisi darurat kekerasan terhadap anak. Kekerasan terhadap anak terjadi karena minimnya rasa tanggung jawab orang tua dalam mendidik dan memberikan pendidikan, tidak dapat memenuhi hal-hal yang menjadi kebutuhan anak dan lalai dalam memantau perkembangan terhadap anak. Dalam rentang waktu 3 (tiga) tahun terakhir

DPMPPA mencatat kurang lebih ada 1.887 kasus kekerasan terhadap anak di Provinsi Jambi. Jenis-jenis kekerasan yang terjadi pada anak di Provinsi Jambi terdiri dari, kekerasan seksual, kekerasan psikis, kekerasan fisik, tindak pidana perdagangan anak, penelantaran anak, eksploitasi dan lain-lain

Tabel 1.2
Kasus Pengaduan dan Penyelesaian Kekerasan Tahun 2021-2023 Kota Jambi

Kasus Perlindungan	Pengaduan Kasus			Penyelesaian Kasus			Persentase		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Anak Terlantar	152	159	169	149	159	166	98	100	98
Kekerasan Fisik	107	121	58	107	121	58	100	100	100
Kekerasan Psikis	32	26	35	32	26	35	100	100	100
Perdagangan Anak	65	56	73	65	56	73	100	100	100
Kekerasan Seksual	182	190	250	182	190	250	100	100	100
Eksplorasi Anak	91	53	68	89	53	65	98	100	96
Jumlah	629	605	653	624	605	647	99	100	99

Sumber: DPMPPA, 2024

Berdasarkan table 1.2 menunjukkan data kasus pengaduan kekerasan di Kota Jambi dalam kurun waktu 2021-2023, pada tahun 2021 capaian dalam penyelesaian kasus pengaduan sebesar 99% yang terdiri dari jumlah pengaduan sebanyak 629 kali dan penyelesaian hanya 624 kasus, pada tahun 2022 capaian penyelesaian yaitu 100% yang terdiri dari pengaduan 605 kali sedangkan penyelesaian 605 kasus, dan tahun 2023 capaian penyelesaian kasus yaitu 99% yang terdiri dari pengaduan sebanyak 653 kali dan penyelesaian hanya 647 kasus, pengaduan tersebut terus meningkat setiap tahunnya. Oleh karena itu, diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan yang

baik kepada masyarakat, untuk itulah pemimpin diharapkan memiliki kemampuan kecakapan sebagai seorang pemimpin. Untuk mendukung fungsinya sebagai pemimpin, Dinas DPMPPA Kota Jambi tentunya memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil (berkualitas) dibidang pekerjaannya. Dalam arti, pemimpin menginginkan pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapai kinerja yang baik dan memuaskan.

Mengingat bahwa kinerja dari suatu instansi pemerintah itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting. Namun, maraknya isu *good governance* ini sebagai landasan penyelenggaraan pemerintahan yang baik tidak sejalan dengan apa yang diharapkan masyarakat. Kepala Dinas merupakan pemimpin dalam instansi pemerintah daerah, dengan demikian, Kepala Dinas dituntut memiliki gaya kepemimpinan dalam membawa dan mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan instansi.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara elegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau organisasi serta pihak pegawai itu sendiri.

Gaya Kepemimpinan yang berguna mampu menginspirasi semua orang menjadi kelompok organisasi agar dapat terus belajar serta memajukan kecakapan, meskipun dapat membantu semua orang dan anggota supaya bisa masuk bagian organisasi agar dapat menjadi bagian dari satu kesatuan masyarakat juga dapat meningkatkan antusias kerja terhadap orang yang menjadi anggota organisasi. Menurut Dessler (2018: 46) gaya kepemimpinan terbagi menjadi tiga yaitu, gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan delegatif. Menurut Hasibuan (2019: 77) mengatakan bahwa, pemimpin yaitu seorang yang mempunyai hak memimpin dalam membimbing serta bertanggung jawab terhadap orang yang ingin mencapai suatu tujuan.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan gaya kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut. Menentukan sampel awal dilakukan teknik *random sampling* yaitu merupakan teknik atau cara pengambilan sampel yang memakai kaidah peluang dalam penentuan elemen sampelnya, atau dengan teknik diambil secara random atau acak. Teknik random sampling memberikan peluang kepada semua anggota populasi agar menjadi spesimen terpilih. Adapun pemakaian teknik ini bisa digunakan pada sebuah populasi yang memiliki jumlah anggota yang sudah ditentukan terlebih dahulu (Sugiyono, 2018). Berdasarkan keterangan data yang

didapat penulis melalui survey awal pendahuluan dengan mewawancarai sementara terhadap 10 pegawai Kantor DPMPPA Kota Jambi mengenai gaya kepemimpinan, maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal tentang Gaya Kepemimpinan pada DPMPPA
Kota Jambi

Pernyataan	Tidak	Ya
Pemimpin selalu memberikan bimbingan yang efektif	2	8
Pemimpin lebih mengutamakan kerjasama usaha mencapai tujuan	2	8
Pemimpin selalu menetapkan keputusan tetapi tidak mau mengambil resiko	7	3
Tidak dapat menerima saran maupun kritik dari bawahan	5	5
Pemimpin memiliki gaya yang santai	3	7
Jumlah	38%	62%

Sumber: data diolah, 2024

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa jumlah yang memiliki jawaban setuju sebanyak 31 suara dengan persentase 62%. Kemudian sisanya sebesar 19 suara menjawab tidak setuju dengan persentase 38%. Pada hasil survey awal bahwa gaya kepemimpinan Kantor DPMPPA Kota Jambi dalam kategori cukup tinggi. Penerapan indikator kinerja merupakan ukuran kuantitas yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu kegiatan yang telah ditetapkan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan organisasi telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Menurut Hasibuan (2019: 78) Gaya kepemimpinan merupakan salah satu dimensi penting dalam gaya kepemimpinan efektif yang sekaligus menjadi prediktor terkuat atas hasil gaya kepemimpinan

(leadership outcomes), seperti usaha ekstra para bawahan terhadap keterampilan gaya kepemimpinan. Model gaya kepemimpinan yang ditampilkan seorang pemimpin diharapkan dapat meningkatkan upaya bawahan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Model gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu model gaya kepemimpinan yang mulai diperhitungkan kegunaannya dalam menghadapi perubahan organisasi.

Gaya kepemimpinan mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan mampu mengkomunikasikan bahwa visi tersebut sehingga dapat dicapai, (Saragih, 2019). Model gaya kepemimpinan di yakini akan mengarahkan pada kinerja superior dalam organisasi yang sedang menghadapi tuntutan pembaharuan dan perubahan. Seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat cara yang disebut Empat I: 1) *Idealized influence (Charisma)*, 2) *Intellectual stimulation*, 3) *Individualized consideration*, 4) *Inspiration motivation*, (Hakim, 2018).

Selain gaya kepemimpinan, factor pendidikan mampu mempengaruhi kinerja. Pendidikan merupakan usaha yang diadakan oleh organisasi untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian Hasibuan (2019:44). Dengan demikian pengembangan sumber daya manusia pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja bagi pegawai sehingga tercipta efisiensi didalam melaksanakan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan dan dapat

memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Daftar Pendidikan Pegawai DPMPPA Kota Jambi pada tabel berikut:

Tabel 1.4

Daftar Pendidikan Pegawai DPMPPA Kota Jambi Tahun 2021-2023

Tahun	Jenjang Pendidikan					Jumlah
	SMA	Diploma	Sarjana	Magister	Doctor	
2021	0	3	24	2	0	29
2022	0	3	21	5	1	30
2023	0	3	21	5	1	30

Sumber: DPMPPA, 2024

Dari tabel 1.4 dapat kita lihat bahwa mayoritas pegawai pada DPMPPA berpendidikan Sarjana, pada tahun 2021 jumlah responde sebanyak 29 orang yang terdiri dari berpendidikan diploma 3 orang, berpendidikan sarjana 24 orang dan berpendidikan magister 2 orang, sedangkan pada tahun 2022-2023 sebanyak 30 orang yang memiliki pendidikan diploma 3 orang, berpendidikan sarjana 21 orang, adanya peningkatan pada pendidikan magister menjadi 5 orang serta adanya pegawai yang berpendidikan doctor 1 orang.

Selain gaya kepemimpinan dan pendidikan, pelatihan juga salah satu factor yang mempengaruhi kinerja. Pelatihan merupakan bagian dari meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang Hasibuan (2019:46). Menurut Febriawan (2017) pelatihan mempunyai manfaat jangka panjang yang membantu tenaga medis memiliki tanggung jawab yang lebih besar di waktu yang akan datang. Pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang masing-masing untuk mengurangi dan mempelajari keterampilan yang baru untuk meningkatkan kinerja mereka. Berikut adalah pegawai yang mengikuti pelatihan yaitu:

Tabel 1.5

Daftar Pelatihan Pegawai DPMPPA Kota Jambi Tahun 2023

Jenis Pelatihan	Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan	Sub Koordinator Pembinaan Pegawai	Jumlah
Sosialisasi Peraturan Administrasi Pegawai	3	0	3
Pelatihan Transformation Leadership	1	1	2
Diklat teknis Manajemen Kinerja	3	0	3
Pelatihan Manajemen Pengembangan Masyarakat	2	2	4
Diklat Pengelolaan Keuangan	2	0	2
Jumlah	11	3	14

Sumber: DPMPPA, 2024

Menurut tabel 1,5 bidang pelatihan dan pembinaan pegawai, terdiri atas kelompok jabatan fungsional yang di koordinir oleh sub koordinator, yaitu: 1. Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan; dan 2. Sub Koordinator Pembinaan Pegawai. Dari total jumlah pegawai 30 orang yang mengikuti pelatihan terbanyak pada Sub Koordinator Pendidikan dan Pelatihan ada 11 orang dan Sub Koordinator Pembinaan Pegawai hanya 3 orang.

UPTD DPMPPA Kota Jambi telah memberikan berbagai pelatihan terhadap pegawai. Pelatihan yang diikuti oleh pegawai tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pada UPTD DPMPPA tersebut. Namun pada kenyataannya pelatihan yang diberikan belum optimal dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah pegawai yang ada sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal.

Untuk penetapan indikator kinerja tersebut haruslah didasarkan pada perkiraan yang realistis dan rasional dengan memperhatikan tujuan dan sasaran serta data pendukung yang ada dalam organisasi (Moeheriono, 2018:28). Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistic, khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang. Berikut adalah Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi:

Tabel 1.6
Pencapaian Kinerja Pelayanan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi

Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target			Realisasi		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
KDRT Tertangani	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Layak Anak	100%	100%	100%	99%	100%	99%

Sumber: DPMPPA,2024

Dapat dilihat dari tabel 1.6 bahwa sangat jelas Perbedaan perbandingan kinerja perangkat daerah antara dalam menangani kasus KDRT dan kasus kelayakan anak. Pada target 100% dalam menangani KDRT dari tahun 2021 sampai tahun 2023 terlihat realisasi tercapainya sudah memenuhi target yaitu 100%, sedangkan pada kasus kelayakan pada anak masih ada yang belum terealisasi dengan capaian target tersebut. kualitas kinerja Dinas DPMPPA sudah cukup baik, namun masih banyak tantangan yang perlu dilakukan untuk mengurangi kasus kekerasan pada anak, sehingga nantinya tidak terjadi peningkatan kasus kekerasan pada anak. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja

Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kabupaten Kota Jambi belum mencapai maksimal.

Pada umumnya gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan pada Dinas DPMPPA untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat bekerja dengan efektif demi terwujudnya dan tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Menurut Sedarmayanti (2018:63) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Berdasarkan pandangan-pandangan dan fakta-fakta di atas maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada dinas DPMPPA di Kota Jambi tidak meningkat namun jumlah pekerjaan terus meningkat.
2. Masih ada beberapa kasus yang belum terselesaikan secara maksimal yaitu pada kasus anak telantar dan eksploitasi anak.

3. Hasil pra survei gaya kepemimpinan dinas DPMPPA Kota Jambi menyatakan 62% setuju dengan gaya kepemimpinan dan 38% menyatakan tidak setuju dengan gaya kepemimpinan kepala dinas DPMPPA Kota Jambi.
4. Tingkat pendidikan pegawai mayoritas berpendidikan sarjana dan masih terdapatnya tingkat pendidikan diploma.
5. Tingkat pelatihan yang diberikan oleh Dinas DPMPPA belum optimal dan jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan masih terlalu kecil dibanding dengan jumlah pegawai.
6. Hasil kinerja dinas DPMPPA Kota Jambi sudah memenuhi target yaitu 100%, sedangkan pada kasus kelayakan pada anak masih ada realisasi yang belum tercapai target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepentingan keilmuan maupun bagi kepentingan praktis manajerial berikut ini.

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah atau memperkaya pemahaman mengenai berbagai konsep yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan penting bagi manajemen organisasi, khususnya Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi, untuk mempertimbangkan

berbagai aspek penting dalam upaya memperbaiki kinerja pegawai, terutama dari aspek gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konsep Manajemen

Manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, (Terry dan Leslie, 2015: 15). Manajemen merupakan proses untuk mewujudkan keinginan yang hendak dicapai atau yang diinginkan oleh sebuah organisasi bisnis, organisasi sosial, organisasi pemerintahan dan sebagainya, (Effendi, 2014: 9). Sedangkan menurut, (Hasibuan, 2019: 25), 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.

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ organisasi, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ organisasi (Ismail, 2012: 12). Secara etimologis diantaranya istilah manajemen berasal dari bahasa latin manus yang berarti ”tangan”, dalam bahasa italia *maneggiare* berarti “mengendalikan,

dalam bahasa inggris istilah manajemen berasal dari *kata to manage* yang berarti mengatur (Dessler, 2018: 1).

Pengertian ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni dimana dalam pelaksanaannya seorang manajer perlu mencari cara dalam memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen yaitu (Dessler, 2018:45):

1. *Planning* (Perencanaan)

Menetapkan terlebih dahulu tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dan bagaimana cara mencapai tujuan tersebut. Untuk seorang manajer personalia perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu tujuan organisasi.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Mengadakan pembagian tugas atau struktur hubungan antara pekerjaan pengelompokan tenaga kerja sehingga tercapai suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. *Controlling* (Pengendalian)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian telah ditetapkan, maka fungsi ini adalah sebagai pelaksanaannya seperti pegawai, melatih memikirkan suatu perangsang, hadiah atau sanksi kepada pegawai sesuai dengan prestasi kerja yang mereka raih.

4. *Directing* (Pengarahan)

Tindakan atau aktivitas yang dilakukan manajer untuk melakukan pengamatan, penelitian, serta penilaian dari pelaksana seluruh kegiatan organisasi yang sedang atau telah berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora, 2019:23). Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi yang bersangkutan” (Sutrisno, 2019: 15).

Pengertian tersebut menyebutkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut hal mengenai ketenagakerjaan tetapi menjangkau lingkungan organisasi yang mempengaruhi sumber daya manusia sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan pokok dari manajemen sumber daya manusia yaitu mewujudkan pendayagunaan secara optimal sumber daya manusia di dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) (Mangkunegara, 2019: 21). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia memfokuskan kepada manusia baik sebagai subjek atau pelaku sekaligus sebagai objek dari pelaku. Jadi, manajemen sumber daya manusia akan mengelola, melalui proses perencanaan (*Planning*), organisasi (*Organizing*), pengarahan (*Directing*), dan pengendalian (*Controlling*), agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan hasil yang maksimal, efisien, dan efektif, (Mulyadi, 2018:18).

Menurut, (Sutrisno, 2019:20), terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1. Perencanaan Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Komponen-komponen perencanaan sumber daya manusia antara lain (Hasibuan, 2019:26) :

a) Tujuan Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan organisasi pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

b) Perencanaan Organisasi. Perencanaan organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan organisasi untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Peramalan SDM dipengaruhi secara drastis oleh tingkat produksi. Tingkat produksi dari organisasi penyedia (supplier) maupun pesaing dapat juga berpengaruh. Meramalkan SDM, perlu memperhitungkan perubahan teknologi, kondisi permintaan dan penawaran dan perencanaan karir.

2. Pengadaan. Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut, (Hasibuan, 2019:27) *Recruitment* adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan. Tujuan pengadaan sumber daya manusia adalah:

a) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/pegawai yang memenuhi syarat.

- b) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai organisasi.
- c) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya pegawai yang belum lama kerja.
- d) Untuk mengordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan.
- e) Untuk memenuhi tanggung jawab organisasi dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

2.1.4 Gaya kepemimpinan

2.1.4.1 Konsep Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perencanaan, visi yang berdampak positif yang diyakini akan menghasilkan tindakan yang kreatif pada sekelompok organisasi untuk mencapai tujuan yang diterapkan dalam suatu industri (Muhyi, 2017: 54). Gaya kepemimpinan menekankan pada proses pembangunan komitmen pengikutnya untuk bersama-sama dalam kemajuan kelompok, gaya kepemimpinan adalah suatu proses kepemimpinan di mana pemimpin mengembangkan keinginan pengikutnya dengan nilai-nilai dan visi didalam organisasi (Wuradji, 2017: 78).

Kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kinerja secara sendiri terhadap personal atau seseorang disemua kelompok yang terkait didalamnya. Pemimpin juga men dirinya sendiri secara ilmiah sebagai seorang pemimpin dalam suatu proses pembelajaran sehingga pemimpin dapat memimpin dengan lebih baik sesuai apa yang diterapkannya (Muhyi, 2017: 60).

Robbins (2019: 49) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Mereka menaruh perhatian terhadap kebutuhan pengembangan diri para pengikutnya; mengubah kesadaran para pengikut atas isu-isu yang ada dengan cara membantu orang lain memandang masalah lama dengan cara yang baru; serta mampu menyenangkan hati dan menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Gaya kepemimpinan menurut Mulyadi (2018:88) menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Gaya kepemimpinan adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa dengan adanya keadilan organisasional akan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi bagi pegawai.

2.1.4.2 Pentingnya Gaya Kepemimpinan

Pentingnya Gaya kepemimpinan menurut Mulyadi (2018:89) menyebutkan bahwa para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Gaya kepemimpinan adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar

biasa dengan adanya keadilan organisasional akan menciptakan komitmen organisasi yang tinggi bagi pegawai.

Menurut Mulyadi (2018: 86) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan gaya kepemimpinan bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya.

2.1.4.3 Ciri-Ciri Gaya kepemimpinan

Menurut Wuradji (2017: 69) Gaya kepemimpinan mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Mempunyai keberanian dalam dirinya untuk melakukan perubahan yang lebih baik ketingkat yang lebih tinggi, dan membawah organisasinya menuju kualitas yang bermutu.
2. Mambu memberikan motivasi dan semangat serta mampu membangkitkan bawahanya untuk ikut bekerja keras.
3. Mampu meberikan dan mengembangkan semangatnya untuk lebih disiplin dan memotivasi agar memberikan contoh yang lebih baik dan bisa memajukan suatu organisasinya.
4. Mampu membangun organisasinya dan memiliki kesadaran rasa bertanggung jawab kepada organisasinya, serta mengerti organisasinya dan membangun kemauan untuk prestasi yang lebih baik berkualitas.
5. Mampu memberikan kenyamanan dan mengayomi dikalangan pengikutnya.
6. Mampu menampung semua kepentingan pengikutnya.

7. Menggunakan kemampuannya untuk kegiatan yang positif bermutu secara pintar dalam berkualitas.
8. Pemimpin harus mempunyai kemampuan untuk memberikan peraturan atau pendapat yang harus bisa dipatuhi oleh pengikutnya dengan ikhlas.
9. Dapat memperjuangkan kemauan hak pengikutnya.
10. Mampu menyakinkan pengikutnya apa yang di cita-citakan dalam satu organisasi atau kelompok akan terwujud, tercapai sesuai dengan keinginan bersama.
11. Pengikutnya mempunyai pemikiran bahwa pemimpinnya itu unggul dalam memimpin.
12. Pemimpin mampu menempatkan diri sebagai motivasi perubahan dalam organisasinya.
13. Pemimpin tidak pernah puas akan kinerjanya, pemimpin selalu semangat belajar terus menerus.
14. Pemimpin mampu memecahkan masalah didalam organisasinya.
15. Pemimpin selalu menghargai pendapat pengikutnya, potensi dan kebutuhan pengikutnya.
16. Memiliki kepercayaan diri yang kuat dalam melawan tantangannya yang menghambat organisasinya.

2.1.4.4 Karakteristik Dari Perilaku Gaya Kepemimpinan

Dalam metode gaya kepemimpinan menurut Wuradji (2017: 71). Ada karakteristik perilaku yang perlu diketahui dalam gaya kepemimpinan yaitu:

1. Mempunyai tujuan atau visi yang besar dalam mencapai suatu tujuan didalam institusi atau organisasi.
2. Mampu menempatkan diri sebagai pemimpin yang membawah kedalam perubahan yang lebih baik.
3. Berani mengambil kekurangan atau resiko yang akan datang dalam mempertimbangkan suatu ide atau peraturan.
4. Mampu menyadarkan bawahanya akan pentingnya hasil kinerja yang baik untuk membawa pekerjaan yang lebih baik.
5. Memberikan kesempatan kepada bawahanya untuk mengeluarkan kemampuanya dan percaya kepada bawahnya akan kemampuan yang dimiliki bawahnya.
6. Dapat menerima pengalaman yang baru dan lebih fleksibel dan terbuka dalam menerima pengalaman baru.
7. Mementingkan motivasi yang lebih tinggi dan berkualitas dari pada motivasi materi.
8. Mampu mendorong bawahanya untuk mengutamakan kepentingan kelompok atau organisasinya dari pada mementingkan urusan pribadi.

2.1.4.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu (2017:2), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.4.6 Dimensi Gaya Kepemimpinan

Dalam buku “Kepemimpinan yang Efektif, Hadari Nawawi dalam dalam Wuradji (2017: 56) menyebutkan fungsi kepemimpinan memiliki 2 dimensi yaitu:

1. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan suatu tindakan yang terlihat pada tanggapan orang-orang atau karyawan yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi yang dijabarkan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin

Dari kedua dimensi tersebut, menurut Hadari Nawawi dalam Wuradji (2017: 57) secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin yang bertugas atau berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan apabila pemimpin perlu bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi, pemimpin berusaha untuk mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan tugas pokok dan posisi masing-masing.

4. Fungsi Delegasi

Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan atau melimpahkan suatu wewenang dalam mengambil keputusan. Fungsi

delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah seorang pemimpin harus dapat mengatur anggotanya secara terarah dan efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.1.4.7 Indikator Gaya kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan yang dipakai di dalam penelitian ini adalah dari pendapat yang dikemukakan oleh Bass yang didukung oleh pendapat Yulk dan O'Leary dalam Wuradji (2017: 59). Indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu)
2. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif)
3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)
4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual)

Wuradji (2017: 59) Menjelaskan bahwa seorang pemimpin dapat mentransformasikan bawahannya melalui empat komponen yang terdiri dari:

1. *Charismatic Leadership* (Kharismatik/pengaruh terhadap individu)

Pemimpin tersebut mempunyai power dan pengaruh. pegawai dibangkitkan, sehingga mempunyai tingkat kepercayaan dan keyakinan. Pemimpin membangkitkan dan menyenangkan pegawainya dengan

meyakinkan bahwa mereka mampu menyelesaikan sesuatu yang lebih besar dengan usaha ekstra.

2. *Inspirational Motivation* (Motivasi inspiratif)

Pemimpin selalu memotivasi dan merangsang bawahannya dengan menyiapkan pekerjaan yang berarti dan menantang, antusiasme dan optimisme ditunjukkan. Pemimpin selalu mengkomunikasikan visi, misi dan harapan-harapan dengan tujuan agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan.

3. *Intellectual Stimulation* (Stimulasi intelektual)

Pemimpin selalu menstimuli bawahannya secara intelektual, sehingga mereka menjadi inovatif dan kreatif dalam menyelesaikan masalah dengan cara-cara yang baru. Selain itu, pemimpin mengajarkan dengan melihat kesulitan sebagai masalah yang harus diselesaikan dan memberikan penyelesaian masalah secara rasional.

4. *Individualized Consideration* (Konsiderasi individual)

Pemimpin memberikan perhatian kepada pegawai secara individual, seperti: kebutuhan pegawai untuk berprestasi, memberikan gaji, memberi nasehat kepada pegawai sehingga pegawai dapat tumbuh dan berkembang.

Pendapat Bass tersebut didukung oleh pendapat Yulk dan O'Leary dalam Wuradji (2017: 58) menyatakan bahwa *Charismatic Leadership*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration* menjadi tolak ukur dalam kepemimpinan.

2.1.5 Pendidikan

2.1.5.1 Konsep Pendidikan

Pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relatif lama. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Pendidikan menurut Fuad (2017:1) adalah usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi – potensi bawaan baik dengan nilai – nilai yang ada didalam masyarakat dan kebudayaan yang dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan. Selanjutnya menurut Suwatno (2018:105) pendidikan adalah aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi yang dilakukan melalui pengembangan karir serta pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

2.1.5.2 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan juga disebutkan di dalam Undang – Undang Republik Indonesia, diantaranya:

1. UU No. 2 Tahun 1985

Tujuan pendidikan menurut UU No. 2 Tahun 1985 adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya, yaitu bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memiliki pengetahuan, sehat jasmani dan rohani, memiliki budi pekerti luhur, mandiri, kepribadian yang mantap, dan bertanggung jawab terhadap bangsa.

2. UU. No. 20 Tahun 2003

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

3. MPRS No. 2 Tahun 1960

Menurut MPRS No. 2 Tahun 1960, tujuan pendidikan adalah membentuk manusia yang berjiwa Pancasila sejati berdasarkan ketentuan – ketentuan yang dikehendaki oleh pembukaan UUD 1945 dan isi UUD 1945.

Sedangkan menurut David Popenoe (2016), fungsi pendidikan adalah:

1. Untuk mentransfer atau pemindahan kebudayaan dari satu generasi ke generasi berikutnya.
2. Memilih dan mendidik manusia tentang peranan sosial.
3. Memastikan terjadinya integrasi sosial di masyarakat.

4. Lembaga pendidikan mengajarkan corak kepribadian.
5. Menjadi sumber-sumber inovasi sosial di masyarakat.

2.1.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasibuan (2019: 63) adalah sebagai berikut :

1. Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
2. Sosial Ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
3. Sosial Budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak – anaknya.
4. Perkembangan IPTEK, menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
5. Psikologi konseptual pendidikan, merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.1.5.4 Dimensi Pendidikan

Dimensi untuk pendidikan yang dapat digunakan di dalam sebuah organisasi, antara lain Menurut Notoadmodjo (Hasibuan, 2019: 74):

1. Jenjang Pendidikan

Pendidikan di Indonesia terbagi ke dalam tiga jalur utama, yaitu formal, nonformal, dan informal. Pendidikan juga dibagi ke dalam empat jenjang, yaitu anak usia dini, dasar, menengah, dan tinggi. Jenjang pendidikan

adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

2. Kesesuaian Jurusan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka peluangnya untuk melamar pekerjaan di suatu lapangan usaha semakin besar. Hal ini disebabkan tuntutan perusahaan yang menginginkan tenaga kerja dengan kualitas yang tinggi sesuai dengan jurusan yang dimiliki. Kualitas tenaga kerja ini umumnya dilihat dari tingkat pendidikan yang ditamatkan.

3. Kompetensi

Kompetensi kerja didefinisikan sebagai kemampuan pengetahuan dan keterampilan/kecakapan yang dimiliki oleh pegawai/aparatur yang relevan dengan pekerjaan, tugas apapun jabatannya.

2.1.5.5 Indikator Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 2003, indikator pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari (Hasibuan, 2019: 64):

1. Pendidikan dasar

Jenjang pendidikan awal selama 6 (enam) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

2. Pendidikan menengah

Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.

3. Pendidikan tinggi

Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2.1.6 Pelatihan

2.1.6.1 Konsep Pelatihan

Menurut Robert dan Jackson (2017:5) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi melalui tahap penilaian, implementasi dan evaluasi. Pelatihan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Gomes (2016:5) pelatihan adalah usaha untuk memperbaiki kinerja pegawai pada suatu perusahaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan pendapat para pakar diatas, maka pengertian pelatihan adalah suatu proses didalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawainya.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karena dengan demikian dapat meningkatkan kinerja pegawai Mangkunegara (2019:30). Hal senada juga tertulis dalam peraturan pemerintah No. 101 tahun 2000 tentang diklat jabatan PNS yaitu pendidikan dan pelatihan didefinisikan sebagai proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kinerja PNS. Sedangkan Pelatihan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer pengetahuan seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan latihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja pegawai.

Pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan/instansi dengan maksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan keinginan dari perusahaan/instansi yang bersangkutan. Pelatihan berhubungan dengan penambahan pengetahuan umum. Pengertian tentang pelatihan adalah tindakan untuk meningkatkan pengetahuan, dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2019:44) menyatakan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi melalui pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu hal yang harus dilakukan dan mendapat perhatian yang serius dalam rangka menjawab berbagai tantangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat, sekaligus untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2.1.6.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam enam bidang yaitu: (Sedarmayanti : 2018).

1. Memperbaiki kinerja

Pegawai-pegawai yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan-keterampilan merupakan calon-calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini. Pada saat jumlah kekosongan melebihi jumlah pelamar, satu-satunya alternative management adalah mengangkat dan mempromosikan pelamar dengan sedikit atau tanpa keahlian-keahlian kerja dan menutupi kepincangan itu dengan pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.

Melalui pelatihan (training) memastikan bahwa pegawai dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan-pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan pegawai mestilah di mutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan kedalam organisasi.

3. Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.

Sering seorang pegawai baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job competent” yaitu mampu mencapai output dan standar kualitas yang diharapkan, sebab

pertama, sistem seleksi yang tidak sempurna, meskipun hasil-hasil tes, wawancara dan data lainnya mungkin menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar pekerjaan. Kedua, manajemen dengan sengaja mengangkat pegawai-pegawai yang membutuhkan pelatihan agar bekerja pada tingkat standar. Ketiga, sering kali manajemen mengangkat pegawai-pegawai yang memiliki bakat untuk mempelajari berbagai bakat untuk mempelajari berbagai pekerjaan rendah atau semi ahli dibandingkan dengan pegawai ahli dalam suatu bidang pekerjaan. Untuk mempelajari keahlian khusus pegawai tersebut mengikuti pelatihan yang disediakan organisasi.

4. Membantu memecahkan permasalahan non – operasional.

Para pemimpin harus mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumberdaya : kelangkaan sumber daya financial dan sumberdaya teknologi manusia (human, teknologi, resource), dan kelimpahan finansial, manusia dan teknologi. Serangkaian pelatihan dalam berbagai bidang yang diberikan organisasi maupun konsultan luar membantu kalangan pegawai dalam memecahkan masalah – masalah organisasional dan melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.

Salah satu cara yang menarik, menahan dan memotivasi pegawai adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promorsional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan dengan personalia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah

mengorientasikan pegawai-pegawai baru terhadap organisasi dan pekerjaan.

6. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Misalnya sebagian besar pemimpin adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaannya. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktifitas-aktifitas yang membuahkan efektifitas organisasi yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua pegawai.

Pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan yang benar. Pada dasarnya kebutuhan itu adalah untuk memenuhi kekurangan pengetahuan, meningkatkan keterampilan atau sikap dengan masing-masing kadar yang bervariasi. Kebutuhan pelatihan dapat digolongkan menjadi (Veithzal Rivai, 2016:234).:

1. Kebutuhan memenuhi kebutuhan sekarang, kebutuhan ini biasanya dapat dikenali dari prestasi pegawai yang tidak sesuai standar hasil kerja yang dituntut pada jabatan itu.
2. Memenuhi kebutuhan tuntutan jabatan lainnya, pada tingkat hirarki manapun dalam perusahaan sering dilakukan rotasi jabatan, ada yang menyebutkan untuk mengatasi kejenuhan, ada juga yang menyebutkan untuk membentuk orang generalis.
3. Untuk memenuhi tuntutan perubahan, perubahan-perubahan baik internal (perubahan system, struktur organisasi) maupun eksternal (perubahan

teknologi, perubahan orientasi bisnis perusahaan) sering memerlukan tambahan pengetahuan baru.

2.1.6.3 Dimensi Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2019:51) dimensi pelatihan antara lain:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para trainer yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan karyawan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan untuk karyawan.

2. Peserta

Peserta pelatihan karyawan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan bagi karyawan.

3. Materi

Materi pelatihan karyawan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan karyawan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan karyawan pun harus update agar si peserta dapat dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan karyawan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan Pelatihan dan Sasaran

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan karyawan harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar dapat memahami pelatihan karyawan perusahaan tersebut.

2.1.6.4 Indikator Pelatihan

Pelatihan dikatakan berhasil jika sasaran yang di inginkan telah tercapai, yaitu dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugastugasnya. Adapun yang menjadi indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2019:45), yaitu:

1. Tujuan dan sarana pelatihan
2. Materi latihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai
3. Metode latihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi peserta.
4. Peserta latihan harus memenuhi syarat yang ditetapkan.

2.1.7 Kinerja Pegawai

2.1.7.1 Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli menurut Gibson (2017: 101) kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2019: 89). Berdasarkan pengertian kinerja, dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Hampir semua orang yang berkerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan yang terbaik dari yang telah ditetapkan. Dimana pegawai yang

melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Moeheriono (2018: 76) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Robbins (2019: 50) kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Robbins (2019: 52) seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif karena akan memotivasi pegawai dalam melakukan kegiatannya. Di samping itu, penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan pengawasan terhadap perilaku pegawai. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif

untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja pegawai tidak maksimal.

2.1.7.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Organisasi sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat dioperasikan karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2019: 96) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas:

1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efiseinsi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.
3. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.
4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2019: 112) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah:

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Kepuasan Kerja
10. Lingkungan Kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin Kerja



Berikut adalah penjelasan dari teori diatas:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerjadapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun organisasi dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat

berupa waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.1.7.3 Indikator Kinerja

Menurut Dessler (2018: 98) penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

1. Jumlah Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut pegawai harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil kerja.

4. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran pegawai selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan kerja sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar pegawai sangat dibutuhkan. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya

2.1.7.4 Dimensi Kinerja

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Mulyadi (2018:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan

2. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran pegawai dalam suatu organisasi selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar pegawai

Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepuasan kerja

Pegawai merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi.

2.1.8 Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Rivai (2016:76) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat menimbulkan pengaruh positif pada perilaku kerja pegawai, sehingga akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Pegawai akan bekerja lebih giat, bersemangat, berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, dan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dengan sebaik-baiknya, untuk memajukan organisasi. Sebaliknya apabila pegawai merasakan gaya kepemimpinan yang diterapkan kurang dapat diterima maka akan menimbulkan pengaruh negatif pada perilaku kerja pegawai sehingga akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Bahkan pegawai tidak bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tanpa memikirkan kualitas dan kuantitasnya. Fungsi gaya kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, gaya kepemimpinan Transformatif diyakini memiliki pengaruh terhadap organisasi dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Pemimpin memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar dugaan (*beyond normal expectation*) melalui pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, pemimpin menunjukkan berbagai perilaku berikut, idealisme, motivasi insporasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual.

2.1.9 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja Karyawan pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan, sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. (Sutrisno, 2019:68) menyatakan, “Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang” Menurut (Hasibuan, 2019:8) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. (Gomes, 2016:27) pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki performance pekerja/karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu.

Manusia memerlukan pengetahuan, keterampilan dan dapat mandiri melalui pendidikan. Sehingga dengan adanya tingkat pendidikan karyawan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik dan tujuan dari perusahaan akan tercapai dengan sempurna (Uyoh, 2016). Menurut Sutermeister dalam Machmud, 2017:213) kinerja karyawan dipengaruhi oleh “motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan psikologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan menentukan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan (Wibowo, 2012:379). Hal ini dibuktikan dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mufidah (2017) hasil dari penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

2.1.10 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Kemampuan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi/instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor secara internal, salah satunya adalah melalui pelatihan, dimana melalui program tersebut diharapkan organisasi/instansi dapat mempertahankan pegawai yang berpotensi dan berkualitas. Pelatihan (training) merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai organisasi tersebut. Chan

dalam (Priansa, 2017) pelatihan adalah pembelajaran yang disediakan untuk meningkatkan kinerja berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilakukan saat ini.

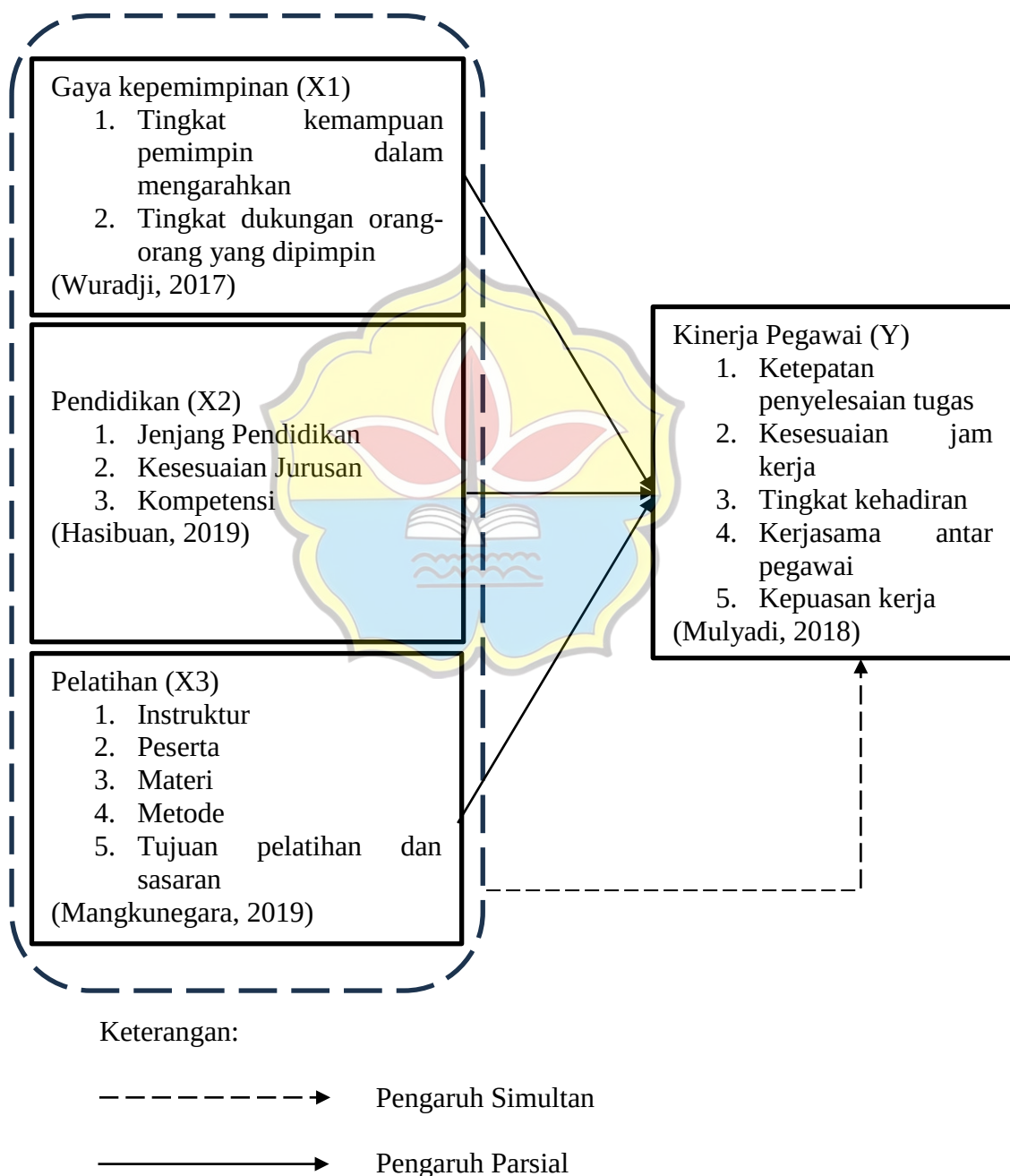
Melalui program ini para karyawan akan termotivasi untuk mengembangkan karier dalam perusahaan. Hasilnya akan tampak dalam tingkat turn over yang dapat diminimalkan dan melicinkan jalan menuju tingkat produktivitas yang tinggi. Peran unsur sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas suatu organisasi, pelatihan pada dasarnya merupakan suatu unsur yang penting dalam merencanakan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan organisasi. Pelatihan merupakan suatu proses harmonisasi yang mempertemukan kebutuhan-kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dalam hal ini pegawai ataupun pegawai dalam organisasi merupakan aset yang paling penting dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi. Karena itu, organisasi harus memperhatikan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawainya. Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi juga harus mengetahui bagaimana cara memperlakukan pegawai melalui pemimpin dalam organisasi itu sendiri.

Peneliti mengajukan model penelitian sebagai berikut, kinerja pegawai sebagai variabel yang akan diukur dengan melihat pengaruh intraksi antara gaya kepemimpinan (X1), pendidikan (X2), dan pelatihan (X3) terhadap kinerja

pegawai (Y). Dimana variabel gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan adalah variabel independen (bebas) sedangkan kinerja pegawai adalah variabel dependen (terikat). Dari kerangka teoritis tersebut akan dilihat pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran teoritis yang telah dijelaskan, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi dinilai Baik.
2. Diduga secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.
3. Diduga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.

2.4 Populasi dan Penarikan Sampel

2.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi yang berjumlah 30 orang.

2.4.2 Sampel

Penelitian ini memiliki populasi kurang dari 100, maka menggunakan metode sensus, di mana yang menjadi sampel penelitian adalah seluruh populasi. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan skala likert, serta menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang menggunakan program SPSS.

2.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder. Adapun sumber data tersebut sebagai berikut :

2.5.1 Data primer

Data primer adalah data yang di peroleh langsung dari sumber pertama baik dari individu seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang di lakukan oleh peneliti. Data primer di peroleh dari kuesioner yang di berikan kepada responden yaitu pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.

2.5.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari sumber lain, yaitu didapat dari pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder berupa jumlah pegawai, LAKIP, dan profil kantor

2.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018: 123) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis menggunakan skala likert. Data populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:123).

2.6.1 Analisis Deskriptif

Mendeskripsikan data dari variabel-variabel penelitian digunakan teknik analisis statistik deskriptif. Analisis data deskriptif adalah statistik digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya (Sugiyono, 2018: 124). Teknik statistik deskriptif digunakan untuk menggambar variabel-variabel penelitian, yakni gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Instrument penelitian ini menggunakan skala likert. Skala digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator penelitian. Dalam skala likert digunakan jawaban sebagai berikut:

Tabel 2.1
Bobot Nilai Skala Likert

Simbol	Keterangan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2018)

Dalam penentuan nilai rentang skala di lakukannya perhitungan dengan rumus sebagai berikut:

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

Diketahui n = Jumlah Sampel
 m-1 = jumlah alternatif jawaban item (5-1)
 m = Nilai item tertinggi

Sehingga dihitung sebagai berikut:

$$RS = \frac{30(5-1)}{5} = \frac{120}{5} = 24$$

Rentang skor terendah = n x skor terendah = 30 x 1 = 30

Rentang skor tertinggi = $n \times \text{skor tertinggi} = 30 \times 5 = 150$

Tabel 2.2
Rentang Pengklasifikasian Variabel

Rentang Skala	Gaya kepemimpinan	Pendidikan	Pelatihan	Kinerja
30 – 53	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik	Sangat Tidak Baik
54 – 77	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik	Tidak Baik
78 – 101	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik	Cukup Baik
102 – 125	Baik	Baik	Baik	Baik
126 – 150	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2018)

2.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi. Maka penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari variabel independen terhadap variabel dependen, Adapun persamaan regresi yang dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2018 : 182):

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Pendidikan

X₃ = Pelatihan

a = Konstanta Regresi

β_{1-3} = Koefesien Regresi

ε = Error Therm (Nilai Kesalahan/Pengganggu)

2.6.3 Uji Validitas

Validitas menurut Sugiyono (2018:177) menunjukkan derajat ketepatan-antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,05 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,05 maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2018 : 179).

2.6.4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018 : 177). Uji realianilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode *split half* item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehinga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,60 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat *reliabel* yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,60 maka kurang reliabel.

2.6.5 Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan analisis regresi berganda dengan metode OLS, maka pengujian model terhadap asumsi klasik harus dilakukan. Uji asumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut (Gujarati, 2020:45):

1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah

berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal. Jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hubungan linear antar variabel independen. Dalam asumsi regresi linear klasik, antar variabel independen tidak diijinkan untuk saling kolerasi. Adanya multikolinearitas akan menyebabkan besarnya varian koefisien regresi yang berdampak pada lebarnya interval kepercayaan terhadap variabel bebas yang digunakan. Alat ukur yang sering digunakan untuk mengukur ada tidaknya variabel berkorelasi menggunakan alat uji deteksi *variance inflation factor* (VIF), jika nilai $VIF < 10.00$ artinya tidak terdapat multikolinieritas, dan jika nilai $VIF > 10.00$ artinya terdapat multikolinieritas..

3. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana variasi gangguan (μ_i) untuk setiap variabel independen adalah tidak konstan dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas dapat diketahui salah satunya dengan melakukan Uji Park. Uji Park menggunakan logaritma natural dari residual sebagai variabel dependennya. Dimana kriteria pengujiannya adalah dengan melihat nilai probabilitas dari Uji-

t. Apabila signifikan ($<0,05$), maka model regresi terkena heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah suatu keadaan dimana kesalahan pengganggu dari periode tertentu (μ_t) berkorelasi dengan kesalahan pengganggu dari periode sebelumnya (μ_{t-1}). Pada kondisi ini kesalahan pengganggu tidak bebas tetapi satu sama lain saling berhubungan. Mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dapat menggunakan Uji Langrange Multiplier (LM Test). Dalam uji ini apabila nilai probabilitas dari $obs \cdot R^2$ tidak signifikan ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan adanya autokorelasi.

2.6.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel bebas (X_{1i}) yang diterangkan oleh variabel terikat (Y) dapat dilihat dari nilai R^2 (Koefisien Determinan) dengan formulasi (Gujarati, 2020:40):

$$R^2 = \beta_1^2 - \left(\frac{\sum x_i^2}{\sum y_i^2} \right)$$

Dimana r^2 berkisar antara 0 (nol) sampai 1 (satu), jika mendekati nilai 0 (nol) ini berarti kurang kuat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika nilainya mendekati 1 (satu) maka ini menunjukkan semakin besarnya hubungan antara kedua variabel tersebut.

2.6.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah cabang ilmu Statistik Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut.

1. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara bersama. Uji F menunjukkan signifikan pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F-hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 2020:36):

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana:

Fh = F-hitung

R² = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

2. Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan yang ditaksir sebagai pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji-t statistik (t-test) dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 2020:38):

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta_1}{Se(\beta_1)}$$

Dimana:

t = t-hitung

β₁ = Koefisien regresi

Se = Standart error

Dengan membandingkan t-hitung dan t-tabel pada tingkat keyakinan tertentu dapat diambil kesimpulan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

2.7 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Adapun operasional variabel dalam penelitian ini yaitu :

Tabel 2.3
Operasionalisasi Variabel-Variabel Penelitian

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kepemimpinan di mana pemimpin mengembangkan keinginan pengikutnya dengan nilai-nilai dan visi didalam organisasi (Wuradji, 2017)	Tingkat kemampuan pemimpin dalam mengarahkan	<i>Charismatic Leadership</i> (Kharismatik/pengaruh terhadap individu)	Ordinal
		<i>Inspirational Motivation</i> (Motivasi inspiratif)	
	Tingkat dukungan orang-orang yang dipimpin	<i>Intellectual Stimulation</i> (Stimulasi intelektual)	
		<i>Individualized Consideration</i> (Konsiderasi individual)	
Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.	Jenjang Pendidikan	Pendidikan dasar	Ordinal
	Kesesuain Jurusan	Pendidikan menengah	
	Kompetensi	Pendidikan tinggi	

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
(Hasibuan, 2019)			
Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Mangkunegara, 2019)	Instruktur	Metode latihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi peserta.	Ordinal
	Peserta	Peserta latihan harus memenuhi syarat yang ditetapkan	
	Materi	Materi latihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai	
	Metode	Metode latihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi peserta.	
	Tujuan pelatihan dan sasaran	Tujuan dan sarana pelatihan	
Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mulyadi, 2018: 137)	Ketepatan penyelesaian tugas	Jumlah Pekerjaan	Ordinal
	Kesesuaian jam kerja	Ketepatan Waktu	
	Tingkat kehadiran	Kehadiran	
	Kerjasama antar pegawai	Kemampuan kerja sama	
	Kepuasan kerja	Kualitas Pekerjaan	

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

3.1 Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi

Pada awalnya OPD terbentuk dengan nama Badan Pemberdayaan Masyarakat Kota Jambi yang didasari oleh :

- a) Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- b) Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Jambi.
- c) Peraturan Walikota Jambi Nomor 23 Tahun 2009 tentang Fungsi Badan, Sekretariat, Bidang dan Rincian Tugas Sub Bagian, Sub Bidang serta Tata Kerja Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat.

Dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Organisasi Perangkat Daerah sebagai bagian dari penataan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Jambi, maka Peraturan Daerah Kota Jambi Nomor 14 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah diturunkan menjadi Peraturan Walikota Jambi Nomor 43 Tahun 2016 tentang Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja

- a) Kepala Badan
- b) Sekretariat sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) terdiri dari:
 - a. Sub Bagaian Perencaan dan Evaluasi.
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset.

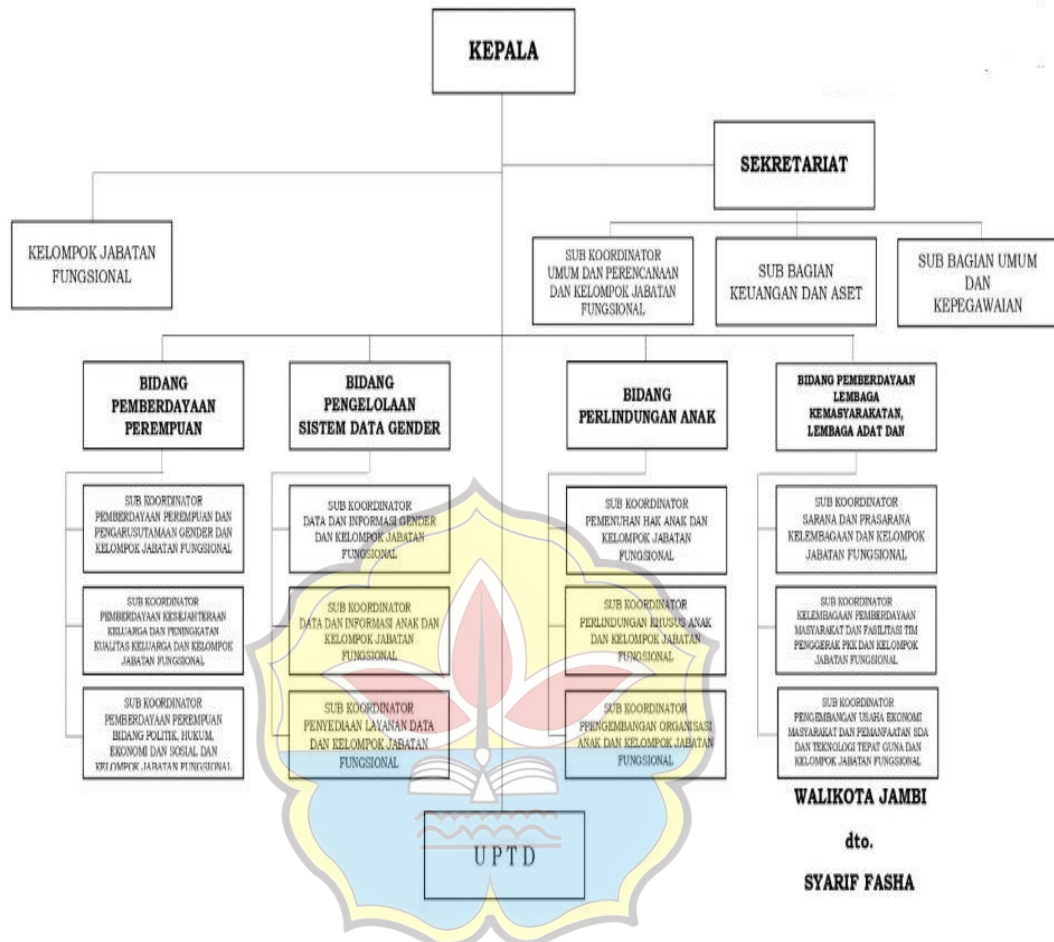
- c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c) Bidang Pemberdayaan Perempuan, terdiri dari :
 - a. Seksi Pemberdayaan Perempuan dan Pengarusutamaan Gender.
 - b. Seksi Pemberdayaan Kesejahteraan keluarga dan peningkatan kualitas keluarga.
 - c. Seksi Pemberdayaan perempuan bidang politik, hukum, ekonomi, dan sosial.
- d) Bidang pengelolaan sistem data gender dan anak terdiri dari:
 - a. Seksi data dan informasi gender.
 - b. Seksi data dan informasi anak.
 - c. Seksi penyediaan layanan anak.
- e) Bidang Perlindungan anak terdiri dari:
 - a. Seksi pemenuhan hak anak.
 - b. Seksi Perlindungan khusus anak.
 - c. Seksi Pengembangan organisasi anak.
- f) Bidang Pemberdayaan lembaga kemasyarakatan, lembaga adat dan masyarakat hukum adat, terdiri dari:
 - a. Seksi sarana dan prasarana kelembagaan.
 - b. Seksi kelembagaan pemberdayaan masyarakat dan fasilitas tim pergerakan PKK.
 - c. Seksi Pengembangan usaha Ekonomi Masyarakat, dan pemanfaatan SDA dan teknologi tepat guna.

Sebelum keluarnya Perda Kota Jambi Pada Tahun 2016 tentang perlindungan anak masih satu sub bagian dengan pemberdayaan perempuan di badan pemberdayaan di masyarakat Kota Jambi, namun setelah keluarnya peraturan Wali kota Nomor 43 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja pada di DPMPPA Kota Jambi, Perlindungan anak terpisah dengan pemberdayaan perempuan dimana sekarang perlindungan anak merupakan sub bagian tersendiri yang bernama bidang pemenuhan hak dan perlindungan anak DPMPPA Kota Jambi. Geografis Dalam melaksanakan Tugas dan Fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada korban pelecehan seksual terhadap anak yang terjadi di Kota Jambi, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan Dan Perlindungan Anak di Kota Jambi yang beralamat di jl. Jend. Basuki Rahmat No. 14 di Kota Baru Provinsi Jambi.



Gambar 3.1
Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak
Kota Jambi

3.2 Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi



Gambar 3.2
Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi

3.3 Tugas dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada WaliKota melalui skretaris daerah.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak mempunyai tugas membantu WaliKota dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Perumusan kebijakan teknis dibidang pemberdayaan masyarakat dan perlindungan perempuan dan anak.
- b) Pelaksanaan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak.
- c) Pelaksanaan pepaduan dan sinkronisasi kebijakan pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak.
- d) Pelaksanaan pemetaan pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak.
- e) Pelaksanaan advokasi, komunikasi, informasi dan edukasi lembaga dan pengembangan partisipasi masyarakat, perempuan dan anak.
- f) Penyediaan data profil kelurahan, gender dan anak.
- g) Pelaksanaan pendayagunaan tenaga unit pelaksana teknis dinas perlindungan perempuan dan anak (UPTD PPA).
- h) Pelaksanaan pengembangan pos pelayanan teknologi tepat guna (posyantek).
- i) Pelaksanaan pelayanan perlindungan perempuan dan anak

- j) Fasilitas pelayanan pusat pembelajaran keluarga (puspaga), partisipasi publik untuk kesejahteraan perempuan dan anak (puspa) dan pusat informasi sahabat anak (PISA).
- k) Pelaksanaan pemberdayaan dan peningkatan peran serta organisasi kemasyarakatan dan pemberdayaan kesejahteraan keluarga serta organisasi perempuan dan anak.
- l) Penyelenggaraan urusan kesektarian.
- m) Pembinaan kelompok jabatan.

3.4 Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Jambi

DPMPPA menjalankan visi misi Walikota Jambi ke 5, Visi misi mengacu pada visi Walikota Jambi 2018-2023, yaitu; Meningkatkan Kualitas Masyarakat Perkotaan.

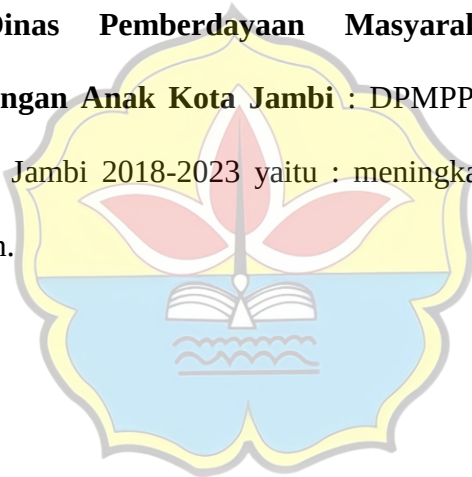
DPMPPA menentukan tujuan yaitu “Mewujudkan Peningkatan Kinerja aparatur dan ekonomi masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat menuju kesejahteraan keluarga dengan terlindunginya perempuan dan anak serta berkeadilan gender disemua aspek pembangunan, dalam mewujudkan partisipasi perempuan dan anak serta masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraan sosial melalui pemberdayaan masyarakat, perempuan dan perlindungan anak dan terwujudnya peran serta masyarakat dalam kegiatan adat dan budaya dan terciptanya kemandirian masyarakat dengan strategi peningkatan penanganan dan pelayanan penyuluhan pemberdayaan masyarakat dengan mewujudkan arah kebijakan yaitu peningkatan penyuluhan adat dan penanganan pemberdayaan

masyarakat, perempuan dan perlindungan anak memberdayakan lembaga-lembaga adat dan LPM serta pengembangan nilai-nilai budaya daerah dan meningkatkan promosi adat budaya daerah”.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukan visi dan misi yaitu sebagai berikut:

a) **Visi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan, dan Perlindungan Anak Kota Jambi** : Menjadikan Kota Jambi sebagai pusat perdagangan dan jasa berbasis masyarakat berakhlak dan berbudaya dengan mengedepankan pelayanan prima.

b) **Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan, dan Perlindungan Anak Kota Jambi** : DPMPPA berada pada misi ke-5 Walikota Jambi 2018-2023 yaitu : meningkatkan kualitas masyarakat perkotaan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Umum Responden Penelitian

Karakteristik merupakan aspek yang terdapat disetiap responden Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi, berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden, yaitu sebagai berikut:

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden di Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Jumlah dan Persentase Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Perempuan	23	76,67
Laki – Laki	7	23,33
Jumlah	30	100,0

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa jenis kelamin perempuan lebih dominan dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki, hal ini dapat dipengaruhi oleh *job desk* pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan lebih banyak dan lebih berat dalam pelayanan kepada masyarakat untuk jenis Perempuan.

4.1.2 Usia Responden

Karakteristik responden di Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Jumlah dan Persentase Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah	%
33 - 35	2	6,67
36 - 40	2	6,67
41 - 45	5	16,67
46 - 50	6	20,00
> 51	15	50,00
Jumlah	30	100.0
Rata-Rata Usia 49 Tahun		

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa hasil analisis data yang dilakukan diketahui karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terbanyak dengan rentang > 51 tahun keatas sebanyak 50.0%, sedangkan persentase terendah pada usia 33 – 35 dan 36 – 40 tahun sebanyak 6.67%. Berdasarkan hasil survey menunjukan responden rentan usia paling banyak terdapat pada rata-rata usia 49 tahun karena usia tersebut masuk kedalam usia yang produktif yang memiliki kinerja yang baik.

4.1.3 Pendidikan Responden

Karakteristik responden di Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Jumlah dan Persentase Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	%
SMA	3	10,00
Sarjana	21	70,00
Magister	6	20,00
Jumlah	30	100.0

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa hasil analisis data yang dilakukan diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan di atas dapat dilihat

tingkat pendidikan terakhir pegawai, pada pendidikan SMA sebesar 10.00%, dan pendidikan sarjana sebesar 70.00%, sedangkan pendidikan terakhir magister sebesar 20.00%. Pendidikan pegawai banyak terdapat pada pendidikan terakhir tingkat sarjana, upaya bekerja harus memiliki syarat pendidikan perguruan tinggi.

4.1.4 Masa Kerja

Karakteristik responden di Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Jumlah dan Persentase Responden Menurut Masa Kerja

Tahun	Jumlah	%
13 - 15	8	26,67
16 - 20	6	20,00
21 - 25	7	23,33
> 26	9	30,00
Jumlah	30	100.0
Rata-Rata Lama Bekerja 22 Tahun		

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa hasil analisis data yang dilakukan diketahui karakteristik responden berdasarkan masa kerja pegawai, pada 13 - 15 tahun sebesar 26.67%, masa kerja 16 – 20 tahun sebesar 20.00%, masa kerja 21 – 25 tahun sebesar 23.33%, dan masa kerja > 26 tahun sebesar 30.00%. Rata-rata lama bekerja pegawai berkisar 22 tahun.

4.2 Deskripsi Variabel

Gambaran gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, serta kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi dilihat tanggapan responden dari tiap pernyataan dalam kuesioner, sebagai berikut:

4.2.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kepemimpinan di mana pemimpin mengembangkan keinginan pengikutnya dengan nilai-nilai dan visi didalam organisasi (Wuradji, 2017). Dimensi gaya kepemimpinan yang digunakan adalah tingkat kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, dan tingkat dukungan orang-orang yang dipimpin. Dibawah ini dapat dilihat jawaban responden terhadap gaya kepemimpinan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Rekapitulasi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Gaya Kepemimpinan					Jumlah (Orang)	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pimpinan saya selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan	0	1	2	9	18	30	Sangat Baik
Total Skor		0	2	6	36	90	134	
2	Jika ada permasalahan, pimpinan saya bersedia membantu dan memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan instansi	0	4	8	16	2	30	Baik
Total Skor		0	8	24	64	10	106	
3	Pimpinan saya selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka	0	3	2	12	13	30	Baik
Total Skor		0	6	6	48	65	125	
4	Pimpinan saya menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus	0	5	0	12	13	30	Baik
Total Skor		0	10	0	48	65	123	
5	Pimpinan saya mampu membuat hubungan yang baik dengan bawahannya	0	3	2	4	21	30	Sangat Baik
Total Skor		0	6	6	16	105	133	
6	Pimpinan saya mampu menggerakkan pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik	0	2	5	4	19	30	Sangat Baik
Total Skor		0	4	15	16	95	130	
7	Pimpinan selalu memberikan arahan pada tugas yang sifatnya kompleks	0	0	9	14	7	30	Baik
Total Skor		0	0	27	56	35	118	

No	Pernyataan	Gaya Kepemimpinan					Jumlah (Orang)	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
8	Pegawai mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan	0	8	5	6	11	30	Baik
Total Skor		0	16	15	24	55	110	
Jumlah							979	Baik
Rata-Rata							122	

Sumber : Data Olahan, 2024

Keterangan hasil kuesioner pada tabel 4.5 tentang literasi kewirausahaan menunjukkan bahwa total skor yaitu 979 poin. Pernyataan dengan skor tertinggi pada pernyataan “Pimpinan saya selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan” dengan skor 134 kategori Sangat Baik. Kemudian untuk pernyataan dengan skor terendah pada pernyataan “Jika ada permasalahan, pimpinan saya bersedia membantu dan memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan instansi” dengan skor 106 kategori Baik. Gaya kepemimpinan memiliki rata-rata sebesar 122 pada kategori Baik, artinya adalah bahwa responden yang memberikan tanggapan penilaian yang positif atau tinggi terhadap gaya kepemimpinan. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan yang baik atau puas dengan aspek yang dinilai.

4.2.2 Pendidikan

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh (Hasibuan, 2019). Dimensi pendidikan yang digunakan adalah jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi. Dibawah ini dapat dilihat jawaban responden terhadap pendidikan pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Rekapitulasi Jawaban Responden Pendidikan

No	Pernyataan	Pendidikan					Jumlah (Orang)	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya	0	2	7	11	10	30	Baik
Total Skor		0	4	21	44	50	119	
2	Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan	2	1	1	11	15	30	Sangat Baik
Total Skor		2	2	3	44	75	126	
3	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya	0	0	5	9	16	30	Sangat Baik
Total Skor		0	0	15	36	80	131	
4	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	0	0	9	10	11	30	Baik
Total Skor		0	0	27	40	55	122	
5	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan saya	0	4	3	12	11	30	Baik
Total Skor		0	8	9	48	55	120	
6	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki	2	0	0	9	19	30	Sangat Baik
Total Skor		2	0	0	36	95	133	
Jumlah							751	Baik
Rata-Rata							125	

Sumber : Data Olahan, 2024

Keterangan hasil kuesioner pada tabel 4.6 tentang pendidikan menunjukkan bahwa total skor yaitu 751 poin. Pernyataan dengan skor tertinggi pada pernyataan “Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki” dengan skor 133 kategori Sangat Baik. Kemudian untuk pernyataan dengan skor terendah pada pernyataan “Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya” dengan skor 119 kategori Baik. Nilai pendidikan rata-rata sebesar 125 pada kategori Baik, artinya adalah bahwa responden yang memberikan tanggapan penilaian yang positif atau tinggi terhadap pendidikan. Ini

menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan yang baik atau puas dengan aspek yang dinilai.

4.2.3 Pelatihan

Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2019). Dimensi pelatihan yang digunakan adalah instruktur, peserta, materi, metode, tujuan pelatihan dan sasaran. Dibawah ini dapat dilihat jawaban responden terhadap pelatihan tabel berikut:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Jawaban Responden Pelatihan

No	Pernyataan	Pelatihan					Jumlah (Orang)	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pelatih menggunakan media yang tersedia dengan baik	0	1	6	8	15	30	Sangat Baik
	Total Skor	0	2	18	32	75	127	
2	Pelatih dapat menyampaikan materi dengan jelas	0	1	7	13	9	30	Baik
	Total Skor	0	2	21	52	45	120	
3	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan selama pelatihan	0	1	7	13	9	30	Baik
	Total Skor	0	2	21	52	45	120	
4	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pelatihan	1	4	7	10	8	30	Baik
	Total Skor	1	8	21	40	40	110	
5	Materi yang disampaikan dalam pelatihan mendukung pekerjaan sehari-hari saya	1	3	3	12	11	30	Baik
	Total Skor	1	6	9	48	55	119	
6	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoisi saya	2	1	7	9	11	30	Baik
	Total Skor	2	2	21	36	55	116	
7	Metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan	0	1	5	14	10	30	Baik
	Total Skor	0	2	15	56	50	123	

No	Pernyataan	Pelatihan					Jumlah (Orang)	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
8	Metode penyampaian yang diberikan pada saat pelatihan mudah untuk dimengerti	0	1	3	17	9	30	Baik
Total Skor		0	2	9	68	45	124	
9	Evaluasi pelatihan dapat membantu saya menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja.	0	0	7	13	10	30	Baik
Total Skor		0	0	21	52	50	123	
10	Setelah mengikuti pelatihan evaluasi yang saya peroleh dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.	0	0	10	8	12	30	Baik
Total Skor		0	0	30	32	60	122	
Jumlah							1204	Baik
Rata-Rata							120	

Sumber : Data Olahan, 2024

Keterangan hasil kuesioner pada tabel 4.7 tentang pelatihan menunjukkan bahwa total skor yaitu 1204 poin. Pernyataan dengan skor tertinggi pada pernyataan “Pelatih menggunakan media yang tersedia dengan baik” dengan skor 127 kategori Sangat Baik. Kemudian untuk pernyataan dengan skor terendah pada pernyataan “Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pelatihan” dengan skor 110 kategori Baik. Pelatihan memiliki rata-rata sebesar 120 pada kategori Baik, artinya adalah bahwa responden yang memberikan tanggapan penilaian yang positif atau tinggi terhadap pelatihan. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan yang baik atau puas dengan aspek yang dinilai.

4.2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mulyadi, 2018: 137), Dimensi

kinerja pegawai yang digunakan adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar pegawai, dan kepuasan kerja. Dibawah ini dapat dilihat jawaban responden terhadap kinerja pegawai tabel berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Kinerja Pegawai					Jumlah (Orang)	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Kesadaran untuk melaksanakan tugas	0	0	3	16	11	30	Sangat Baik
	Total Skor	0	0	9	64	55	128	
2	Absensi sesuai peraturan organisasi	0	0	4	6	20	30	Sangat Baik
	Total Skor	0	0	12	24	100	136	
3	Waktu penyelesaian sesuai target	0	0	4	15	11	30	Sangat Baik
	Total Skor	0	0	12	60	55	127	
4	Pekerjaan sesuai dengan rencana	0	0	6	4	20	30	Sangat Baik
	Total Skor	0	0	18	16	100	134	
5	Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan	0	3	4	12	11	30	Baik
	Total Skor	0	6	12	48	55	121	
6	Menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan	0	1	3	9	17	30	Sangat Baik
	Total Skor	0	2	9	36	85	132	
7	Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan	0	1	6	9	14	30	Sangat Baik
	Total Skor	0	2	18	36	70	126	
8	Bekerja sama dalam tugas	0	0	5	18	7	30	Baik
	Total Skor	0	0	15	72	35	122	
9	Fasilitas saran dan prasana yang memadai	0	0	6	9	15	30	Sangat Baik
	Total Skor	0	0	18	36	75	129	
10	Merasa puas dengan hasil pekerjaan	0	0	7	4	19	30	Sangat Baik
	Total Skor	0	0	21	16	95	132	
Jumlah							1287	Sangat Baik
Rata-Rata							129	

Sumber : Data Olahan, 2024

Keterangan hasil kuesioner pada tabel 4.8 tentang kinerja pegawai menunjukkan bahwa total skor yaitu 1287 poin. Pernyataan dengan skor tertinggi pada pernyataan “Absensi sesuai peraturan organisasi” dengan skor 136 kategori Sangat Baik. Kemudian untuk pernyataan dengan skor terendah pada pernyataan

“Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan” dengan skor 121 kategori Baik. Keberhasilan usaha memiliki rata-rata sebesar 129 pada kategori Sangat Baik, artinya adalah bahwa responden yang memberikan tanggapan penilaian yang positif atau sangat baik terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa mereka memiliki pandangan yang baik atau puas dengan aspek yang dinilai.

4.3 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan salah satu jenis analisis yang sering digunakan dalam penelitian. Ketika peneliti memutuskan untuk menggunakan penelitian kuantitatif, maka peneliti tidak perlu mengetahui fenomena secara mendalam, sehingga data yang dibutuhkan hanya berbentuk angka, salah satunya dengan metode regresi linier berganda yang bertujuan untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.

4.3.1 Pengujian Data

Dalam melihat poin-poin tiap pernyataan apakah layak digunakan sebelumnya dilakukannya pengujian hak angket kuesioner dengan melihat instrumen-instrumen sebagai berikut:

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur angket kuesioner. Pengujian validitas dilakukan kepada 30 responden, sebagai syarat minimal untuk uji coba validitas. Nilai r hitung untuk pengujian ini dapat diketahui melalui hasil pengolahan data melalui SPSS versi 26.00 (lihat lampiran). Sedangkan nilai r Tabel untuk $n = 30$ dan taraf

kesalahan (α) 5% adalah sebesar 0,349, maka hasil yang diringkas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected item – total correlation	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	1	0,565	0,349	Valid
	2	0,886	0,349	Valid
	3	0,615	0,349	Valid
	4	0,748	0,349	Valid
	5	0,772	0,349	Valid
	6	0,520	0,349	Valid
	7	0,484	0,349	Valid
	8	0,467	0,349	Valid
Pendidikan	1	0,820	0,349	Valid
	2	0,871	0,349	Valid
	3	0,430	0,349	Valid
	4	0,475	0,349	Valid
	5	0,651	0,349	Valid
	6	0,824	0,349	Valid
Pelatihan	1	0,406	0,349	Valid
	2	0,624	0,349	Valid
	3	0,499	0,349	Valid
	4	0,680	0,349	Valid
	5	0,453	0,349	Valid
	6	0,582	0,349	Valid
	7	0,491	0,349	Valid
	8	0,494	0,349	Valid
	9	0,437	0,349	Valid
	10	0,454	0,349	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,500	0,349	Valid
	2	0,683	0,349	Valid
	3	0,457	0,349	Valid
	4	0,619	0,349	Valid
	5	0,606	0,349	Valid
	6	0,658	0,349	Valid
	7	0,443	0,349	Valid
	8	0,492	0,349	Valid
	9	0,514	0,349	Valid
	10	0,414	0,349	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 Hasil dari uji validitas pada butir-butir pertanyaan kebutuhan informasi pada *Gratification Sought* yaitu harapan responden untuk

mendapatkan informasi lengkap mengenai kelayakan data yang di ambil, sehingga seluruh butir pernyataan *Gratification Sought* pada kategori kebutuhan informasi adalah semua angket yaitu terdiri dari kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan dinyatakan valid karena nilai r hitung $> r$ tabel 0,349 maka data tersebut dinyatakan semua komponen dimensi pada variabel dikatakan valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang, dasar pengambilan uji realibilitas *Cronbach Alpha* menurut Sugiyono (2018) kuesioner dikatakan *realibel* jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka dikatakan item tersebut *memberikan tingkat reliabel* yang cukup, sebaliknya apabila nilai *Cronbach Alpha* < 0.6 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Adapun hasil estimasi uji realibilitas sebagai berikut:

Tabel 4.10
Item-Total Statistics

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Ketentuan	Kesimpulan
X1	8	0,752	> 0.60	Realibel
X2	6	0,714	> 0.60	Realibel
X3	10	0,742	> 0.60	Realibel
Y	10	0,722	> 0.60	Realibel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukan bahwa nilai *cronbach alpha* pada setiap komponen pernyataan variabel kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan pada nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* lebih besar

dari 0.60 maka dikatakan semua item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Hasil dari regresi linier berganda agar dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan bias bila memenuhi beberapa asumsi yang dapat disebut dengan asumsi klasik. Agar mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, dan autokorelasi, adalah sebagai berikut:

4.3.2.1 Uji Normalitas

Dalam menguji data maka data harus dalam hasil data normal, maka berikut hasil estimasi dalam pengujian normalitas:

Tabel 4.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66456579
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.068
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik *Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Uji K-S dilakukan dengan syarat:

- a. Jika nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed)* lebih besar dari 0,05 data berdistribusi normal
- b. Jika nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed)* lebih kecil dari 0,05 data tidak berdistribusi normal.

Maka nilai *Asymp Sig* 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Mendapatkan regresi yang baik maka data harus bebas dari multikolinearitas atau tidak boleh terjadi multikolinearita, maka hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas
VIF^a

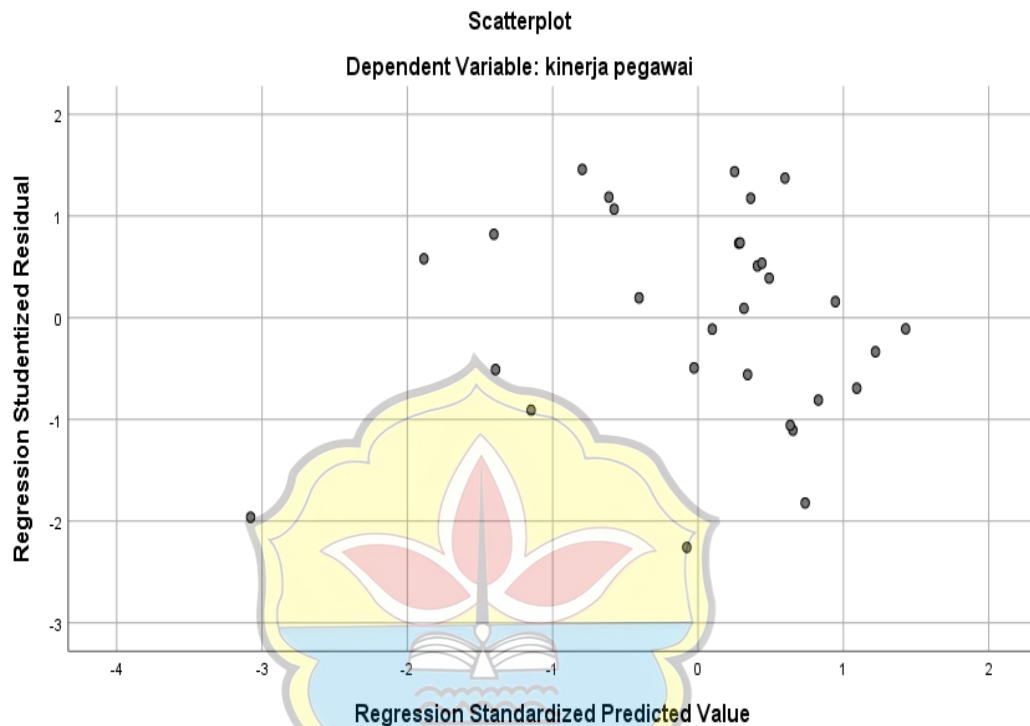
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.839	1.191
Pendidikan	0.655	1.527
Pelatihan	0.722	1.385

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.12 Hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari variabel independen gaya kepemimpinan sebesar 1.191, pendidikan sebesar 1.527, dan pelatihan sebesar 1.385 menunjukan nilai VIF dibawah 10.00. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

4.3.2.3 Uji Heterokedasitas

Mendapatkan regresi yang baik maka data harus bebas dari heteroskedastisitas atau tidak boleh terjadi heteroskedastisitas, maka estimasi sebagai berikut:



Sumber: data diolah, 2024

Gambar 4.1
Scatter Plot

Berdasarkan gambar 4.1 menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dari gambar di atas terlihat bahwa titik-titik sumbu Y tidak membentuk pola tertentu dan titik – titik data menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas* pada model regresi dalam penelitian ini.

4.3.2.4 Uji Autokorelasi

Mendapatkan regresi yang baik maka data harus bebas dari Autokorelasi atau tidak boleh terjadi Autokorelasi, maka estimasi sebagai berikut:

Tabel 4.13
Durbin-Watson

Durbin-Watson	dL	dU
2.067	1.213	1.649

Sumber: data diolah, 2024

Berdasarkan hasil tersebut diketahui nilai *Durbin-Watson* sebagai berikut:

Keterangan :

Karena : $2 \cdot dL < dw < 2 \cdot dU$: $0,787 < 2.067 < 3.649$

Kesimpulan Tidak Terdapat Auto Korelasi

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2.067 ini berarti dengan melihat kriteria pengambilan keputusan, maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi karena nilai berada diantara -2 dan +2 atau ($0,787 < 2.067 < 3.649$). Maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi.

4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi, kemudian di analisis dengan metode regresi linier berganda. Adapun data yang digunakan secara *observation* yaitu dengan jumlah distribusi frekuensi sebanyak 30 responden maka di peroleh hasil estimasi sebagai berikut:

4.3.3.1 Koefisien Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasil estimasi koefisien regresi linier berganda :

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.561	.770		2.327	.041		
	gaya kepemimpinan	.272	.077	.369	3.552	.001	.839	1.191
	pendidikan	.465	.106	.516	4.381	.000	.655	1.527
	pelatihan	.519	.123	.474	4.228	.000	.722	1.385

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil penelitian diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.561 + 0.272 X_1 + 0.465 X_2 + 0.519 X_3$$

Berdasarkan dari persamaan regresi tersebut maka dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien konstanta sebesar 1.561 artinya jika gaya kepemimpinan (X1), Pendidikan (X2) dan Pelatihan (X3) memiliki konstanta sama dengan nol atau tetap maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 1.561 satu satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.272 artinya, jika variabel gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0.272 satu satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel pendidikan (X2) sebesar 0.465 artinya, jika variabel pendidikan meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0.465 satu satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X3) sebesar 0.519 artinya, jika variabel pelatihan meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0.519 satu satuan.

4.3.3.2 Koefisien Determinasi

Adapun besarnya pengaruh yang dijelaskan oleh variable independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4.15
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.764	.737	1.75798	2.067

a. Predictors: (Constant), pelatihan, gaya kepemimpinan, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 bahwa residual determinasi sebesar 0.764 menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi sebesar 76.40 persen, adapun sisanya 23.60 persen dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian.

4.3.3.3 Uji F Statistik

Dalam melihat pengaruh secara simultan maka dilakukan uji hipotesis dengan F Statistik dengan jumlah distribusi frekuensi sebanyak 30 responden, dalam menentukan nilai F tabel yaitu $30-3-1=26$, maka F tabel sebesar 2.98 dengan

alfa 0,05 atau tingkat signifikansi sebesar 95 persen. Hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.347	3	86.782	28.081	.000 ^b
	Residual	80.353	26	3.090		
	Total	340.700	29			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), pelatihan, gaya kepemimpinan, pendidikan

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa uji hipotesis F Statistik dengan tingkat signifikansi sebesar 95 persen maka di ketahui nilai F statistik dengan F Tabel maka $(28.081 > 2.98)$ atau $(0,000 < 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima. Artinya bahwa semua koefisien regresi atau semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.

4.3.3.4 Uji t Statistik

Dalam melihat pengaruh secara parsial maka dilakukan uji hipotesis dengan t Statistik dengan jumlah distribusi frekuensi sebanyak 30 responden, dalam menentukan nilai t tabel yaitu $30-3-1=26$, maka t tabel sebesar 2.055 dengan alfa 0,05 atau tingkat signifikansi sebesar 95 persen. Hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji t Statistik

Variabel	t Statistik	t Tabel	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	3.552	2.055	0.001	Signifikan
Pendidikan	4.381	2.055	0.000	Signifikan
Pelatihan	4.228	2.055	0.000	Signifikan

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.17 estimasi untuk melihat uji secara parsial setiap variabel yaitu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sig sebesar $0.001 < 0.05$, sedangkan nilai t hitung sebesar $3.552 > t$ tabel 2.055 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 95 persen atau alfa 0.05 variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.
- 2) Variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$, sedangkan nilai t hitung sebesar $4.381 > t$ tabel 2.055 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 95 persen atau alfa 0.05 variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.
- 3) Variabel pelatihan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$, sedangkan nilai t hitung sebesar $4.228 > t$ tabel 2.055 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pada tingkat signifikansi 95 persen atau alfa 0.05 variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi.

4.4 Analisis dan Pembahasan

4.4.1 Analisis Kinerja Pegawai Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi

Rata-rata skor sebesar 129 artinya variabel kinerja dinilai sangat tinggi oleh pegawai. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan Absensi sesuai peraturan organisasi dengan skor sebesar 136 dan pernyataan terendah berkaitan dengan Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor sebesar 121. Pegawai menempatkan dimensi Ketepatan penyelesaian tugas yang tertinggi dengan total skor 264 dan Tingkat kehadiran yang terendah dengan total skor sebesar 248.

4.4.2 Analisis Gaya Kepemimpinan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi

Rata-rata skor sebesar 122 artinya variabel gaya kepemimpinan dinilai tinggi oleh pegawai. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan Pimpinan saya selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan dengan skor sebesar 134 dan pernyataan terendah berkaitan dengan Jika ada permasalahan, pimpinan saya bersedia membantu dan memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan instansi dengan skor sebesar 106. Pegawai menempatkan dimensi Tingkat dukungan orang-orang yang dipimpin sebagai yang tertinggi dengan total skor 491 dan Tingkat kemampuan pemimpin dalam mengarahkan yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 488.

4.4.3 Analisis Pendidikan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi

Rata-rata skor sebesar 125 artinya variabel pendidikan dinilai tinggi oleh pegawai. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki dengan skor sebesar 133 dan pernyataan terendah berkaitan dengan Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya dengan skor sebesar 119. Pegawai menempatkan dimensi kesesuaian jurusan, dan kompetensi sebagai yang tertinggi dengan total skor 253 dan Jenjang Pendidikan yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 245.

4.4.4 Analisis Pelatihan Dinas pemberdayaan masyarakat perempuan dan perlindungan anak Kota Jambi

Rata-rata skor sebesar 120 artinya variabel pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan Pelatih menggunakan media yang tersedia dengan baik dengan skor sebesar 127 dan pernyataan terendah berkaitan dengan Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pelatihan dengan skor sebesar 110. Pegawai menempatkan dimensi instruktur dan metode sebagai yang tertinggi dengan total skor 247 dan peserta yang terendah dengan rata-rata skor sebesar 230.

4.4.5 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi

Nilai konstanta sebesar 1.561 memberikan arti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan bernilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi bernilai 1.561. selanjutnya dengan persamaan regresi linier berganda tersebut, terdapat nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan yang bernilai positif yaitu sebesar 0.272. Jika nilai koefisien gaya kepemimpinan apabila terjadi perubahan pada variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan perubahan searah pada variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi yaitu sebesar 0.272 artinya apabila tingkat gaya kepemimpinan meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 27.20%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi, hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel ($3.552 > 2.055$) maka H_0 ditolak dan H_a di terima dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka $0,001 < 0,05$. Gaya kepemimpinan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan

Anak Kota Jambi sebesar 76.40% dan sisanya sebesar 23.60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.6 Analisis Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi

Nilai konstanta sebesar 1.561 memberikan arti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan bernilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi bernilai 1.561. selanjutnya dengan persamaan regresi linier berganda tersebut, terdapat nilai koefisien regresi variabel pendidikan yang bernilai positif yaitu sebesar 0.465. Jika nilai koefisien pendidikan apabila terjadi perubahan pada variabel pendidikan akan menyebabkan perubahan searah pada variabel kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi yaitu sebesar 0.465 artinya apabila tingkat pendidikan meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 46.50%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi, hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel ($4.381 > 2.055$) maka H_0 ditolak dan H_a di terima dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$. Pendidikan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan

dan Pelindungan Anak Kota Jambi sebesar 76.40% dan sisanya sebesar 23.60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4.7 Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi

Nilai konstanta sebesar 1.561 memberikan arti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan bernilai 0, maka variabel Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi bernilai 1.561. selanjutnya dengan persamaan regresi linier berganda tersebut, terdapat nilai koefisien regresi variabel pelatihan yang bernilai positif yaitu sebesar 0.519. Jika nilai koefisien pelatihan apabila terjadi perubahan pada variabel pelatihan akan menyebabkan perubahan searah pada variabel kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Dalam penelitian ini, dapat dianalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi yaitu sebesar 0.519 artinya apabila tingkat pelatihan meningkat 1% maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 51.90%. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi, hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel ($4.228 > 2.055$) maka H_0 ditolak dan H_a di terima dengan membandingkan tingkat signifikan sebesar 0,05 maka $0,000 < 0,05$. Pelatihan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan

dan Pelindungan Anak Kota Jambi sebesar 76.40% dan sisanya sebesar 23.60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini..



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Skor rata-rata jawaban sebesar 129 artinya kinerja pegawai dinilai sangat tinggi oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Skor rata-rata jawaban responden sebesar 122 artinya gaya kepemimpinan dinilai tinggi oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Skor rata-rata jawaban responden sebesar 125 artinya pendidikan dinilai tinggi oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Skor rata-rata jawaban responden sebesar 120 artinya pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi.
2. Gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi sebesar 76.40% dan

sisanya sebesar 23.60% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi.

5.2 Saran

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja, dengan memperhatikan kinerja pegawai agar pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Misalnya pemimpin harus lebih memperhatikan pegawai nya agar dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dan memberikan pelatihan – pelatihan kepada pegawai tersebut agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta hubungan kerja sama antara rekan kerja harus ditingkatkan kembali.
2. Meningkatkan gaya kepemimpinan, hendaknya pemimpin lebih terbuka dan aktif bertanya untuk membantu pegawai apabila terdapat permasalahan dan membantu memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan instansi bersama. Misalnya memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin berdiskusi mengenai masalah

yang dihadapi pegawai dalam bekerja dan membantu memberi solusi kepada pegawai dengan meningkatkan konsiderasi individual.

3. Bagi pegawai untuk mengusulkan ke pimpinan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan yang level lebih rutin agar pengaruh terhadap kinerja pegawai lebih profesional dengan melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang ada dan memperbarui kurikulum sesuai dengan kebutuhan pegawai dan perkembangan terkini di bidang pemberdayaan masyarakat.



DAFTAR PUSTAKA

- Arya Pangkuriang. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai unit Sewing PT. Vision Land Semarang*. Jurnal. Semarang: Fakultas Ekonomi Unnes.
- Bambang Murdian. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Dessler, Gary. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Effendi, Usman. (2014). *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gibson, James L., dkk., (2017). *Organization Behavior, Structure, Processes*, New York: McGrawHill.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ita Ernawati. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi Pada CV. Graha Indah Furniture Jepara*. Jurnal. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Ismail Solihin. (2012), *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- Kasmir, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Mangkunegara, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhyi, Encep Safrudin. (2017) *Gaya Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta: Diadit Media.
- Mulyadi, D. (2018). *Perilaku Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Pelayanan*. (D. Supriyadi & M. N. Afandi Eds.). Bandung: Alfabeta.
- Moehariono. (2018). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahardjo, Daniel Adi (2022), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.

- Rivai, Veithzal, Zainal, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, Stephen P. (2019). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saragih, Insani. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Mitra Rukun Mandiri. *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan*. 1(5).1-12.
- Sedarmayanti, (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT RefikaAditama.
- Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sutrisno, Edy, (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Jakarta: Prananda Media Group.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung Penerbit CV. Alfabeta
- Subekhi Akhmad Dan Mohammad Jauhar (2015). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta. Prestasi Pustaka.
- Terry, George dan Leslie W. Rue. (2015). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha. Miftah. (2015). *Gaya kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo Persada,
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Wuradji. (2017). *The Educational Leadership, Gaya kepemimpinan*. Yogyakarta: Gama Media.
- Yolla Aditya Ananto (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah*. *Jurnal*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.

I LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

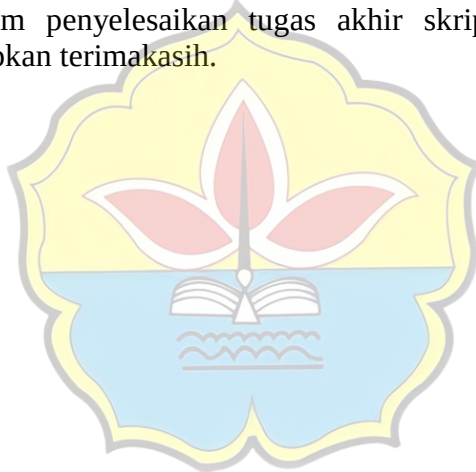
Perihal : Permohonan menjadi responden

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan
Pelindungan Anak Kota Jambi
Di Tempat/Di Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian yang berhubungan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan Dan Pelindungan Anak Kota Jambi, maka saya selaku peneliti memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban atas pertanyaan yang dilampirkan secara lengkap, sehingga penelitian yang sedang saya kerjakan dapat diselesaikan dengan baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menyusun skripsi. Maka dari itu, semua jawaban Bapak/Ibu dijaga kerahasiaannya. Jawaban yang objektif akan dapat dimanfaatkan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi tersebut. Atas kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.



Jambi, Juli 2024
Peneliti

Indra Saputra
NIM. 1900861201311

KUISSIONER PENELITIAN

Petunjuk

Kuisisioner ini terdiri atas beberapa bagian. Pada tiap bagian berisi beberapa butir pertanyaan. Untuk menjawab pertanyaan tersebut Bapak/Ibu diminta untuk melingkari pada salah satu kotak yang tersedia pada setiap pertanyaan. Pastikan Bapak/Ibu tidak mengisi lebih dari satu kotak, dan tidak terdapat pertanyaan yang belum terjawab atau terlewatkan.

Karakteristik Responden

Untuk setiap pertanyaan dibawah ini, berilah tanda lingkaran (O) pada jawaban yang mencerminkan Bapak/Ibu:

Nomor Responden :
 Jenis Kelamin Responden : Laki-Laki / Perempuan
 Usia Responden : (Tahun)
 Pendidikan Responden : Diploma / Sarjana / Magister
 Lama Bekerja Responden : (Tahun)

Petunjuk Pengisian

Bacalah setiap butir pertanyaan dengan seksama. Kemudian beri tanda (✓) di angka disetiap pertanyaan yang menginterpretasikan jawaban Bapak/Ibu. Dengan alternative jawaban sebagai berikut.

Sangat tidak setuju (STS) Tidak setuju (TS) Netral (N)
 Setuju (S) Sangat setuju (SS)

Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Gaya Kepemimpinan (X1)						
Tingkat kemampuan pemimpin dalam mengarahkan						
1	Pimpinan saya selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan					
2	Jika ada permasalahan, pimpinan saya bersedia membantu dan memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan instansi					
3	Pimpinan saya selalu berusaha mendorong bawahannya untuk meningkatkan kemampuan mereka					
4	Pimpinan saya menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus					
Tingkat dukungan orang-orang yang dipimpin						
5	Pimpinan saya mampu membuat hubungan yang baik dengan bawahannya					
6	Pimpinan saya mampu menggerakkan pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik					
7	Pimpinan selalu memberikan arahan pada tugas yang sifatnya kompleks					
8	Pegawai mendapatkan arahan yang jelas dari pimpinan mengenai tugas yang diberikan.					

Pendidikan (X2)					
Jenjang Pendidikan					
1	Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja saya				
2	Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan.				
Kesesuaian Jurusan					
3	Saya memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan saya.				
4	Pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.				
Kompetensi					
5	Saya memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan dalam bidang pekerjaan saya				
6	Beban kerja saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
Pelatihan (X3)					
Instruktur					
1	Pelatih menggunakan media yang tersedia dengan baik				
2	Pelatih dapat menyampaikan materi dengan jelas				
Peserta					
3	Saya berpartisipasi aktif dalam kegiatan- kegiatan selama pelatihan				
4	Saya bersemangat (antusias) dalam mengikuti pelatihan.				
Materi					
5	Materi yang disampaikan dalam pelatihan mendukung pekerjaan sehari-hari saya				
6	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya				
Metode					
7	Metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan				
8	Metode penyampaian yang diberikan pada saat pelatihan mudah untuk dimengerti				
Tujuan pelatihan dan sasaran					
9	Evaluasi pelatihan dapat membantu saya menjadi lebih terlatih dan terampil dalam bekerja.				
10	Setelah mengikuti pelatihan evaluasi yang saya peroleh dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.				

Kinerja Pegawai (Y)						
Ketepatan penyelesaian tugas						
1	Kesadaran untuk melaksanakan tugas					
2	Absensi sesuai peraturan organisasi					
Kesesuaian jam kerja						
3	Waktu penyelesaian sesuai target					
4	Pekerjaan sesuai dengan rencana					
Tingkat kehadiran						
5	Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Menyelesaikan dengan baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan					
Kerjasama antar pegawai						
7	Pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
8	Bekerja sama dalam tugas					
Kepuasan kerja						
9	Fasilitas saran dan prasana yang memadai					
10	Merasa puas dengan hasil pekerjaan					

Terima Kasih Atas Partisipasi Bapak Ibu



II LAMPIRAN HASIL REGRESI

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	gaya kepemimpinan
x1.1	Pearson Correlation	1	.680*	.125	.444*	.439*	.238	.176	-.084	.565**
	Sig. (2-tailed)		.000	.511	.014	.015	.205	.352	.661	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.680*	1	.369*	.571*	.672*	.409*	.516*	.283	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.045	.001	.000	.025	.004	.130	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.125	.369*	1	.393*	.463*	.304	.262	.107	.615**
	Sig. (2-tailed)	.511	.045		.032	.010	.102	.162	.573	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	.444*	.571*	.393*	1	.571*	.359	.404*	.000	.748*
	Sig. (2-tailed)	.014	.001	.032		.001	.051	.027	1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	.439*	.672*	.463*	.571*	1	.299	.272	.120	.772**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.010	.001		.109	.146	.529	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.6	Pearson Correlation	.238	.409*	.304	.359	.299	1	-.109	.009	.520**
	Sig. (2-tailed)	.205	.025	.102	.051	.109		.565	.961	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.7	Pearson Correlation	.176	.516*	.262	.404*	.272	-.109	1	.088	.484**
	Sig. (2-tailed)	.352	.004	.162	.027	.146	.565		.645	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x1.8	Pearson Correlation	-.084	.283	.107	.000	.120	.009	.088	1	.467*
	Sig. (2-tailed)	.661	.130	.573	1.000	.529	.961	.645		.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
gaya kepe mimp inan	Pearson Correlation	.565*	.886*	.615*	.748*	.772*	.520*	.484*	.467*	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.007	.006	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Pendidikan

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	pendidikan
x2.1	Pearson Correlation	1	.884**	-.078	-.107	.527**	.615**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.681	.575	.003	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.884**	1	-.088	.059	.512**	.689**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.644	.756	.004	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	-.078	-.088	1	.387	-.089	.340	.430
	Sig. (2-tailed)	.681	.644		.001	.641	.005	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	-.107	.359	.287	1	-.082	.326	.475
	Sig. (2-tailed)	.575	.008	.124		.667	.005	.014
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	.527**	.512**	-.089	-.082	1	.424*	.651**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.641	.667		.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2.6	Pearson Correlation	.615**	.689**	.140	.126	.424*	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.460	.509	.020		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
pendidikan	Pearson Correlation	.820**	.871**	.430	.475	.651**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.014	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Pelatihan

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	x3.8	x3.9	x3.10	pelatihan
x3.1	Pearson Correlation	1	.231	.370*	-.023	.078	.195	.254	-.312	-.440*	-.065	.406*
	Sig. (2-tailed)		.219	.044	.905	.682	.301	.176	.093	.015	.733	.026
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.2	Pearson Correlation	.231	1	.200	.480**	.076	.142	.000	.227	-.109	-.143	.624**
	Sig. (2-tailed)	.219		.289	.007	.691	.453	1.000	.227	.565	.449	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.3	Pearson Correlation	.370*	.200	1	-.258	.151	-.320	.103	-.171	.055	-.239	.499
	Sig. (2-tailed)	.044	.289		.168	.425	.084	.587	.367	.774	.203	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.4	Pearson Correlation	-.023	.480**	-.258	1	.326	.648**	-.229	.224	-.202	-.118	.680**
	Sig. (2-tailed)	.905	.007	.168		.079	.000	.223	.234	.284	.536	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.5	Pearson Correlation	.078	.076	.151	.326	1	.373*	-.231	-.166	-.286	-.251	.453*
	Sig. (2-tailed)	.682	.691	.425	.079		.042	.220	.380	.126	.181	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.6	Pearson Correlation	.195	.142	-.320	.648**	.373*	1	-.096	.062	-.374*	-.229	.582**
	Sig. (2-tailed)	.301	.453	.084	.000	.042		.615	.745	.042	.223	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.7	Pearson Correlation	.254	.000	.103	-.229	-.231	-.096	1	-.082	.096	-.257	.491
	Sig. (2-tailed)	.176	1.000	.587	.223	.220	.615		.665	.613	.170	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.8	Pearson Correlation	-.312	.227	-.171	.224	-.166	.062	-.082	1	.162	.257	.494
	Sig. (2-tailed)	.093	.227	.367	.234	.380	.745	.665		.393	.170	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.9	Pearson Correlation	-.440*	-.109	.055	-.202	-.286	.374*	.096	.162	1	.042	.437
	Sig. (2-tailed)	.015	.565	.774	.284	.126	.042	.613	.393		.826	.047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
x3.10	Pearson Correlation	-.065	-.143	-.239	.118	.251	.229	-.257	.257	.042	1	.454
	Sig. (2-tailed)	.733	.449	.203	.536	.181	.223	.170	.170	.826		.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
pelatihan	Pearson Correlation	.406*	.624**	.499	.680**	.453*	.582**	.491	.494	.437	.454	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.003	.000	.012	.001	.006	.011	.047	.018	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	kinerja pegawai
y1	Pearson Correlation	1	.571*	.328	.610*	-.015	.252	-.097	-.213	.109	-.139	.500**
	Sig. (2-tailed)		.001	.077	.000	.938	.180	.609	.257	.568	.465	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y2	Pearson Correlation	.571*	1	.436*	.549*	.366*	.209	.043	-.153	-.166	.199	.683**
	Sig. (2-tailed)	.001		.016	.002	.047	.268	.823	.421	.379	.292	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y3	Pearson Correlation	.328	.436*	1	.417*	-.012	-.112	-.367*	-.116	.058	-.048	.457
	Sig. (2-tailed)	.077	.016		.022	.949	.554	.046	.540	.763	.803	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y4	Pearson Correlation	.610*	.549*	.417*	1	.111	.383*	-.085	-.127	.042	-.079	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.022		.561	.037	.653	.503	.824	.679	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y5	Pearson Correlation	-.015	.366*	-.012	.111	1	.290	.113	.220	-.194	.527*	.606**
	Sig. (2-tailed)	.938	.047	.949	.561		.120	.552	.243	.305	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y6	Pearson Correlation	.252	.209	-.112	.383*	.290	1	.029	.212	.395*	.159	.658**
	Sig. (2-tailed)	.180	.268	.554	.037	.120		.880	.261	.031	.403	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y7	Pearson Correlation	-.097	.043	-.367*	-.085	.113	.029	1	-.085	-.137	-.018	.443
	Sig. (2-tailed)	.609	.823	.046	.653	.552	.880		.655	.470	.924	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y8	Pearson Correlation	-.213	-.153	-.116	-.127	.220	.212	-.085	1	.027	.139	.492
	Sig. (2-tailed)	.257	.421	.540	.503	.243	.261	.655		.887	.465	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y9	Pearson Correlation	.109	-.166	.058	.042	-.194	.395*	-.137	.027	1	-.132	.514
	Sig. (2-tailed)	.568	.379	.763	.824	.305	.031	.470	.887		.487	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
y10	Pearson Correlation	-.139	.199	-.048	-.079	.527*	.159	-.018	.139	-.132	1	.414*
	Sig. (2-tailed)	.465	.292	.803	.679	.003	.403	.924	.465	.487		.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.500*	.683*	.457	.619*	.606*	.658**	.443	.492	.514	.414*	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.010	.000	.000	.000	.005	.003	.003	.023	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	8

Uji Realibilitas Pendidikan Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	6

Uji Realibilitas Pelatihan Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	10

Uji Realibilitas Kinerja Pegawai Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	10

Regresi Linier Berganda

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja pegawai	42.9000	3.42758	30
gaya kepemimpinan	32.6333	4.64968	30
pendidikan	24.9667	3.80094	30
pelatihan	40.1333	3.12645	30

Correlations

		kinerja pegawai	gaya kepemimpinan	pendidikan	pelatihan
Pearson Correlation	kinerja pegawai	1.000	.242	.624	.745
	gaya kepemimpinan	.242	1.000	-.313	.072
	pendidikan	.624	-.313	1.000	.473
	pelatihan	.745	.072	.473	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja pegawai	.	.099	.000	.000
	gaya kepemimpinan	.099	.	.046	.352
	pendidikan	.000	.046	.	.004
	pelatihan	.000	.352	.004	.
N	kinerja pegawai	30	30	30	30
	gaya kepemimpinan	30	30	30	30
	pendidikan	30	30	30	30
	pelatihan	30	30	30	30

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pelatihan, gaya kepemimpinan, pendidikan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.764	.737	1.75798	2.067

a. Predictors: (Constant), pelatihan, gaya kepemimpinan, pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	260.347	3	86.782	28.081	.000 ^b
	Residual	80.353	26	3.090		
	Total	340.700	29			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), pelatihan, gaya kepemimpinan, pendidikan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.561	.770		2.327	.041		
	gaya kepemimpinan	.272	.077	.369	3.552	.001	.839	1.191
	pendidikan	.465	.106	.516	4.381	.000	.655	1.527
	pelatihan	.519	.123	.474	4.228	.000	.722	1.385

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	33.6756	47.1808	42.9000	2.99625	30
Std. Predicted Value	-3.079	1.429	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.345	1.187	.604	.222	30
Adjusted Predicted Value	35.4404	47.2045	42.9374	2.87371	30
Residual	-3.66897	2.48781	.00000	1.66457	30
Std. Residual	-2.087	1.415	.000	.947	30
Stud. Residual	-2.257	1.459	-.009	1.023	30
Deleted Residual	-4.44038	2.71943	-.03740	1.96683	30
Stud. Deleted Residual	-2.469	1.493	-.020	1.057	30
Mahal. Distance	.149	12.262	2.900	3.099	30
Cook's Distance	.000	.634	.049	.118	30
Centered Leverage Value	.005	.423	.100	.107	30

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66456579
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.068
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

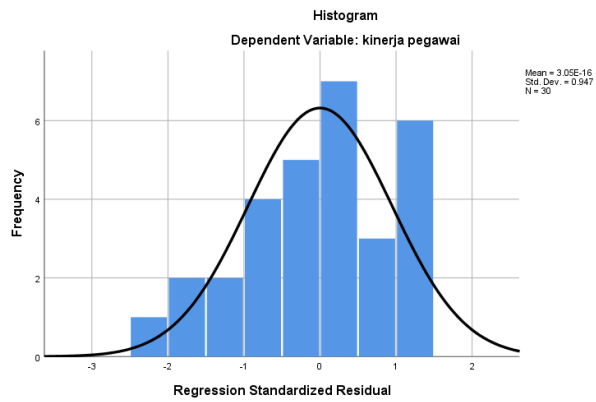
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

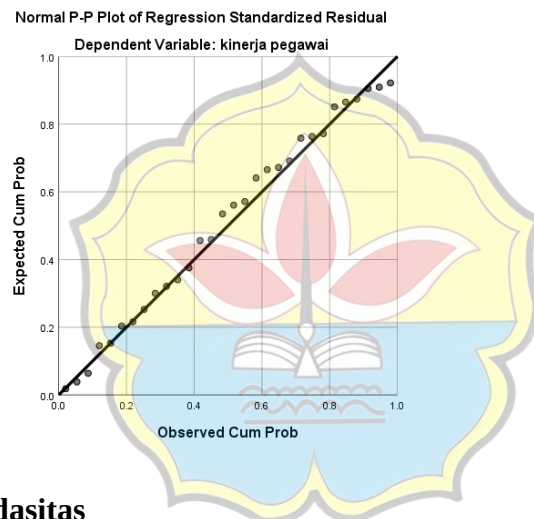
c. Lilliefors Significance Correction.

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

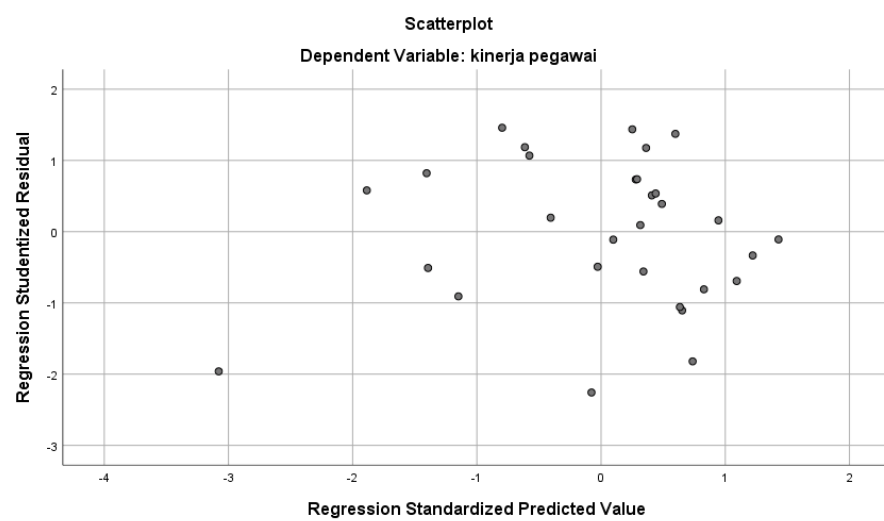
Charts



Uji Normalitas



Uji Heterokedasitas



III LAMPIRAN TABEL STATISTIK

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89648	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68838	1.33039	1.73408	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08598	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05563	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262

IV LAMPIRAN TABULASI ANGKET

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja	Gaya Kepemimpinan (X1)								X1
					Tingkat kemampuan pemimpin dalam mengarahkan				Tingkat dukungan orang-orang yang dipimpin				
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	P	53	S2	32	5	4	4	5	4	5	5	4	36
2	L	57	S1	36	4	3	5	5	3	5	4	3	32
3	P	57	S2	36	5	3	5	5	4	4	4	3	33
4	P	53	S2	26	2	2	5	2	5	3	4	4	27
5	P	44	S2	21	4	3	4	5	5	5	3	3	32
6	P	53	S1	31	5	4	3	4	5	2	4	5	32
7	P	52	S1	24	5	4	4	4	5	5	4	5	36
8	P	33	S2	14	5	4	3	4	5	3	4	5	33
9	L	54	S1	24	5	4	4	4	5	5	4	5	36
10	P	54	S1	22	4	3	4	5	4	4	4	4	32
11	P	47	S1	19	5	4	4	5	5	3	5	2	33
12	P	57	S1	34	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	L	57	S1	17	5	4	5	4	5	5	4	2	34
14	P	57	S1	30	5	4	5	4	5	5	4	2	34
15	P	52	S2	15	4	3	4	5	5	5	3	3	32
16	P	50	S1	16	4	2	2	2	2	3	3	2	20
17	L	41	S1	14	3	2	5	2	2	2	4	5	25
18	P	48	S1	18	5	2	2	2	3	4	3	2	23
19	L	51	S1	13	3	3	2	2	2	5	3	4	24
20	P	38	S1	24	4	4	4	5	5	5	5	4	36
21	P	43	S1	28	4	4	4	4	5	5	5	5	36
22	P	50	S1	24	5	4	5	4	5	5	3	5	36
23	P	43	SMA	28	5	4	5	4	5	5	3	5	36
24	L	48	S1	14	4	3	4	5	4	4	4	4	32
25	P	37	S1	25	5	4	4	5	5	3	5	2	33
26	P	34	SMA	14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	P	53	SMA	15	5	4	5	4	5	5	4	2	34
28	L	44	S1	17	5	4	5	4	5	5	4	2	34
29	P	52	S1	17	4	3	4	5	5	5	3	3	32
30	P	46	S1	14	5	4	5	4	5	5	3	5	36

No	Pendidikan (X2)						X2
	Jenjang Pendidikan		Kesesuain Jurusan		Kompetensi		
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	5	5	4	3	4	5	26
2	5	5	4	4	5	4	27
3	5	5	4	4	5	5	28
4	5	5	3	3	5	5	26
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	5	5	5	4	5	28
7	5	5	3	4	5	5	27
8	3	4	3	4	3	5	22
9	3	4	4	5	3	5	24
10	4	4	5	4	2	5	24
11	4	5	4	3	4	5	25
12	4	4	5	3	3	4	23
13	3	4	3	4	5	4	23
14	4	5	5	5	4	5	28
15	5	5	4	3	4	4	25
16	4	5	5	5	5	4	28
17	5	5	3	4	4	4	25
18	5	5	4	4	5	5	28
19	3	4	5	4	4	5	25
20	5	5	5	5	4	5	29
21	4	5	5	4	4	5	27
22	4	4	5	5	2	5	25
23	3	4	5	5	5	5	27
24	4	4	5	5	4	4	26
25	1	1	4	5	2	1	14
26	1	1	4	3	2	1	12
27	3	3	5	5	4	5	25
28	3	2	5	3	5	5	23
29	4	4	5	3	4	4	24
30	4	4	5	3	5	4	25

No	Pelatihan (X3)										X3
	Instruktur		Peserta		Materi		Metode		Tujuan pelatihan dan sasaran		
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
2	5	3	5	3	4	5	5	4	4	3	41
3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	42
4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	43
6	5	4	2	5	4	5	4	5	3	5	42
7	5	4	5	3	5	3	2	4	4	5	40
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
9	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	43
10	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	38
11	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	42
12	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	40
13	4	5	4	5	2	3	5	5	5	5	43
14	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	43
15	5	3	5	3	5	3	4	4	4	5	41
16	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36
17	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36
18	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	45
19	5	2	4	2	5	4	5	3	4	4	38
20	3	5	4	5	5	3	3	5	5	5	43
21	5	5	5	3	5	4	5	4	3	3	42
22	5	4	5	2	4	1	5	2	5	3	36
23	5	4	5	2	1	2	5	5	5	4	38
24	5	4	3	2	2	3	5	3	4	5	36
25	2	3	4	1	2	1	4	5	5	5	32
26	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	37
27	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	41
28	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	44
29	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	43
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	42

No	Kinerja Pegawai										Y
	Ketepatan penyelesaian tugas		Kesesuaian jam kerja		Tingkat kehadiran		Kerjasama antar pegawai		Kepuasan kerja		
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	39
2	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	45
3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	44
4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42
5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	46
6	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	42
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
8	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	43
9	4	4	4	5	3	5	4	4	5	5	43
10	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	43
11	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
12	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	43
13	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	44
14	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	45
15	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
16	4	3	5	4	3	3	3	5	5	3	38
17	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	40
18	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	45
19	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5	38
20	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	47
21	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	46
22	5	5	5	5	2	5	4	4	4	3	42
23	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
24	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
25	4	3	3	3	2	2	5	3	3	3	31
26	4	4	4	4	2	4	3	5	5	3	38
27	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	45
28	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	45
29	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	45
30	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	43

V LAMPIRAN DOKUMENTASI

