

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Museum Siginjai Kota Jambi

Mardani Hasnur

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen SDM Universitas Batanghari Jambi

Corresponding Email: [mardanihasnur@gmail.com](mailto:mardanihasnur@gmail.com)

**Abstract:** *Organization and employees are two things that need each other. Improving employee performance will bring progress for the institution or organization to be able to continue to carry out the goals to be achieved. Leadership style is a process of directing, influencing, and motivating members to achieve organizational goals to help create a more productive work atmosphere at work. The leader's behavior affects the understanding, psychological condition, and performance of members. The Siginjai Museum in Jambi City is one of the is a management implementing unit which is a parliamentary institution that serves the interests of the community and its progress does not seek profit but seeks to collect, maintain, research, exhibit, and communicate material objects of humans and the environment for the purposes of study, education, and enjoyment. This study aims to describe and analyze the leadership and performance of employees at the Siginjai Museum, Jambi City. Research data obtained from respondents through questionnaires, focus groups, and panels, or also data from interviews with informants. The analytical method used is descriptive analysis, verification, and simple regression analysis. Statistical analysis was carried out using the SPSS 20 program. Based on the results of interviews and questionnaires, it shows that the leadership style and performance of employees at the Siginjai Museum in Jambi City are good. The regression model obtained is:  $Y = 25,265 + 0,535 X + e$ . If the leadership style increases by 1 point or temporary unit, then the employee performance variable will increase by 0,535. Based on the t-test shows that leadership style has a positive and significant effect on employee performance because the significance value is  $0,001 < 0,05$ . So it can be said based on the results of hypothesis testing that leadership style affects employee performance by 24.3% and the rest is influenced by other variables.*

**Keyword:** *Improving employee performanc, Organization and employees*

### PENDAHULUAN

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

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur secara bersama-sama yang dapat dijadikan sebagai acuan. Untuk melaksanakan semua tugas tersebut di butuhkan kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kempuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Rivai (2005), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Dengan kata lain untuk mengetahui kinerja karyawan dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai.

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

Tugas pemimpin bukan hanya untuk memuaskan pekerja dengan kadar kesemua melainkan dengan rasa puas itu, motivasinya untuk berprestasi dapat dibangkitkan. Jadi upaya pemimpin untuk membangkitkan kepuasan kerja pegawai, agar pegawai bangkit membangun produktivitas atau mendongkrak kinerja instansi tersebut. Untuk

menunjang fungsi museum sebagai media efektif tentu tidak terlepas dari pimpinan dan pegawai yang sangat berperan penting dalam menjalankan aktivitasnya.

## Tinjauan Pustaka

### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan sering disebut sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin (Sedarmayanti, 2010: 19). Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya (Farida, 2015: 45).

### Kinerja Pegawai

Menurut Handoko (2009: 43) kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi kinerja pegawai yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pegawai selama periode waktu berdasarkan pekerjaan masing-masing yang telah ditentukan perusahaan.

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran di atas maka dapat dirumuskan, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Ha : Diduga Gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai di museum siginjai kota jambi baik dan tinggi.

H0 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Museum Siginjai Kota Jambi.

## METODE

### Jenis dan Sumber Data

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

### Metode Pengumpulan Data

#### 1. Wawancara (*Interview*)

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

#### 2. Observasi (pengamatan)

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

#### 3. Kuesioner

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

## Analisis Verifikatif

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

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

- $a$  = Konstanta
- $b$  = Koefisien Regresi
- $X$  = gaya kepemimpinan
- $e$  = Suku sisaan (error/residual)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Sederhana**

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Sederhana**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data (diolah)

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

Uji regresi sederhana yaitu regresi yang hanya melibatkan dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai. Persamaan regresi linier tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $a$ ) = 25,265

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

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

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

**Uji t**

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

**Tabel 2. Analisis Uji Parsial Coefficients<sup>a</sup>**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

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

**Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

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

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data (diolah)

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

## SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

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

## DAFTAR PUSTAKA

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