

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi

Kulawu

Prodi Manajemen FE Universitas Batanghari

Correspondence email: kulawu@gmail.com

**Abstract.** *The purpose of this study was to describe the leadership style and the performance of the employees of the Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi and to analyse the influence of leadership styles on performance clerk on Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi. This research is a descriptive quantitative research and analysis tool used in this research are simple linear regression is useful to see the direction of the relationship between the variable bound against free. For the purpose of answering the purpose number 2 used statistical F test and test t. The correlation coefficient to know how the relationship between variables and coefficients of determination of useful to see the magnitude of the influence of the variable bound against free. Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi is a functional unit that functions as a Center for community service diwilay Kantor sub district East of the city of Jambi Jambi which is a functional unit that functions as a service centre relic community work fostering the role of the region as well as communities it works in order to improve the ability of kesejatheraan life and provide maximum service thoroughly integrated to the society and the region it works. wrong the only form of Jambi Timur Subdistrict Office activities the city of Jambi is doing a service to the community. Ah work fostering the role of the region as well as communities it works in order to improve the ability of kesejatheraan life and provide maximum service thoroughly integrated to the society and the region it works. one form of activity Subdistrict offices East of the city of Jambi Jambi is doing a service to the community. The average score of 148.5 means leadership style at the Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi are on a very high criteria based on the assessment of employees. The average score of 130.4 means high performance dimensions assessed by the clerk of the Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi. The value t calculate of 3,979 is greater than the value of the t table of 2,036, with significant value which is smaller than the alpha ( $0.000 < 0.05$ ). This means that the hypothesis stating that influential positive leadership style against the performance of employees. Based on the conclusions above, then the author can give you some advice that leadership style affects performance, therefore the leadership must adopt the attitude of leadership style is good, because it will improve the performance of employees and the lowest Indicators on a leadership style that is the number of leadership ability in solving problems, thus the leadership must learn what strategies should be used in solving masalahd alam organsasi, for if this indicator rated high by an employee then the employees will work more effectively.*

**Keywords:** *Leadership Style and Performance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material/ non finansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*). Secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi atau perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Begitu juga pada Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi yang merupakan unit fungsional yang mempunyai fungsi sebagai pusat pelayanan masyarakat diwilayah kerja membina peran serta masyarakat diwilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan kemampuan hidup kesejatheraan serta memberikan pelayanan yang maksimal secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat diwilayah kerjanya. salah satunya bentuk kegiatan Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi adalah melakukan pelayanan kepada masyarakat.

Jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi dalam lima tahun terakhir meningkat dengan rata-rata perkembangan sebesar 15,92%. Pada tahun 2013 pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi sebanyak 19 pada tahun 2014 jumlah pegawai meningkat sebesar 5,26% atau menjadi 20 orang, pada tahun 2015 jumlah pegawai meningkat sebesar 20% atau menjadi 24 orang dan pada tahun 2016 jumlah pegawai meningkat sebesar 12,5% atau menjadi 27 orang dan pada tahun 2017 meningkat sebesar 25,92% menjadi 34 orang.

Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan instansi, setiap instansi akan dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara mewujudkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi kerja orang lain. Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang

pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain. Membujuk adalah aspek penting lainnya dari seorang pemimpin. Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk bersikap lebih responsif untuk menghadapi persaingan yang tinggi, agar sanggup bertahan dan terus berkembang. Untuk mendukung perubahan organisasi yang lebih maju dan berkembang, maka harus diperlukan gebrakan mengenai adanya perubahan individu. Pemimpin merupakan panutan dalam organisasi, untuk seorang pemimpin harus memiliki kemampuan gaya dalam memimpin suatu organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno, 2005). Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi (Suranta, 2002).

Jenis gaya kepemimpinan menurut Afandi (2018: 106) yaitu gaya otokratis, gaya demokratis dan gaya *laissez-faire*. Pada Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi bentuk gaya kepemimpinan yang dianut adalah gaya kepemimpinan otokratis dan tidak terlalu mempercayai pegawainya, sehingga apapun yang dilakukan oleh pegawai terkait pekerjaan hasilnya selalu tidak maksimal.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah gaya kepemimpinan serta kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi dan dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi”**.

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi.

Dimensi dalam mengukur gaya kepemimpinan menurut Afandi (2018: 117) yaitu dimensi karakteristik dan kepemimpinan efektif. Sementara itu dimensi kinerja menurut Afandi (2018: 89) adalah dimensi hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.

## **METODE PENELITIAN**

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

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)  
Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)  
Yaitu suatu penelitian yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai pada Kantor Kecamatan Jambi Timur Kota Jambi serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

## **Alat Analisis**

Analisis verifikatif dengan menggunakan alat analisis regresi sederhana dan diolah menggunakan bantuan software SPSS versi 20. Sebelum data diolah pada program SPSS, data yang bersifat ordinal terlebih dahulu dijadikan interval dengan program MSI (*Method of Successive Interval*). Menurut Sugiyono (2017: 270) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan variabel dependen, bentuk persamaan dari linear sederhana yaitu:

$$Y = a + bX + e$$

**Keterangan:**

Y = Kinerja

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

### Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan, (2009:26) korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat tidak erat
0,20 – 0,399	=	Tidak erat
0,40 – 0,599	=	Cukup erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat Erat

### Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2013: 188) koefisien determinasi dilambangkan dengan  $r^2$  nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai responden yang dapat diterangkan atau akibat oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi  $r^2 \times 100\% = n\%$ , Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel dependen lebih dari 1 (ganda / majemuk) terdapat koefisien determinasi (*adjustment*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Rumus yang dipakai adalah:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Langkah-langkah pengujian uji t adalah:

#### 1. Rancangan Hipotesis

$H_0$  : tidak ada pengaruh signifikan (nyata) antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y).

$H_1$  : ada pengaruh signifikan (nyata) antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)

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

#### 3. Kriteria Keputusan

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya  $H_0$  ditolak,  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  artinya  $H_0$  diterima.  $H_1$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis gaya kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Timur Kota Jambi

Rata-rata skor sebesar 148,5 artinya gaya kepemimpinan pada Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi berada pada kriteria yang sangat tinggi berdasarkan penilaian pegawai. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan dan kecepatan pimpinan dalam mengambil suatu keputusan untuk kemajuan organisasi dengan skor sebesar 153 dan pernyataan terendah berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memecahkan masalah secara kreatif dengan skor sebesar 144.

### Analisis Kinerja Pada Kantor Kecamatan Jambi Timur

Rata-rata skor sebesar 130,4 artinya dimensi kinerja dinilai tinggi oleh pegawai Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan tingkat kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya secara optimum dengan skor sebesar 135 dan pernyataan terendah berkaitan dengan pelaksanaan target kerja yang dilaksanakan pegawai dalam satu periode dengan skor sebesar 124.

**Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi**

Hasil perhitungan dengan hasil SPSS 20 diketahui persamaan model sebagai berikut  $Y = 30.139 + 0.439 X$ . Dari persamaan tersebut terlihat bahwa adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi. Kenyataan ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi sebesar 0.439, artinya setiap terjadi kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja pegawai pada Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 43,9%. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.244 artinya gaya kepemimpinan hanya mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi sebesar 24,4% dan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.979 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.036, dengan nilai signifikan yang lebih kecil daripada alpha ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini mengartikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Pembahasan**

**Gaya kepemimpinan Pada Kantor Kecamatan Timur Kota Jambi**

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan prioritas penilaian terhadap gaya kepemimpinan pada Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 9 Item Gaya kepemimpinan**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Kematangan spiritual, social dan fisik yang dimiliki oleh pimpinan.	151	Sangat Tinggi
2	Keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan.	153	Sangat Tinggi
3	Kemampuan pemimpin dalam memecahkan masalah secara kreatif.	144	Sangat Tinggi
4	Sifat jujur yang dimiliki oleh pimpinan.	148	Sangat Tinggi
5	Kemampuan pemimpin dalam menjalin komunikasi dengan pegawai.	143	Sangat Tinggi
6	Motivasi yang dimiliki oleh pimpinan dalam memimpin.	147	Sangat Tinggi
7	Tanggung jawab yang ada pada diri pemimpin.	147	Sangat Tinggi
8	Relasi yang dimiliki oleh pimpinan diluar urusan kantor.	151	Sangat Tinggi
9	Kecepatan pimpinan dalam mengambil suatu keputusan untuk kemajuan organisasi.	153	Sangat Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.337</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>148,5</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel rata-rata skor sebesar 148,5 artinya gaya kepemimpinan pada Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi berada pada kriteria yang sangat tinggi berdasarkan penilaian pegawai. Pernyataan tertinggi berkaitan dengan keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan dan kecepatan pimpinan dalam mengambil suatu keputusan untuk kemajuan organisasi dengan skor sebesar 153 dan pernyataan terendah berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam memecahkan masalah secara kreatif dengan skor sebesar 144.

**Kinerja Pada Kantor Kecamatan Jambi Timur**

Hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan prioritas penilaian terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 9 Item Kinerja**

No	Indikator	Skor	Ket
1	Pelaksanaan target kerja yang dilaksanakan pegawai dalam satu periode.	124	Tinggi
2	Mutu hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh pegawai.	133	Tinggi
3	Kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya secara optimum	135	Tinggi
4	Kedisiplinan pegawai dalam mengikuti peraturan yang telah dibuat.	129	Tinggi
5	Inisiatif pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang belum terselesaikan.	133	Tinggi
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	130	Tinggi
7	Bentuk kepemimpinan yang dianut oleh pimpinan.	131	Tinggi
8	Kejujuran pegawai dalam berinteraksi dengan para pegawai lainnya.	132	Tinggi
9	Semua pegawai mempunyai kreativitas tersendiri.	127	Tinggi
<b>Total</b>		<b>1.174</b>	
<b>Rata-rata</b>		<b>130,4</b>	<b>Tinggi</b>

**Sumber: Data Primer (diolah)**

Berdasarkan tabel 4.12 rata-rata skor sebesar 130,4 artinya dimensi kinerja dinilai tinggi oleh pegawai Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi.Pernyataan tertinggi berkaitan dengan tingkat kemampuan pegawai dalam menggunakan sumber daya secara optimum dengan skor sebesar 135 dan pernyataan terendah berkaitan dengan pelaksanaan target kerja yang dilaksanakan pegawai dalam satu periode dengan skor sebesar 124.

**Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi  
Persamaan Regresi Linear Sederhana**

Dari nilai-nilai koefisien yang terdapat pada tabel persamaan regresi yang disusun untuk penelitian ini adalah:

**Tabel 3  
Uji Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.139	4.618		6.526	.000
1 Gaya kepemimpinan	.439	.110	.510	3.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari nilai-nilai koefisien yang terdapat pada tabel persamaan regresi linear sederhana diatas, maka model yang dapat disusun untuk penelitian ini adalah:

$$Y = 30.139 + 0.439X + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja pegawai
- X = Gaya kepemimpinan
- e = Error

Berdasarkan persamaan regresi linear sederhana diatas diketahui bahwa koefisien regresi gaya kepemimpinan bernilai positif. Dengan kata lain variabel gaya kepemimpinan dapat dijadikan alat untuk memprediksi kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Jambi Timur Kota Jambi.Diketahui nilai constant sebesar 30.139. Artinya apabila variabel gaya kepemimpinan dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Jambi Timur Kota Jambi akan bernilai 30.139.

Koefisien variabel gaya kepemimpinan 0.439 artinya setiap terjadi kenaikan gaya kepemimpinan sebesar 1% maka mengakibatkan kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Jambi Timur Kota Jambi akan mengalami peningkatan sebesar 0,439.

**Koefisien Korelasi dan Deteminasi**

Koefisien determinasi dilambangkan dengan nilai R<sup>2</sup>. Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel lain. Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat pada model *summary* berikut ini:

**Tabel 4  
Koefisien Korelasi dan Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.510 <sup>a</sup>	.260	.244	3.57214

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan

Koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah 0,510, artinya terdapat hubungan erat antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor kecamatan Jambi Timur Kota Jambi sebesar 0,510 atau 51%. Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi = Adjusted R Square sebesar 0,244 angka ini menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y)

sebesar 0,244 atau 24,4% dan sisanya sebesar 75,6% variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini yaitu motivasi, kompensasi, disiplin, budaya organisasi, lingkungan kerja dll.

**Uji Hipotesis (Uji t)**

Uji t digunakan untuk membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Menghitung  $t_{tabel}$  yaitu didapat dari membaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan ( $\alpha$  tertentu) dan  $dk = n-k-1$ . Dalam hal ini  $n =$  banyaknya pasang data (sampel unit penelitian) dan  $k =$  banyaknya variabel bebas atau  $34-1-1 = 32$  dan  $t_{tabel} = 2.036$ . Dari hasil analisis data menggunakan SPSS versi 20 hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5**  
**Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30.139	4.618		6.526	.000
1 Gaya kepemimpinan	.439	.110	.510	3.979	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas maka di dapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.979, nilai  $t_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$ . Berdasarkan hasil perbandingan maka dapat disimpulkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.979 > 2.036$ ), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor kecamatan jambi timur Kota Jambi.

**SIMPULAN**

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat dipaparkan beberapa kesimpulan berikut ini:

1. Gaya kepemimpinan pada Kantor kecamatan Jambi Timur Kota Jambi berada pada kriteria yang sangat tinggi dengan skor rata-rata sebesar 148,5. Kinerja dinilai tinggi oleh pegawai Kantor kecamatan Jambi Timur Kota Jambi dengan skor rata-rata sebesar 130,4.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Jambi Timur Kota Jambi sebesar 24,4% dan sisanya sebesar 75,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.
3. Berdasarkan uji hipotesis, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor kecamatan Jambi Timur Kota Jambi. Hal tersebut dibuktikan dari nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3.979 > 2.036$ ).

**Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, oleh sebab itu pimpinan harus menganut sikap gaya kepemimpinan yang baik, sebab hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Indikator terendah pada gaya kepemimpinan yaitu jumlah kemampuan pimpinan dalam memecahkan masalah, oleh sebab itu pimpinan harus belajar strategi-strategi apa yang harus digunakan dalam memecahkan masalah dalam organisasi, sebab jika indikator ini dinilai tinggi oleh karyawan maka karyawan akan lebih bekerja secara efektif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan, Malayu S.P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta  
 Istijanto . 2009. *Aplikasi Riset*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta  
 Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2009, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Relika Aditama, Bandung  
 Moenir, 2006, *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara, Jakarta  
 Pandi, Afandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan dimensi*. Zanafa Publishing: Yogyakarta.  
 Sarwono, Jonathan, 2012, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, PT.ElekMedia Komputindo, Jakarta  
 Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung