

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH :

NURUL A'LA
NPM: 1902120097



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NURUL A'LA
NPM : 1902120097

Dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Survani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., MM
NIK. 19870913 201309 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

NURUL A'LA
NPM : 1902120097

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 12 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Husnaina Mailisa Safitri, B.M.(Hons)., MM
NIK. 19870913 201309 2 001

Anggota

Dr. Marlizar, SE., MM
NIK. 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Mūrād, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 18 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Nurul A'la

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Nurul A'la
NPM : 1902120097
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Nurul A'la

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan (S1) pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Bahagia dan Ibunda Nila beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr.Tuwisna, S.E.,M.M., selaku Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Hj.Nadiya, SE, M.Si, selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
6. Ibu Husnaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM, selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
7. Teman-teman seangkatan dan terdekat yang telah memberikan dorongan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 15 Juli 2023
Hormat saya

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Landasan teoritis	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.1.3 Pengukuran Kinerja.....	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja	10
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.2.1 Kepemimpinan	10
2.1.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.2.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	14
2.1.3 Pengalaman Kerja	16
2.1.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja	16
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	17
2.1.3.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	18
2.2 Hubungan Antar Variabel	19
2.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	19
2.2.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	20
2.3 Penelitian Sebelumnya	20
2.4 Kerangka Pemikiran.....	25
2.5 Hipotesis Penelitian.....	25
 BAB III METODE PENELITIAN	 27
3.1 Desain Penelitian.....	27
3.1.1 Tujuan Penelitian	27
3.1.2 Jenis Penelitian.....	28

3.1.3	Horizon Waktu	28
3.1.4	Unit Analisis	29
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian	29
3.3	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4	Definisi Dan Operasionalisasi Variabel	32
3.5	Teknik Analisis Data.....	34
3.6	Pengujian Data	35
3.6.1	Pengujian Validitas	35
3.6.2	Uji Reliabilitas	35
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik	36
3.6.3.1	Uji Normalitas	36
3.6.3.2	Uji Multikolineritas	36
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	36
3.7	Pengujian Hipotesis.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	40
4.2	Karakteristik Responden	42
4.3	Hasil Pengujian Data.....	44
4.3.1	Uji Validitas Instrumen	44
4.3.2	Uji Reliabilitas Instrumen	46
4.3.3	Pengujian Asumsi Klasik	46
4.3.3.1	Normalitas	46
4.3.3.2	Multikolinearitas	48
4.3.3.3	Heteroskedastisitas	48
4.4	Analisis Deskriptif	49
4.4.1	Variabel Kinerja Pegawai	49
4.4.2	Variabel Gaya Kepemimpinan	51
4.4.3	Variabel Pengalaman Kerja.....	53
4.5	Pembahasan.....	55
4.5.1	Pengujian Hipotesis.....	55
4.5.2	Uji Parsial (Uji t).....	57
4.5.3	Uji Simultan (Uji F)	59
4.5.4	Implikasi Penelitian.....	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA.....	63
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Masa Kerja.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian	29
Tabel 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	31
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	32
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 4.1 Karakteristik Usia Responden.....	42
Tabel 4.2 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.3 Karakteristik Status Perkawinan Responden	43
Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan Responden	43
Tabel 4.5 Karakteristik Penghasilan Perbulan Responden	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	48
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Untuk Kinerja Pegawai	50
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Untuk Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Untuk Pengalaman Kerja	53
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
Tabel 4.13 Model Summary.....	57
Tabel 4.14 Anova	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	47
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....
Lampiran 2	Data Kuesioner
Lampiran 3	Frequencies Karakteristik Responden
Lampiran 4	Frequencies Kinerja Pegawai
Lampiran 5	Frequencies Gaya Kepemimpinan.....
Lampiran 6	Frequencies Pengalaman Kerja
Lampiran 7	Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai.....
Lampiran 8	Validitas dan Reliability Gaya Kepemimpinan
Lampiran 9	Validitas dan Reliability Pengalaman Kerja.....
Lampiran 10	Regression

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN ACEH**

**NURUL A'LA
NPM: 1902120097**

Pembimbing I : Hj.Nadiya, SE, M.Si

Pembimbing II : Hunaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah bersifat kuantitatif. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 64 responden. Penentuan jumlah sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Hasil penelitian uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Sedangkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : *Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK EXPERIENCE
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE ACEH LIBRARY
AND ARCHIVES SERVICE**

**NURUL A'LA
NPM: 1902120097**

Supervisor I : Hj.Nadiya, SE, M.Si

Supervisor II : Hunaina Mailisa Safitri, B.M. (Hons), MM

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style and work experience on employee performance at the Aceh Library and Archives Service. The object of this research is leadership style and work experience on employee performance. The research method used is quantitative. The number of samples in this study was 64 respondents. Determination of the number of samples taken using the Slovin formula. Data collection techniques using a questionnaire. The data used in this study are primary. The results of simultaneous test research show that leadership style and work experience have a positive and significant effect on the performance of employees of the Aceh Library and Archives Service. While partially the leadership style variable affects employee performance and work experience does not affect employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Experience, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam perusahaan karena bagaimana pun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari kemampuan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus senantiasa dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi unit utama sumber daya manusia. Mereka akan menggunakan seluruh potensi yang dimiliki agar mereka dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Salah satu penentu kemajuan kinerja suatu organisasi tentu saja adalah kecakapan dalam mengelola kinerja para karyawan atau pegawainya. Menurut Arianty (2017:54), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh mempunyai tugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang kearsipn dan perpustakaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang

ditugaskan kepada daerah. Dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh melakukan perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, pembinaan dan fasilitasi, pemantauan, evaluasi serta pelaporan. Dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perpustakaan dan kearsipan yang dipimpin oleh kepala dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah.

Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, seorang pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinannya karena gaya kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi cara kerja karyawan, penampilan gaya kepemimpinan akan memberikan dampak positif maupun dampak negatif terhadap kinerja pegawai yang dipimpinnya. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para karyawan untuk mengubah sikap, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan keinginan pemimpin.

Dari survei awal yang dilakukan pada tanggal 12 Desember 2022 terhadap 24 orang pegawai, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh memiliki gaya kepemimpinan demokratis. Dilihat dari pemimpin yang menekankan pada partisipasi anggotanya dari pada kecendrungan pemimpin untuk menentukan diri sendiri. Pemimpin tidak menggunakan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Pemimpin akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya agar dapat meningkatkan

kemampuan dalam menyampaikan pendapatnya dan mengendalikan diri serta menerima tanggungjawab yang besar.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pengalaman kerja, karena pengalaman kerja yang dimiliki seseorang harus disesuaikan dengan keahlian yang dia miliki. Menurut Mangkuprawira dalam Situmeang (2017:150) pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang didapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Untuk mengetahui bagaimana pengalaman kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh, peneliti melakukan survei awal terhadap 24 pegawai pada bulan Desember 2022. Tabel 1.1 dibawah ini menunjukkan masa kerja pegawai di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.

Tabel 1.1

Masa Kerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase (%)
1	≤ 5	4	10,4
2	6-10	8	24,1
3	11-20	8	39,5
4	21-30	4	25,8
Jumlah		24	100

Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa masa kerja pegawai ≤ 5 tahun yaitu sebesar 10,4 persen dan jumlah pegawai sebanyak 4 orang. Masa kerja 6 sampai 10 tahun sebesar 24,1 persen dengan jumlah pegawai 8 orang, 11 sampai

20 tahun sebesar 39,5 persen dengan jumlah 8 orang pegawai dan 21 sampai 30 tahun sebesar 25,8 persen dengan jumlah pegawai 4 orang. Para pegawai dibawah ≤ 5 tahun menunjukkan bahwa pengalaman yang dimiliki tidak sebanyak pegawai yang masa kerjanya sudah lebih dari lima tahun. Disini membuktikan bahwa semakin lama bekerja, maka akan semakin lebih banyak pula pengalaman yang dimiliki.

Dengan dimilikinya pengalaman kerja maka pegawai diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik. Semakin banyak pengalaman kerja pegawai, maka akan semakin mahir menjalankan tugasnya serta semakin bagus pola pikir dan perilaku untuk menggapai tujuan yang telah diterapkan. Dengan adanya pengalaman kerja, maka orang tersebut akan lebih mudah memahami bagaimana kondisi saat bekerja, bagaimana melakukan pekerjaan itu dengan benar tanpa harus bingung. Maka dari itu pihak perusahaan harus lebih kompeten memilih karyawan yang benar-benar memiliki pengalaman kerja sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan.

Berdasarkan hasil observasi awal terhadap 24 orang pegawai yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh, menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai kurangnya pengalaman kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh. Hal ini diindikasikan oleh kurangnya pemahaman mengenai tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai membuat beberapa pegawai bingung mengenai job description yang harus dilakukan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengambil penelitian tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dalam memahami kinerja karyawan serta dapat menjadi bahan pengambilan keputusan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, maka ruang lingkup penelitian ini adalah dibatasi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Arianty 2017:54). Menurut Priansa (2017:48) kinerja adalah perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2017: 260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Bernardin dan Russel (dalam silitonga, 2020:11), memberikan pengertian *performance* atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Moeheriono (2018:95) mengemukakan bahwa, “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”.

Adapun menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hal ini berarti kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja.

2.1.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaiknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.1.3. Pengukuran Kinerja

Untuk mengukur tingkat atau pelaksanaam yang mengarah pada perencanaan sasaran ada 4 yang dapat digunakan menurut Mangkunegara dalam Syelviani dan Iskandar (2017:15), yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:70) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
5. Kemandirian, adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Bahri (2018:68) adalah penggunaan pengaruh tanpa paksaan untuk membentuk tujuan-tujuan organisasi dan membentuk budaya organisasi. kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai kelompok karakteristik yang dimiliki individu yang dipandang sebagai pemimpin. Sementara pemimpin

adalah individu yang mampu mempengaruhi orang lain tanpa mengandalkan kekerasan.

Menurut Tirtayasa dan Andayani (2019) “kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan oleh orang lain yang memimpinnya”.

Menurut Erpidawati dan susi (2019:2) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seorang dalam menggerakkan mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap karyawan agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2. Pengertian Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan juga gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Fajrin 2018:119).

Menurut Irham Fahmi (2017:58) gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala & Agustina (2018:27) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan

seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.

Berdasarkan pengertian beberapa para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Siagian dalam (Erlangga, 2017) Gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan. Ada banyak gaya kepemimpinan yang terjadi di beberapa perusahaan-perusahaan yang salah satunya yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Menurut Eroy (2018:160) kepemimpinan demokratis merupakan golongan pelaksana berpartisipasi penuh dalam mencapai tujuan organisasi tanpa ada rasa paksaan, disamping itu turut mengembangkan pemikiran-pemikiran dalam menentukan dan atau memutuskan metode-metode yang terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut indrawijaya dalam rivai (2018:267) “gaya kepemimpinan demokratis pada umumnya berasumsi bahwa pendapat orang banyak lebih baik dari pendapatnya sendiri dan adanya partisipasi akan menimbulkan tanggung jawab bagi pelaksanaanya. Asumsi lain bahwa partisipasi memberikan kesempatan kepada para anggota untuk mengembangkan diri mereka.

Menurut Hutahaeen (2021:6) gaya kepemimpinan demokratis merupakan “kepemimpinan yang dapat mewartakan semua kepentingan orang yang dipimpin, sehingga mereka merasa keinginannya dapat terwadahi oleh pemimpinnya”.

Berdasarkan uraian beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan sikap pemimpin yang berkaitan

dengan kekuatan personal dan melibatkan para pegawai dalam proses pemecahan masalah, mengambil keputusan, serta pegawai dapat berpartisipasi dalam menyampaikan kritik dan saran.

2.1.2.3. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut 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 gaya kepemimpinan atasan.
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.

2.1.2.4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam Paramita (2017:13) secara garis besar, sebagai berikut:

1. Kemampuan mengambil keputusan

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

2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

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

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan

jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Gaya kepemimpinan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Penggunaan salah satu tipe gaya kepemimpinan demokratis yang digunakan pemimpin untuk melaksanakan fungsi kepemimpinannya. Adapun indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Ariani (2017:10) diantaranya adalah:

1. Keputusan dibuat bersama

Pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat keputusan serta melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.

2. Menghargai potensi setiap bawahannya

Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu dan bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat dan kondisi yang tepat.

3. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan

Mendapat kritikan, saran/pendapat dari bawahan merupakan hal yang wajar dalam kehidupan organisasi. Dengan demikian akan ada kecenderungan untuk lebih meningkatkan potensi diri dan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya serta belajar dari kesalahan yang telah dilakukan.

4. Melakukan kerjasama dengan bawahannya

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu bekerja sama/ terlibat langsung secara bersama-sama dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga tidak sungkan untuk terjun langsung kelapangan untuk menjalankan tugas.

2.1.3. Pengalaman Kerja

2.1.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bias didapatkan melalui tempat kerja. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Pamungkas 2017:98).

Menurut Devischa (2018:108) pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan keterampilan (soffskill) yang diperoleh dari pengalaman kerja, dan pengetahuan (hardskill) yang diperoleh dan ditingkatkan melalui pendidikan.

Menurut Mangkat, dkk (2019:3319) umumnya pengalaman kerja dapat diukur dengan melihat lamanya waktu yang dia kerjakan pada suatu tugas pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan

mempunyai keterampilan yang tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman .

Sedangkan menurut Mangkuprawira dalam Situmeang (2017:150) pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang didapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut (Rofi, 2012:6), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, di antaranya:

1. Keramahmatan dalam menghadapi pimpinan dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.
2. Kelengkapan pengalaman kerja dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan. Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan.

Menurut (Padang & sihombing, 2020) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seorang karyawan diantaranya:

1. Waktu, lamanya pengalaman kerja
2. Frekuensi
3. Jenis kerja, pekerjaan yang lama ditekuni

4. Penerapan, cara seseorang itu bekerja
5. Hasil, hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan.

2.1.3.3. Indikator Pengalaman Kerja

Adapun menurut Situmeang (2017:151) mengemukakan beberapa indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

1. Lama waktu/masa bekerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan,

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

Selain itu ada juga beberapa indikator variabel pengalaman kerja menurut Serdamayanti (2017:75) adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes* dan *needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan bagian penting dari manajemen, karena kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Kemudian kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan tujuan dan sasaran. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat, yang dikemukakan oleh (Irwan 2019). Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang

pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Wiriyadi 2021). Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

2.2.2 Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja sangat penting perannya dalam organisasi. Menurut Munawarah et al., (2021), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Secara teoritis apabila pegawai mempunyai pengalaman kerja tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang dinyatakan (Indrawan, 2017) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin banyak pengalaman kerja seorang pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula.

2.3 Penelitian sebelumnya

Dalam pembahasan mengenai gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja, penelitian sebelumnya penting sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas oleh penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan oleh Husnul Huluki (2017) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pt Lotte Capital Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lotte Capital Indonesia, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Lotte Capital Indonesia, tidak terdapat pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Ubaid Alfaruq dan Agus Hariyanto (2016) dengan judul Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *Head Office* PT Delta Garda Persada Jakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja sebesar 0,971. Hubungan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja sebesar 0,868. Sedangkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,950.

Penelitian ini dilakukan oleh Puji Hariyanto (2017) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan (studi karyawan pada Pt Top and Top Apparel di Wonogiri). Hasil penelitian uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan oleh Renggan Aziz Fikranta (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kspps Bmt Assyafi'iyah Kota Gajah Tahun 2019. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda sebagaimana F_{hitung} sebesar 33,190 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), sedangkan F_{tabel} 3,23. Dengan demikian maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05. Nilai R^2 (r^2) = 0,601 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 60,1 % dan sisanya 39,9 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini dilakukan oleh Mukti Rahardjo (2020) dengan judul pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan PT ELKAU. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara persial pengalaman kerja meningkatkan kinerja dengan taraf signifikan 0,000, motivasi kerja sedangkan kinerja positif pada kinerja taraf signifikan 0,017 dan gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja positif pada kinerja dengan taraf signifikan 0,000. Penelitian lebih lanjut diharapkan dapat menambah faktor lain yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Untuk mendefinisikan perbedaan dan persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sekarang dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1

Penelitian sebelumnya

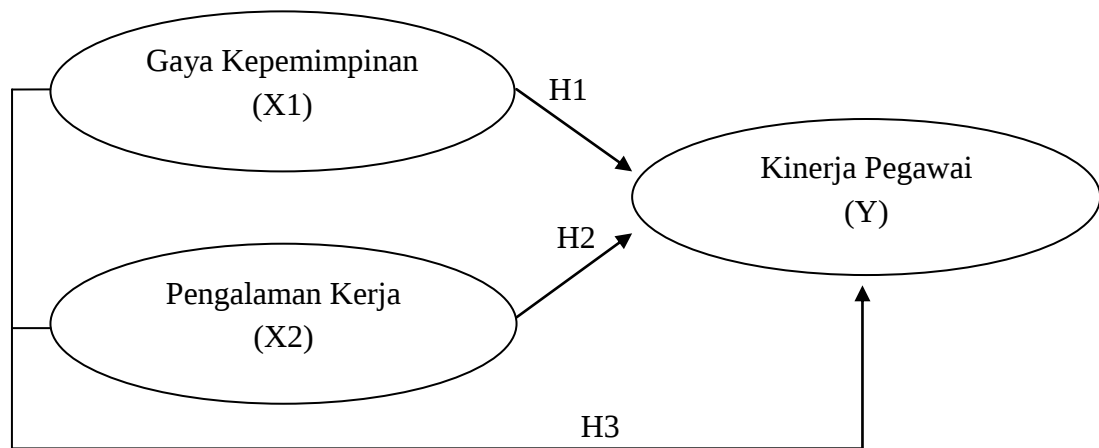
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pt lotte capital Indonesia. Husnul Huluki (2017)	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja, tidak terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.	-variabel independent Gaya Kepemimpinan dan pengalaman kerja -variabel dependent Kinerja karyawan -teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.	Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2.	Pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan <i>Head Office</i> PT Delta Garda Persada Jakarta. Ubaid Alfaruq dan Agus Hariyanto (2016)	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, hubungan antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang positif dan signifikan.	-variabel independent Gaya Kepemimpinan dan pengalaman kerja -variabel dependent Kinerja karyawan -teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.	Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Kuantitatif, Regresi	Gaya kepemimpinan, motivasi, pengalaman	-variabel independent	Sampel penelitian

	Motivasi, dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (studi karyawan pada Pt Top and Top Apparel di Wonogiri) Puji Hariyanto (2017)	Linier Berganda	kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.	Gaya Kepemimpinan dan pengalaman kerja -variabel dependent Kinerja karyawan -teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.	dan lokasi penelitian
4.	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Di Kspps Bmt Assyafi'iyah Kota Gajah Tahun 2019. Renggan Aziz Fikranta (2020)	Asosiatif Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	-variabel independent Gaya Kepemimpinan dan pengalaman kerja -variabel dependent Kinerja karyawan -teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.	Sampel penelitian dan lokasi penelitian
5.	Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ELKAU. Mukti Rahardjo (2020)	Kuantitatif Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, pengalaman kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara persial pengalaman kerja meningkatkan kinerja, motivasi kerja sedangkan kinerja positif pada kinerja dan gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja positif pada kinerja.	-variabel independent Gaya Kepemimpinan dan pengalaman kerja -variabel dependent Kinerja karyawan -teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.	Sampel penelitian dan lokasi penelitian

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang ingin diamati dan diukur dengan melalui penelitian yang akan dilakukan. Berikut gambaran kerangka penelitian dalam penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya dari Husnul Huluki (2017), Puji Hariyanto (2017)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Sugiyono (2017:64). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh.

H₂ : Diduga Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh.

H₃ : Diduga Gaya Kepemimpinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas perpustakaan dan kearsipan aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah kerangka kerja yang digunakan untuk melaksanakan riset sumber daya manusia (Malhotra, 2018:108). Desain penelitian memberikan prosedur untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk menyusun atau menyelesaikan masalah dalam penelitian. Desain penelitian merupakan dasar dalam melakukan penelitian. Oleh karena itu, desain penelitian yang baik akan menghasilkan penelitian yang efektif dan efisien. Klasifikasi desain penelitian dibagi lagi menjadi dua tipe yaitu, eksploraif dan konklusif. Desain penelitian konklusif dibagi lagi menjadi dua tipe yaitu asosiatif dan kasual. Dalam penelitian ini digunakan penelitian kasual dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:59) “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih”, dan penelitian kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Maka dalam penelitian ini terdapat variabel independen dan variabel dependen.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk salah satu jenis penelitian korelasional. Penelitian korelasi menurut Ibrahim (2018:78) adalah suatu penelitian dengan mengumpulkan data untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat guna mengukur seberapa besar tingkat hubungan dan pengaruh dari kedua atau lebih variabel yang diukur tersebut. Korelasi merupakan salah satu teknik analisis data statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif. Adanya pengaruh dan korelasi apabila perubahan pada variabel yang satu akan diikuti perubahan pada variabel yang lain secara teratur dengan arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas berupa gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja sementara variabel terikat berupa kinerja karyawan.

3.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan studi *cross sectional*. Studi *cross sectional* merupakan studi yang dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Sekaran, 2017:178). Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2022 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan								
		Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023	April 2023	Mei 2023	Juni 2023	Juli 2023	Agt 2023
1	Survei Awal									
2	Penyusunan Proposal									
3	Pemeriksaan dan Revisi Proposal									
4	Seminar Proposal									
5	Perbaikan dan Pengesahan Hasil Seminar									
6	Penelitian dan Penyusunan Skripsi									
7	Pemeriksaan dan Revisi Skripsi									
8	Ujian Komprehensif									

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis menurut Sekaran dan Roger (2017:173) merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Pernyataan masalah dilakukan dapat berfokus pada kelompok karyawan yang bekerja pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.

3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi menurut (Sugiyono 2018:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh yaitu sebanyak 179 pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling*, yaitu teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2017:82). Penentuan ukuran sampel ini dilakukan melalui teknik teori Slovin menurut Umar (2017:49) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = proses kelonggaran 10%

$$n = \frac{179}{1 + 179.10\%^2}$$

$$n = \frac{179}{1 + 179.0,01}$$

$$n = \frac{179}{1 + 1,79}$$

$$n = \frac{179}{2,79}$$

n = 64,15 responden dan dibulatkan menjadi 64 responden

Dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.

Adapun jumlah pegawai dan sampel di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2
Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit	Jumlah pegawai	Jumlah sampel
1	Kepala Dinas	1	1
2	Sekretaris	1	1
3	Sekretariat	19	5
4	Pembinaan, Pengembangan Dan Pengawasan	19	5
5	Deposit, Pengolahan Dan Pelestarian Bahan Perpustakaan	31	10
6	Layanan Perpustakaan	34	10
7	Bidang Pengelolaan Arsip	21	8
8	Pemanfaatan Dan Layanan Arsip	16	7
9	Bagian Penelusuran Arsip	1	1
9	Bagian Hukum, Kepegawaian Dan Umum Sekretariat	6	6
10	Bagian Program, Informasi Dan Hubungan Masyarakat Sekretariat	9	3
11	Bagian Keuangan Dan Pengelolaan Aset	5	3
12	Petugas Keamanan	16	4
Jumlah		179	64

Sumber: Sekretariat Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh Tahun 2023

3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliable. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

1. Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuesioner).

Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang

digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

2. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel, penelitian terdahulu, jurnal maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data yang sudah dijawab dalam penelitian ini.

Didalam penelitian ini penilaian angket yang digunakan dilakukan penilaian dengan metode skala likert dengan bentuk *checklist*, kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori. Kategori skala likert dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018:139)

3.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Berikut ini dikemukakan operasional masing-masing variabel yang dibagi menjadi variabel *independent* dan variabel *dependen*.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 5. Kemandirian. (Mangkunegara 2017:70)	1-5	Likert	A1-A5

		dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2017:67).				
2	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan juga gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cirri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Fajrin 2018:119).	1. Kemampuan mengambil keputusan. 2. Kemampuan memotivasi. 3. Kemampuan komunikasi. 4. Kemampuan mengendalikan bawahan. 5. Kemampuan mengendalikan emosi. 6. Keputusan dibuat bersama. 7. Menghargai potensi setiap bawahannya. 8. Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan. 9. Melakukan kerjasama dengan bawahannya. (Kartono dalam Paramita 2017:13 dan Ariani 2017:10)	1-9	Likert	B1-B9
3	Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang	1. Lama waktu/masa kerja. 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan	1-8	Likert	C1-C8

		diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Pengalaman kerja yang memadai akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Pamungkas 2017:98).	yang dimiliki. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. 4. Latar belakang pribadi. 5. Bakat dan minat. 6. Sikap dan kebutuhan. 7. Kemampuan-kemampuan analisis. 8. Keterampilan dan kemampuan teknik. (Situmeang 2017:151 dan Serdamayanti 2017:75)			
--	--	--	---	--	--	--

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model regresi linier berganda dan diolah dengan menggunakan program bantuan SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Adapun persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Pengalaman Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = *Standart error*

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) uji validitas hasil penelitian yang valid antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan/ Pernyataan dapat dilakukan melalui program *Computer Ststistic Analysis* dan SPSS. Dalam *Convergent Validity* indikator dapat dinyatakan valid jika memiliki nilai loading faktor pada masing-masing indikator antara 0,5 sampai 0,6.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:185) Uji reliabilitas instrument dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test-resest (stability), equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas , item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam satu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas diperlukan untuk melakukan pengujian variabel-variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid dan statistic parametric tidak dapat dipergunakan. Uji normalitas data dapat dilakukan menggunakan taraf signifikan *Kolmogorov Smirnov*. Tes yang dilakukan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Yaitu dengan ketentuan jika signifikansi hasil perhitungan data $>5\%$ maka berdistribusi normal dan jika signifikansi hasil perhitungan data $<5\%$ maka tidak berdistribusi normal.

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas menurut Ghazali (2018:107) bertujuan untuk menguji apakah adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Apabila variabel independen memiliki angka VIF (*Variance Inflating Factor*) lebih kecil dari 10, dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolineritas atau sebaliknya.

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke

pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2018:137) model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis menggunakan pengujian statistik berikut:

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial, (Ghozali, 2018:98).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_i = 0$: artinya variabel independen X_i secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a : b_i \neq 0$: artinya variabel independen X_i secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

Kriteria pengujiannya adalah:

$H_{01} : \beta_1=0$: Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh.

$H_{a1} : \beta_1 \neq 0$: Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh.

$H_{02} : \beta_2=0$: Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh.

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$: Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama atau simultan terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2018:98).

Adapun formulasi hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_i=0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_0 : b_i \neq 0$: Artinya seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk menerima dan menolak hipotesis nol (H_0) di atas adalah sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_0 .

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 dan Menolak H_a .

Kriteria pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$: Gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$: Gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perpustakaan dan kearsipan Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh pertama didirikan tahun 1969 dengan nama Perpustakaan Negara, yang berlokasi pada salah satu ruangan seluas 12 M dikantor perwakilan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Istimewa Aceh dengan jumlah koleksi 80 eksemplar dengan tenaga pengelola 2 (dua) orang pegawai.

Berdasarkan surat keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor : 8429/C/B.3/1979 tanggal 29 Oktober 1979 yang menyatakan bahwa Perpustakaan Negara berubah menjadi Perpustakaan Wilayah. Pada tahun 1989 terbit Kepres No. 11 tahun 1989 yang mengatur bahwa Perpustakaan Wilayah berubah nama menjadi Perpustakaan Daerah. Kemudian dengan terbitnya keppres No. 50/1997 tentang perubahan struktur organisasi perpustakaan nasional RI, berdampak pula pada perubahan nama dari Perpustakaan Daerah menjadi Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Terbitnya Perda No. 39 Tahun 2001, Perpustakaan Nasional Provinsi Daerah Istimewa Aceh telah menjadi salah satu lembaga daerah dengan nama Badan Perpustakaan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam.

Peristiwa gempa dan tsunami yang melanda Aceh pada tanggal 26 Desember 2004 mengakibatkan aktifitas Badan Perpustakaan terhenti beberapa bulan, karena hampir seluruh koleksi buku pustaka, rak buku, meja dan kursi baca, serta jaringan LAN (Local Area Network) rusak berat dan pada bulan Mei

2005 Badan Perpustakaan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam mulai melaksanakan aktivitasnya untuk memberikan layanan kepada masyarakat.

Melalui undang-undang Nomor 11 tahun 2006 tentang pemerintahan Aceh, peraturan pemerintah No. 41 tahun 2007 tentang Organisasi dan Perangkat Daerah dan Qanun No. 5 tahun 2007 tentang Susunan Organisasi dan Tata Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Lembaga Daerah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, maka Badan Perpustakaan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam bergabung dengan Badan Arsip Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dengan nomenklatur Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh.

Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh sudah beberapa kali terjadinya masa pergantian pimpinan, mulai dari tahun 2008 terbentuknya/berdirinya Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh sampai dengan tahun 2016, di awal tahun 2017 Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh telah berganti nomenklatur baru Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh setiap tahun menambah koleksi buku, rak buku, meja dan kursi baca, serta pemeliharaan jaringan LAN serta mengadakan kerjasama dengan berbagai pihak, baik dari lembaga pemerintah maupun NGO seperti Perpustakaan Nasional RI, Perpustakaan Nasional Australia, Persatuan Pustakawan Malaysia, World Vision, Goethe Institute, UNESCO, dan lain-lain.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, dan penghasilan perbulan. Adapun karakteristik yang diperoleh penulis mengenai karakteristik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 25 tahun	2	3.1
2	26-35 tahun	10	15.6
3	36-45 tahun	36	56.3
4	≥55 tahun	16	25.0
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia ≤25 tahun sebanyak 2 responden atau 3,1%, kemudian yang berusia 26-35 tahun sebanyak 10 responden atau 15,6%, 36-45 tahun sebanyak 36 responden atau 56,3%, dan yang berusia ≥ 55 tahun sebanyak 16 responden atau 25,0%.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	42.2
2	Perempuan	37	57.8
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diatas dijelaskan bahwa laki-laki sebanyak 27 responden atau 42,2% dan perempuan sebanyak 37 responden atau 57,8%.

Tabel 4.3
Status Perkawinan Responden

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	54	84.4
2	Belum Menikah	5	7.8
3	Pernah Menikah	5	7.8
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan status perkawinan diatas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 54 responden atau 84,4% berstatus menikah, sebanyak 5 responden atau 7,8% berstatus belum nikah, dan sebanyak 5 responden atau 7,8% berstatus pernah menikah.

Tabel 4.4
Pendidikan Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	2	3.1
2	Diploma III	10	15,6
3	Sarjana	43	67.2
4	Pasca Sarjana	9	14.1
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 2 responden atau 3,1%, responden yang berpendidikan diploma III sebanyak 10 responden atau 15,65%, responden yang berpendidikan sarjana sebanyak 43 responden atau 67,2%, dan yang berpendidikan pasca sarjana sebanyak 9 responden atau 14,1%.

Tabel 4.5
Penghasilan Perbulan Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	< Rp. 2.500.000	10	15.6
2	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	19	29.7
3	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	19	29.7
4	>Rp. 5.500.000	16	25.0
Jumlah		64	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas mengenai penghasilan perbulan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 responden atau 15,6% mempunyai tingkat penghasilan perbulan < Rp. 2.500.000, sebanyak 19 responden atau 29,7% mempunyai tingkat penghasilan perbulan antara Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000, sebanyak 19 responden atau 29,7% mempunyai tingkat penghasilan perbulan antara Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000, dan sebanyak 16 responden atau 25,0% mempunyai tingkat penghasilan perbulan >Rp. 5.500.000.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dapat dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk mengetahui hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai R Tabel	Hasil uji
1	Kinerja Pegawai (Y)	A1	0,664	0,246	Valid
2		A2	0,429	0,246	Valid
3		A3	0,505	0,246	Valid
4		A4	0,472	0,246	Valid
5		A5	0,307	0,246	Valid
6	Gaya Kepemimpinan (X1)	B1	0,548	0,246	Valid
7		B2	0,491	0,246	Valid
8		B3	0,673	0,246	Valid
9		B4	0,635	0,246	Valid
10		B5	0,760	0,246	Valid
11		B6	0,691	0,246	Valid
12		B7	0,513	0,246	Valid
13		B8	0,646	0,246	Valid
14		B9	0,469	0,246	Valid
15	Pengalaman Kerja (X2)	C1	0,641	0,246	Valid
16		C2	0,537	0,246	Valid
17		C3	0,616	0,246	Valid
18		C4	0,439	0,246	Valid
19		C5	0,503	0,246	Valid
20		C6	0,611	0,246	Valid
21		C7	0,598	0,246	Valid
22		C8	0,549	0,246	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,246) sehingga semua

pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas

No	Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Uji Reliabilitas	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan(X1)	0,870	0,60	Reliabel
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,813	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,702	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan nilai reliabilitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai 0,870, Pengalaman Kerja (X2) dengan nilai 0,813 dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,702. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai reliabilitas tes yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

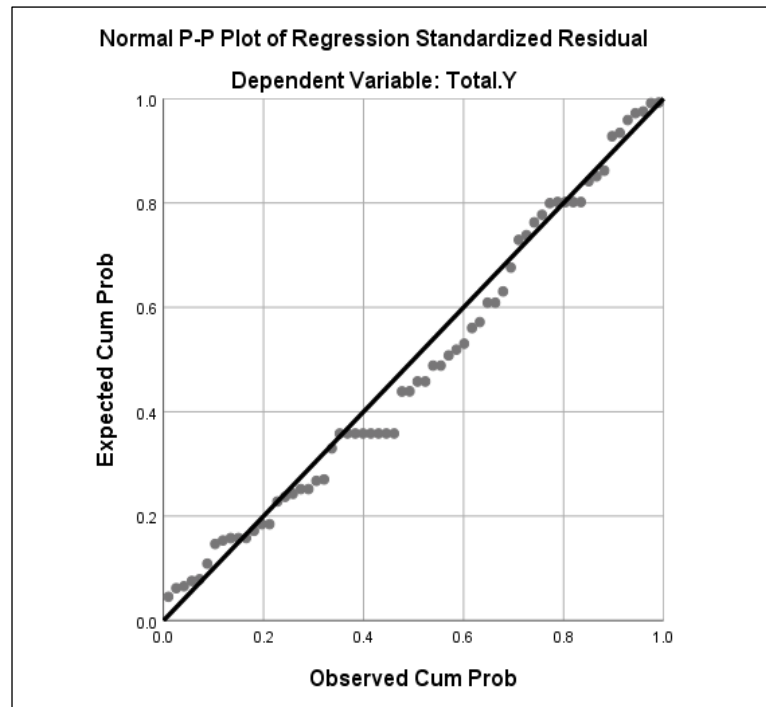
4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar

garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	.737	1.357	Non Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	.737	1.357	Non Multikolinearitas

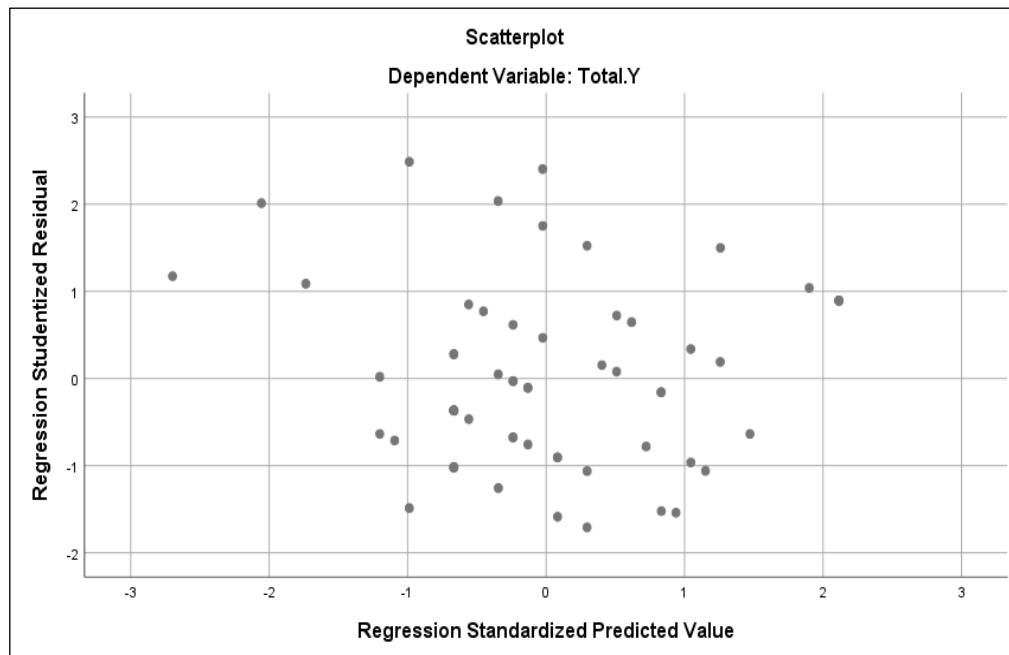
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Pengalaman Kerja (X2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel Y, Kinerja Pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Penjelasan Responden Untuk Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan	0	0	0	0	1	1,6	44	68,8	19	29,7	4.28
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan	0	0	0	0	4	6,3	36	56,3	24	37,5	4.31
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya secara akurat	0	0	0	0	1	1,6	42	65,6	21	32,8	4.31
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	0	0	0	0	1	1,6	36	56,3	27	42,2	4.41
5	Saya melakukan tugas secara mandiri	0	0	1	1,6	12	18,8	37	57,8	14	21,9	4.00
Nilai Rerata												4,26

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa saya melakukan pekerjaan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,28. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,31. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya secara akurat dengan nilai rata-rata sebanyak 4,31. Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang

diberikan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,41. Saya melakukan tugas secara mandiri dengan nilai rata-rata sebanyak 4,00. Sehingga hasil penelitian variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,26 artinya responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Penjelasan responden tentang variabel Gaya Kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Untuk Gaya Kepemimpinan

No	Kinerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Pemimpin dalam mengambil keputusan harus sesuai dengan kondisi dan tepat	0	0	0	0	4	6,3	42	65,6	18	28,1	4.22
2	Pemimpin mampu memotivasi pegawai dengan cara memberikan semangat kerja	0	0	0	0	2	3,1	38	59,4	24	37,5	4.34
3	Pemimpin berkomunikasi dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami	0	0	0	0	4	6,3	34	53,1	26	40,6	4.34
4	Pemimpin memiliki kemampuan	0	0	0	0	2	3,1	39	60,9	23	35,9	4.33

	dalam mengatur bawahan											
5	Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya dengan baik	0	0	3	4,7	0	0	38	59,4	23	35,9	4.27
6	Pemimpin mampu terlibat dengan bawahan dalam membuat keputusan	1	1,6	0	0	4	6,3	41	64,1	18	28,1	4.17
7	Pemimpin mampu memanfaatkan potensi pegawai dengan kondisi yang tepat	0	0	0	0	5	7,8	40	62,5	19	29,7	4.22
8	Pemimpin dapat menerima kritikan atau pendapat dari pegawai	0	0	1	1,6	4	6,3	43	67,2	16	25,0	4.16
9	Pemimpin mampu bekerja sama dengan pegawai dalam melakukan tugas	0	0	0	0	1	1,6	38	59,4	25	39,1	4.38
Nilai Rerata												4,27

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan indikator diatas dijelaskan bahwa pemimpin dalam mengambil keputusan harus sesuai dengan kondisi dan tepat dengan nilai rata-rata sebanyak 4,22. Pemimpin mampu memotivasi pegawai dengan cara memberikan semangat kerja dengan nilai rata-rata sebanyak 4,34. Pemimpin berkomunikasi dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami dengan nilai rata-rata sebanyak 4,34. Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,33. Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya

dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,27. Pemimpin mampu terlibat dengan bawahan dalam membuat keputusan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,17. Pemimpin mampu memanfaatkan potensi pegawai dengan kondisi yang tepat dengan nilai rata-rata sebanyak 4,22. Pemimpin dapat menerima kritikan atau pendapat dari pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,16. Pemimpin mampu bekerja sama dengan pegawai dalam melakukan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,38. Sehingga hasil penelitian variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai rerata sebesar 4,27 artinya responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel gaya kepemimpinan.

4.4.3 Variabel Pengalaman Kerja

Penjelasan responden tentang variabel Pengalaman Kerja dapat dilihat pada tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden untuk Pengalaman Kerja

No	Kinerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Masa kerja yang saya miliki membuat saya memahami tugas yang diberikan	0	0	0	0	2	3,1	50	78,1	12	18,8	4.16
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat lakukan pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan	0	0	0	0	3	4,7	42	65,6	19	29,7	4.25
3	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik	0	0	0	0	2	3,1	51	79,7	11	17,2	4.14

4	Latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya	0	0	7	10,9	7	10,9	32	50,0	18	28,1	3.95
5	Saya dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan kemampuan saya	0	0	0	0	2	3,1	47	73,4	15	23,4	4.20
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan	0	0	0	0	3	4,7	42	65,5	19	29,7	4.25
7	Saya mampu menganalisis dalam pekerjaan yang dilakukan	0	0	0	0	3	4,7	45	70,3	16	25,0	4.20
8	Keterampilan dalam bekerja saya sesuai dengan teknik pekerjaan yang telah ditetapkan	0	0	0	0	5	7,8	39	60,9	20	31,3	4.23
Nilai Rerata												4,17

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan indikator diatas dijelaskan bahwa masa kerja yang saya miliki membuat saya memahami tugas yang diberikan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,16. Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat lakukan pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,25. Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,14. Latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 3,95. Saya dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan kemampuan saya dengan nilai rata-rata sebanyak 4,20. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan dengan nilai

rata-rata sebanyak 4,25. Saya mampu menganalisis dalam pekerjaan yang dilakukan dengan nilai rata-rata sebanyak 4,20. Keterampilan dalam bekerja saya sesuai dengan teknik pekerjaan yang telah ditetapkan dengan nilai rata-rata 4,23. Sehingga hasil penelitian variabel Pengalaman Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,17 artinya responden menyatakan setuju dengan pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variabel pengalaman kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Nama Variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	8,139	2.436	3,342	2,000	0,001
Gaya Kepemimpinan	0,239	0,062	3,872	2,000	0,000
Pengalaman Kerja	0,120	0,076	1,574	2,000	0,121

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil *output* komputer melalui program SPSS seperti terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 8,139 + 0,239X_1 + 0,120X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 8,139 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 8,139 satuan. Sebaliknya apabila nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) mengalami peningkatan maka nilai Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan, sehingga Kinerja Pegawai semakin baik jika nilai yang diperoleh bernilai positif.
- b. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan nilai positif sebesar 0,239 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh sebesar 23,9% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X_2) dengan nilai positif sebesar 0,120 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel pengalaman kerja secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh sebesar 12,0% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dianggap konstan.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar,

maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini.

Tabel 4.13
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.345	.324	1.563

Berdasarkan dari output SPSS diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh sebesar 0,588 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 58,8% artinya Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,324 artinya bahwa sebesar 32,4% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 67,6% lagi dijelaskan oleh variabel lain seperti disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh, digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan

H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Dari hasil pengujian regresi linier berganda variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai $t_{hitung} (3,872) > t_{tabel} (2000)$, maka keputusannya menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji parsial bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.

b. Pengalaman Kerja (X_2)

Dari hasil pengujian regresi linier berganda variabel Pengalaman Kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} (1,574) < t_{tabel} (2000)$, maka keputusannya menerima H_{02} dan menolak H_{a2} . Dari hasil uji parsial bahwa Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh. Hal ini dilihat dengan ditolaknya H_a dan diterimanya H_o serta nilai signifikansi X_2 sebesar 0,121 karena nilai $T \text{ sig} > \text{dari } 0,05 = 0,121 > 0,05$. Pengalaman kerja tidak berpengaruh bisa saja terjadi karena ada item pertanyaan dikuesioner latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya nilai yang memilih tidak setuju dan kurang setuju lebih banyak dari item pertanyaan lain sehingga nilai rata-ratanya lebih rendah dan mempengaruhi nilai t_{tabel} .

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara serentak (simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh. Digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.14
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.660	2	39.330	16.092	.000 ^b
	Residual	149.090	61	2.444		
	Total	227.750	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16.092 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,148. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} sebesar 16.092 dengan F_{tabel} sebesar 3,148 dengan tingkat signifikansi 0,000, maka F_{hitung} (16.092) lebih besar dari F_{tabel} (3,148). Keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a , berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara serempak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh.

3.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh. Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang dipakai pemimpin tersebut, semakin baik gaya kepemimpinannya maka akan semakin

besar pula peluang Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang menunjukkan pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh. Hal ini bisa saja terjadi karena banyaknya yang memilih tidak setuju dan kurang setuju dikuesioner pada item pertanyaan latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya dibandingkan item pertanyaan lain hanya sedikit. Maka dapat disimpulkan bahwa Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh untuk lebih selektif lagi dalam menempatkan pegawai pada pekerjaan sesuai latar belakang pendidikannya agar pengalaman kerja di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh semakin besar peluangnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kepada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh untuk terus meningkatkan gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja dalam melakukan pekerjaan agar semakin baik gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh maka akan semakin besar peluang bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis yang menyatakan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui uji t memperoleh nilai $t_{hitung} 3,872 > t_{tabel} 2,000$, sehingga gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
2. Pengujian hipotesis yang menyatakan pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai melalui uji t memperoleh nilai $t_{hitung} 1,574 < t_{tabel} 2,000$, sehingga pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.
3. Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dibahas sebelumnya, maka terdapat beberapa saran yang diberikan antara lain:

1. Untuk pemimpin di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh untuk dapat mempertahankan serta meningkatkan gaya kepemimpinan terhadap masalah pekerjaan yang terjadi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh agar peningkatan kinerja pegawai lebih besar.

2. Bagi pegawai agar lebih meningkatkan dalam hal pengalaman bekerja dan dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik agar semakin besar peluang Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel lain atau mengkaji variabel bebas lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini dan menambah faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara*, Vol. 4 No.2 hal 54-58
- Ariani, Novi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.PP.London Sumatera Indonesia, Tbk. Wilayah Bulukumba, Makassar: *Jurnal Administrasi Perkantoran FIS UNM*
- Bahri, Moh. Saiful (2018) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* Surabaya: Jagad Publishing
- Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Aceh (2023) “*Sejarah Singkat Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh*”. <https://arpus.acehprov.go.id>. Diakses 14 Mei 2023.
- Eripdawati dan Susi Yuliastanty. (2019). *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. Purwokerto: Pena Persada.
- Fahmi, Irham, (2017). *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*, Alfabeta: Bandung.
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 61 No.4, hal 117-124.
- Ghozali, Imam. (2018) “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*”, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hutahaean, W. S. (2021) *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. 1 ed. Malang: Ahlimedia Press.
- Irwan, I., Latif, A., Sofyan, S., Mustanir, A., & Fatimah, F. (2019). Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara Dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenrang Rappang. *Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, Vol. 5 No.1 hal 32-43.

- Indah D. Rahayu. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1,1-9.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono, (2018), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Masram, Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Professional*. Sidoarjo: Zifathama Publisher.
- Mangkat Tewal dan Tarore. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal manis. Vol.2 No.1
- Padang , N. R.K., & Sihombing, S. (2020). Pengaruh Pengetahuan , Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 20(2), 151-162.
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Adminstrasi bisnis*, Vol. 43 No.1 hal 96-103.
- Paramita, L. (2017) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. *Administrasi Negara*, 5(3), 6168-6182.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3, 1-21.
- Rivai, Veithzal dkk. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Silitonga, Eddy Sanusi (2020) *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka.

- Syelviani, M., & Iskandar, A. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Pos Cabang Tembilahan, (online), vol. 3, No. 5,
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Situmeang Romauli Rosinta. (2017). *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah Asian Journal Of Innovation And Entrepreneurship* Vol. 02, No.02.
- Sekaran Uma dan Roger Bougie (2017) *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Selembat Empat.
- Umar, H. (2017) *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Wiriyadi, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai puskesmas pasar baru rantau panjang kecamatan tabir. *Jurnal Manajemen Sains*, Vol. 1 No. 1 hal 23-28.
- Wibowo (2017), *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

Lampiran I

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Aceh

Kuesioner ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

A. Identitas Responden

A. Usia :

☐ ≤ 25 tahun

☐ 36-45 tahun

☐ 26-35 tahun

☐ ≥ 55 tahun

B. Jenis Kelamin :

☐ Laki-laki

☐ Perempuan

C. Status Perkawinan :

☐ Menikah

☐ Belum Menikah

☐ Pernah Menikah

D. Pendidikan :

☐ SLTA

☐ Diploma III

☐ Sarjana

☐ Pasca Sarjana

E. Penghasilan Perbulan :

☐ < Rp. 2.500.000

☐ Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000

☐ Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000

☐ >Rp. 5.500.000

B. Daftar Pertanyaan

Petunjuk pengisian : Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *checklist* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Kategori jawaban STS = Sangat tidak setuju, TS = Tidak setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju.

A. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan.					
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
3	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan saya secara akurat.					
4	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.					
5	Saya melakukan tugas secara mandiri.					

B. Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Pemimpin dalam mengambil keputusan harus sesuai dengan kondisi dan tepat.					
2	Pemimpin mampu memotivasi pegawai dengan cara memberikan semangat kerja.					
3	Pemimpin berkomunikasi dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami.					
4	Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur bawahan					
5	Pemimpin memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya dengan baik.					
6	Pemimpin mampu terlibat dengan bawahan dalam membuat					

	keputusan.					
7	Pemimpin mampu memanfaatkan potensi pegawai dengan kondisi yang tepat.					
8	Pemimpin dapat menerima kritikan atau pendapat dari pegawai.					
9	Pemimpin mampu bekerja sama dengan pegawai dalam menjalankan tugas.					

C. Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Masa kerja yang saya miliki membuat saya memahami tugas yang diberikan.					
2	Dengan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki, saya dapat lakukan pekerjaan sesuai dengan yang dibutuhkan.					
3	Saya dapat menguasai pekerjaan yang telah diberikan dengan baik.					
4	Latar belakang pendidikan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan saya.					
5	Saya dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan kemampuan saya.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan.					
7	Saya mampu menganalisis dalam pekerjaan yang dilakukan.					
8	Keterampilan dalam bekerja saya sesuai dengan teknik pekerjaan yang telah ditetapkan.					

Lampiran 2 Data Kuesioner

No	Karakteristik					Indikator					Y	Indikator									X1	Indikator								X2
	U	JK	SP	P	PP	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	
1	3	1	1	2	4	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	5	5	5	5	5	42	4	4	4	4	4	4	3	4	31
2	4	1	2	2	4	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	1	1	2	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	1	1	2	1	4	5	4	4	3	20	4	4	3	3	2	1	4	3	4	28	4	4	4	2	4	3	4	4	29
5	3	2	1	2	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	3	5	5	5	5	38
6	3	2	1	2	3	4	5	5	4	3	21	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	4	4	4	5	4	4	4	4	33
7	3	2	1	2	2	4	4	5	5	3	21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44	4	4	3	4	3	4	3	4	29
8	3	1	1	2	3	4	5	5	4	4	22	4	4	5	4	5	4	4	5	5	40	4	4	4	5	4	4	4	5	34
9	4	2	1	4	4	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	5	4	4	33
10	3	2	1	2	3	5	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	2	3	2	2	4	3	5	4	5	21	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42	4	5	4	5	4	5	4	5	36
12	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	2	4	4	4	3	29
13	3	2	1	2	1	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	2	4	4	4	3	29
14	3	1	3	4	2	4	5	3	5	4	21	3	4	5	5	4	3	4	5	4	37	5	4	4	3	5	4	4	5	34
15	3	1	1	3	1	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	4	5	3	4	5	38	4	4	5	5	3	4	4	4	33
16	3	2	1	3	3	4	4	4	4	4	20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	3	2	1	3	3	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
18	3	2	1	3	1	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	5	5	5	5	5	4	4	4	37
19	1	1	1	2	1	3	3	4	4	4	18	4	4	4	5	4	4	3	4	5	37	3	3	3	3	4	3	3	5	27
20	4	1	1	4	3	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4	5	4	4	4	4	4	4	33
21	4	2	1	3	3	4	4	4	5	2	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	3	2	1	2	3	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	5	5	4	5	40	4	5	4	5	4	5	4	5	36
23	2	2	2	2	3	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	5	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	5	5	35
24	2	1	3	2	2	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	4	5	5	4	41	5	5	4	4	4	5	5	5	37
25	3	2	1	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	3	2	1	3	1	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	1	2	2	1	1	4	4	5	4	3	20	4	3	3	4	4	3	4	4	5	34	4	4	4	5	5	5	5	5	37
28	3	1	1	2	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	4	2	3	2	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4	5	4	5	5	5	5	5	38
30	3	2	1	3	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37	4	5	4	4	5	5	4	4	35
31	4	1	1	2	2	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	5	5	4	5	4	4	5	4	36

32	2	1	2	2	2	4	4	4	5	4	21	4	5	4	5	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	5	4	4	4	33
33	3	2	2	3	2	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	4	1	1	2	4	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	5	4	4	5	34
35	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	4	1	1	2	3	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	5	4	5	5	4	35
37	3	2	1	4	3	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	2	1	2	2	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4	5	4	4	4	4	4	4	33
43	2	1	1	2	2	4	5	4	3	3	19	3	4	4	3	4	3	4	4	5	34	3	3	4	4	5	5	4	4	32
44	3	1	1	4	4	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	4	4	4	31
46	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	2	2	1	2	4	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	3	2	1	2	3	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	4	4	4	4	39	4	4	4	5	4	4	5	5	35
49	3	1	1	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	2	1	2	2	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42	5	4	5	5	4	4	4	5	36
51	4	2	1	2	3	4	4	5	4	5	22	3	4	4	4	5	4	4	4	5	37	4	4	4	5	4	3	4	4	32
52	3	1	1	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	3	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
53	4	2	1	2	4	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	4	5	4	4	40	4	5	4	3	4	5	5	3	33
54	4	2	1	2	4	5	5	5	5	4	24	3	3	5	5	5	4	5	4	4	38	4	5	4	3	4	5	5	4	34
55	3	2	1	2	3	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	2	3	4	3	3	30	4	3	4	3	4	4	5	4	31
56	3	1	1	2	1	4	5	5	4	3	21	4	4	3	4	2	4	4	2	4	31	4	5	4	2	4	4	4	5	32
57	3	1	1	2	1	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	4	3	4	4	36	4	4	4	2	4	4	4	3	29
58	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	2	4	4	4	4	30
59	2	1	1	2	2	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41	5	4	5	4	4	5	4	5	36
60	2	1	1	1	2	5	5	5	5	4	24	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39	4	4	4	2	4	4	4	3	29
61	3	1	1	2	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
62	4	2	1	2	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
63	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	4	5	4	4	4	4	4	4	33
64	3	2	1	2	2	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	4	5	4	5	4	4	4	34

Lampiran 3 Frequencies Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 25 tahun	2	3.1	3.1	3.1
	26-35 tahun	10	15.6	15.6	18.8
	36-45 tahun	36	56.3	56.3	75.0
	≥ 55 tahun	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	27	42.2	42.2	42.2
	Perempuan	37	57.8	57.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	54	84.4	84.4	84.4
	Belum menikah	5	7.8	7.8	92.2
	Pernah menikah	5	7.8	7.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	3.1	3.1	3.1
	Sarjana	43	67.2	67.2	70.3
	Diploma III	10	15.6	15.6	85.9
	Pasca Sarjana	9	14.1	14.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp. 2.500.000	10	15.6	15.6	15.6
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	19	29.7	29.7	45.3
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	19	29.7	29.7	75.0
	> Rp. 5.500.000	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Pegawai

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	44	68.8	68.8	70.3
	Sangat Setuju	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Setuju	36	56.3	56.3	62.5
	Sangat Setuju	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	42	65.6	65.6	67.2
	Sangat Setuju	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	36	56.3	56.3	57.8
	Sangat Setuju	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	12	18.8	18.8	20.3
	Setuju	37	57.8	57.8	78.1
	Sangat Setuju	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Gaya Kepemimpinan

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Setuju	42	65.6	65.6	71.9
	Sangat Setuju	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	38	59.4	59.4	62.5
	Sangat Setuju	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Setuju	34	53.1	53.1	59.4
	Sangat Setuju	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	39	60.9	60.9	64.1
	Sangat Setuju	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Setuju	38	59.4	59.4	64.1
	Sangat Setuju	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	7.8
	Setuju	41	64.1	64.1	71.9
	Sangat Setuju	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

B7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.8	7.8	7.8
	Setuju	40	62.5	62.5	70.3
	Sangat Setuju	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

B8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Kurang Setuju	4	6.3	6.3	7.8
	Setuju	43	67.2	67.2	75.0
	Sangat Setuju	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

B9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Setuju	38	59.4	59.4	60.9
	Sangat Setuju	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Pengalaman Kerja

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	50	78.1	78.1	81.3
	Sangat Setuju	12	18.8	18.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Setuju	42	65.6	65.6	70.3
	Sangat Setuju	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	51	79.7	79.7	82.8
	Sangat Setuju	11	17.2	17.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	10.9	10.9	10.9
	Kurang Setuju	7	10.9	10.9	21.9
	Setuju	32	50.0	50.0	71.9
	Sangat Setuju	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Setuju	47	73.4	73.4	76.6
	Sangat Setuju	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Setuju	42	65.6	65.6	70.3
	Sangat Setuju	19	29.7	29.7	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Setuju	45	70.3	70.3	75.0
	Sangat Setuju	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

C8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	7.8	7.8	7.8
	Setuju	39	60.9	60.9	68.8
	Sangat Setuju	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Lampiran 7 Validitas dan Reliability Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	5

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.28	.487	64
A2	4.31	.588	64
A3	4.31	.500	64
A4	4.41	.526	64
A5	4.00	.690	64

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	17.03	2.380	.664	.578
A2	17.00	2.476	.429	.666
A4	16.91	2.499	.505	.635
A3	17.00	2.603	.472	.649
A5	17.31	2.472	.307	.735

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21.31	3.615	1.901	5

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		45.550	63	.723	.000
Within People	Between Items	6.075	4	1.519	
	Residual	54.325	252	.216	
	Total	60.400	256	.236	
Total		105.950	319	.332	

Grand Mean = 4,26

Lampiran 8 Validitas Dan Reliability Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.870	9

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.22	.548	64
B2	4.34	.541	64
B3	4.34	.597	64
B4	4.33	.536	64
B5	4.27	.696	64
B6	4.17	.680	64
B7	4.22	.576	64
B8	4.16	.597	64
B9	4.38	.519	64

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	34.20	11.498	.548	.861
B2	34.08	11.724	.491	.865
B3	34.08	10.835	.673	.849
B4	34.09	11.261	.635	.853
B5	34.16	10.007	.760	.839
B6	34.25	10.349	.691	.847
B7	34.20	11.498	.513	.864
B8	34.27	10.928	.646	.852
B9	34.05	11.887	.469	.867

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
38.42	13.835	3.720	9

ANOVA					
		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig
Between People		96.845	63	1.537	.033
Within People	Between Items	3.399	8	.425	
	Residual	101.045	504	.200	
	Total	104.444	512	.204	
Total		201.290	575	.350	

Grand Mean = 4.27

Lampiran 9 Validitas Dan Reliability Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	8

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
C1	4.16	.444	64
C2	4.25	.535	64
C3	4.14	.432	64
C4	3.95	.916	64
C5	4.20	.477	64
C6	4.25	.535	64
C7	4.20	.510	64
C8	4.23	.584	64

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	29.23	7.357	.641	.782
C2	29.14	7.266	.537	.791
C3	29.25	7.460	.616	.786
C4	29.44	6.250	.439	.834
C5	29.19	7.552	.503	.797
C6	29.14	7.075	.611	.781
C7	29.19	7.202	.598	.784
C8	29.16	7.055	.549	.789

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
33.39	9.099	3.016	8

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		71.654	63	1.137	2.891	.006
Within People	Between Items	4.295	7	.614		
	Residual	93.580	441	.212		
	Total	97.875	448	.218		
Total		169.529	511	.332		

Grand Mean = 4.17

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman kerja.X2, Gaya Kepemimpinan.X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 ^a	.345	.324	1.563

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.660	2	39.330	16.092	.000 ^b
	Residual	149.090	61	2.444		
	Total	227.750	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.Y

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.139	2.436	.467	3.342	.001
	Gaya kepemimpinan (X1)	.239	.062		3.872	.000
	Pengalaman Kerja(X2)	.120	.076	.190	1.574	.121

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.Y

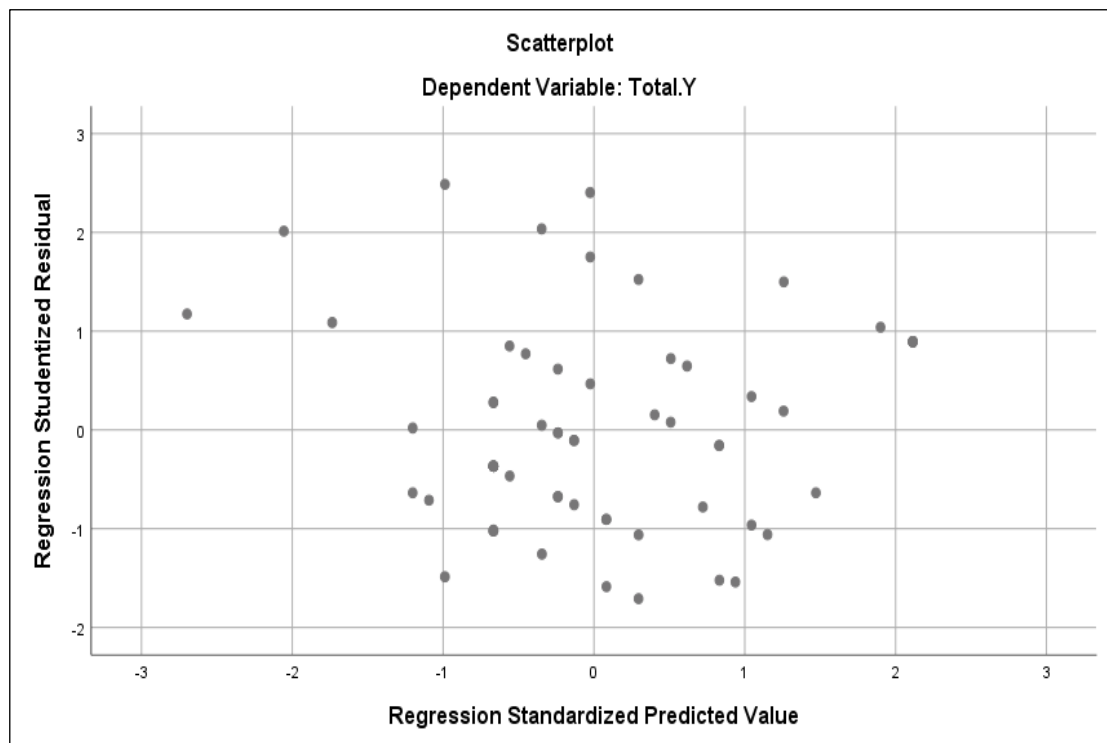
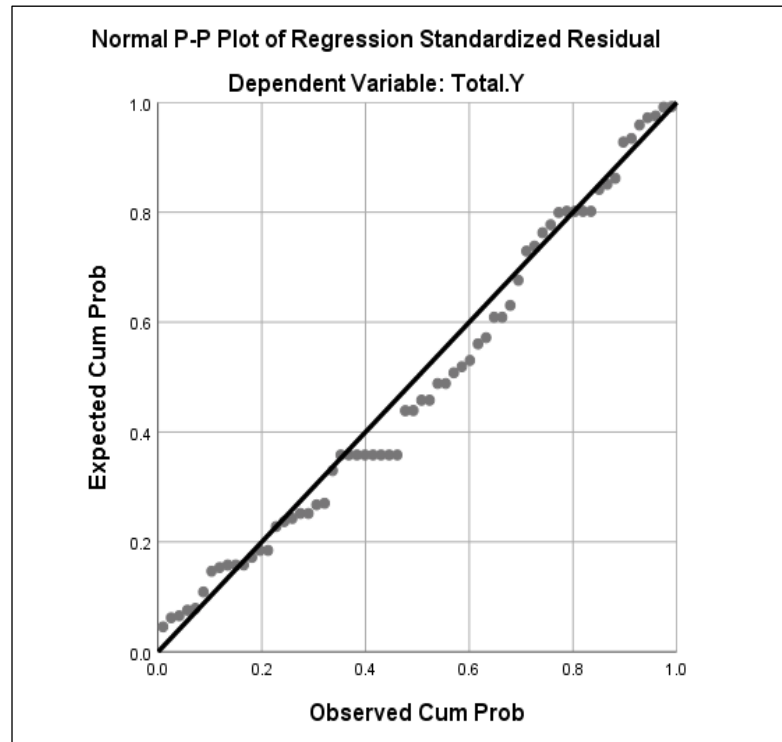
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai (Y)	21.31	1.901	64
Gaya Kepemimpinan(X1)	38.42	3.720	64
Pengalaman Kerja (X2)	33.39	3.016	64

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	.737	1.357
	.737	1.357

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.Y



Lampiran 11

Nilai-nilai r Product Moment pada keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	62	0,246
6	0,811	30	0,361	65	0,244
7	0,754	31	0,355	70	0,235
8	0,707	32	0,349	75	0,227
9	0,666	33	0,344	80	0,220
10	0,632	34	0,339	85	0,213
				90	0,207
11	0,602	35	0,334		
12	0,576	36	0,329	96	0,202
13	0,553	37	0,325	100	0,194
14	0,532	38	0,320	125	0,176
15	0,514	39	0,316	150	0,159
				175	0,148
16	0,497	40	0,312		
17	0,482	41	0,308	200	0,138
18	0,468	42	0,304	300	0,113
19	0,456	43	0,301	400	0,098
20	0,444	44	0,297	500	0,088
				600	0,080
21	0,433	45	0,294		
22	0,423	46	0,291	700	0,074
23	0,413	47	0,288	800	0,070
24	0,404	48	0,284	900	0,065
25	0,396	49	0,281	1000	0,062
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel

Lampiran 12 Nilai tabel t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43

44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90

91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Lampiran 13 Nilai F Tabel Keyakinan 95%

DF2	DF1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199,500	215.707	224,583	230,162	233.986	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217

36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066

75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032