

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA
DAN BONUS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BULOG KANWIL ACEH**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**PUTRI ASMI FADHLIA. TK
NPM : 2002120129**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2024**



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, 10 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

PUTRI ASMI FADHLIA. TK
NPM : 2002120129

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA DAN
BONUSTERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BULOG KANWIL 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

Dr. Tuwisna, S.E., M.M
NIK. 19850710 201506 2 001

Pembimbing I

Dr. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Tarmizi Gadeng, S.E.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, 10 Maret 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

PUTRI ASMI FADHLIA. TK
NPM : 2002120129

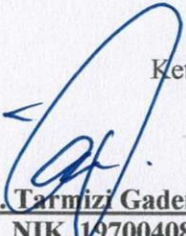
Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA DAN
BONUSTERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BULOG KANWIL ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 4 Februari 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

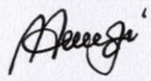
Ketua


Dr. Tarmizi Gadeng, S.E.M.Si.,MM
NIK. 19700408 199401 1 001

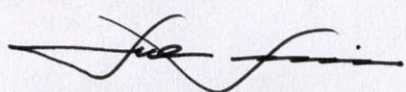
Sekretaris


Syamsidar, S.E, M.Si., Ak. CA.
NIK. 19730921 199901 2 001

Anggota


Hj. Nadiya, S.E, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Tarmizi Gadeng, S.E, M.M
NIK. 19650710 201506 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, 10 Maret 2025
Yang Menyatakan



Putri Asmi Fadhli. TK

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Putri Asmi Fadhlia. TK
NPM : 2002120129
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 Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA DAN BONUSTERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BULOG KANWIL 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 : 10 Maret 2025

Banda Aceh, 10 Maret 2025
Yang Menyatakan



Putri Asmi Fadhlia. TK

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji Syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. karena berkat Rahmat dan Nikmatnya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan penulisan Skripsi untuk memenuhi syarat Gelar Sarjana yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Bonus terhadap Kinerja Pengawai pada Bulog Kanwil Aceh”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta Keluarga dan para Sahabat.

Dalam Penyusunan Skripsi ini Penulis menyadari banyak hambatan, namun berkat bantuan, bimbingan, dan Kerjasama dari berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Sehingga dengan penuh kerendahan hati dan rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Tarmizi Gadeng, S.Ag.,S.E.,M.Si.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Dr. Tuwisna, selaku Ketua Program Studi Manajemen.
3. Bapak Dr. Tarmizi Gadeng, S.Ag.,S.E.,M.Si.,M.M & Ibu Hj. Nadiya, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan Bimbingan, arahan, masukan, motivasi dan dukungan selama Proses Penyelesaian Skripsi ini.
4. Para Dosen, Staff, dan Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi yang telah memberikan Semangat dan dukungan selama perkuliahan berlangsung.
5. Para Karyawan Bulog Kanwil Aceh yang telah memberikan bantuan, waktu dan informasi dalam Proses penyelesaian Skripsi ini
6. Teristimewa kepada Kedua Orang Tua Penulis, Ayahanda Tarmizi & Ibunda

Kasnidar yang selalu memberikan Kasih Sayang, Nasehat, Motivasi, Dukungan dan Doa selama Proses Pendidikan di bangku Perkuliahan dan sampai penyusunan Skripsi ini selesai. Izinkan penulis berterima kasih telah membesarkan, mendidik dengan pengorbanan hebat sehingga mampu menyelesaikan tugas akhir ini dan telah mengantarkan semangat untuk dapat memperoleh Gelar Sarjana yang di impikan selama ini. semoga merupakan awal kesuksesan kepada penulis untuk Kebahagiaan Ayahanda, Ibunda dan Keluarga

7. Terima kasih kepada Seluruh sahabat & Teman-Teman yang Penulis Sayangi yang selalu memberikan bantuan, menemani penulis, memberikan saran, Motivasi Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Seluruh Keluarga Besar & Kawan Seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2020
9. Semua pihak yang tidak dapat disebut satu per satu, yang dengan tulus ikhlas memberikan Doa dan Semangat sehingga dapat terselesaikannya Skripsi ini.
10. Diri Penulis sendiri, Putri Asmi Fadhlia terima kasih atas segala usaha kerja keras dan semangatnya tidak menyerah dalam perjuangan akhir ini, merupakan hal yang perlu dibanggakan dan penuh apresiasi untuk diri sendiri sejauh ini mampu berjuang dengan keinginan mendapatkan Gelar Sarjana yang di impikan, teruntuk diri penulis sendiri, masih ada hari esok untuk berjuang, tetap semangat, Niat baik hari ini awal kesuksesan yang akan di raih dimasa depan.

Semoga segala Bantuan dan jerih payah dari semua pihak bernilai ibadah disisi Allah SWT. Penulis menyadari Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Oleh karena itu saran dan kritikan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan, semoga Skripsi ini bermanfaat untuk pembaca dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 19 November
2024
Penulis

Putri Asmi Fadhlia. TK

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II KAJIAN PERPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.2 Penelitian Sebelumnya	26
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.4 Kerangka Pemikiran	31
2.5 Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1. Desain Penelitian.....	34

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	36
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel	37
3.5. Teknik Analisis Data	38
3.6. Pengujian Data	39
3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Bulog Kanwil Aceh.....	44
4.2 Karakteristik Responden.....	45
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.4 Hasil Pengujian Data.....	53
4.5 Pengujian Asumsi Klasik.....	56
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	60
4.7 Pembuktian Hipotesis	63
4.8 Implikasi Hasil Penelitian	65
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	74
Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan	83

Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	84
Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Semangat Kerja.....	85
Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	86
Uji Normalitas	87
Uji Multikolinearitas.....	88
Uji Regresi Linier Berganda	89
Stuktur Organisasi Bulog Kamwil Aceh.....	90
Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%.....	91
Nilai t tabel Keyakinan 95%	92
Nilai F Tabel pada Tingkat Keyakinan 95%.....	94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Daftar Nama Karyawan Bulog Kantor Wilayah Aceh	4
Tabel 2.1 Jenis Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	28
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	36
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	37
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Usia Responden.....	47
Tabel 4.3 Lama Berkerja Responden	46
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	48
Tabel 4.5 Pendapatan Rata-Rata Responden	48
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja	52
Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Bonus.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha).....	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.14 Hasil Analisis Model Regresi Linier Berganda Pengaruh Gaya	

Kepemimpinan,Semangat Kerja dan Bonus terhadap Kinerja	61
Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi	63
Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji T	64
Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji F	66

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	60

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, SEMANGAT KERJA
DAN BONUS TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BULOG KANWIL ACEH**

PUTRI ASMI FADHLIA. TK
NPM : 2002120129

Dosen Pembimbing I : Dr. Tarmizi Gadeng, S.Ag., S.E., M.Si., M.M

Dosen Pembimbing II : Hj. Nadiya, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Bonus terhadap kinerja Pegawai pada Bulog Kanwil Aceh baik secara simultan maupun parsial, Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian berjumlah 40 karyawan dan sampel berjumlah 40 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan atau kuisioner yang diisi melalui *Google Form*. Data diolah menggunakan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Bonus berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja Pegawai Bulog Kanwil Aceh dan terdapat hubungan yang positif antar variabel dependen (variabel terikat) dengan variabel independen (variabel) dengan keeratan hubungan 96,0% yang tergolong hubungan yang sangat kuat.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja, Bonus, dan Kinerja Pegawai

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK SPIRIT AND
BONUSES ON EMPLOYEE PERFORMANCE**

AT BULOG KANWIL ACEH

PUTRI ASMIL EADHLIA, TK

NPM : 2002120129

Supervisor I : Dr. Tarmizi Gadeng, S.Ag., S.E., M.Si., M.M

Supervisor II : Hj. Nadiya, S.E., M.Si

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of Leadership Style, Work Morale and Bonuses on employee performance at the Bulog Regional Office of Aceh both simultaneously and partially. The analytical method used is multiple linear regression analysis. The research population consisted of 40 employees and the sample consisted of 40 respondents. Research data is collected through a list of questions or questionnaires filled in via Google Form. The data was processed using the SPSS version 23 program. The results showed that Leadership Style, Work Morale and Bonuses had a significant and simultaneous effect on the performance of Bulog employees at the Aceh Regional Office and there was a positive relationship between the dependent variable (dependent variable) and the independent variable (variable) with a close relationship. 96.0% which is classified as a very strong relationship.

Keywords: *Leadership Style, Work Morale, Bonuses, and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang. Berkembangnya kemampuan manusia sebagai tenaga kerja akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi. Hal ini dilandasi kenyataan bahwa manusia merupakan pelaksana teknis operasional jalannya, organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia sangat penting bagi BULOG KANWIL Aceh karena sumber daya manusia dapat berdampak baik pada suatu organisasi. Sumber daya manusia pada BULOG KANWIL Aceh dapat ditingkatkan melalui kemampuan dalam menjalankan aktivitas, pengetahuan dalam menyelesaikan masalah, keterampilan pada suatu instansi dan dorongan untuk memperbaiki setiap permasalahan yang terjadi. Semua potensi sumber daya manusia, tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya BULOG KANWIL Aceh dalam pencapaian tujuannya.

Pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para pegawai

diarahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab, loyalitas, serta kedisiplinan. Untuk mencapai kinerja terbaik organisasi berkepentingan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. Kurangnya kinerja pegawai dapat dilihat dari pegawai yang tidak datang tepat waktu saat jam kantor, pekerjaan yang tidak selesai sesuai dengan batas waktu serta keterampilan pegawai yang tidak meningkat.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pengukuran kinerja pegawai merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standaryang telah ditentukan. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada suatu organisasi, semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pada suatu organisasi.

Peran seorang pemimpin sangat berpengaruh kepada perkembangan organisasi atau organisasi, apalagi jika para pegawainya bersikap sesuai dengan budaya yang ditanamkan pemimpin pegawai dalam organisasi. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya alam manusia dapat dilakukan melalui pendekatan psikologi dan organisasi, budaya serta agama. Kepemimpinan sebagai

proses-proses saling mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada dari luar kelompok, atau organisasi.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer organisasi karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi kinerja dan potensi kerja pegawai. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal. Jika semangat kerja rendah, kemungkinan partisipasi hanya akan terbatas pada apa yang diperintahkan. Sebaliknya, adanya semangat tinggi mencerminkan bahwa individu akan berpartisipasi dengan antusias dengan penuh komitmen. Semangat kerja pegawai ditunjukkan melalui pola kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai dengan semangat kerja tinggi akan bertanggung jawab pada pekerjaannya, serta mampu mengatasi kesulitan mengenai tugasnya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja tinggi karakteristiknya seperti manusia dewasa. Ciri-cirinya adalah bekerja dengan senang hati, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, interaksinya sangat dinamis, partisipasi maksimal, dapat bekerja sama dengan teman sejawat dan inovatif. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan kegelisahan, yaitu perpindahan, ketidakhadiran, keterlambatan, ketidakdisiplinan, dan menurunnya hasil kerja.

Pemberian bonus merupakan uang bayaran yang diberikan sebagai balasan atas jasa yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan. Bonus tidak diberikan kepada

semua pegawai, tetapi diberikan secara selektif kepada pegawai yang dianggap layak menerimanya berdasarkan prestasi atau pencapaian tertentu. Bonus bisa bersifat wajib apabila sudah tercantum dalam peraturan organisasi atau perjanjian kerja pegawai. Besaran pemberian bonus tahunan juga ditentukan oleh masing-masing organisasi dan mengacu kepada perjanjian kerja, peraturan organisasi, atau perjanjian kerja bersama. Salah satu faktor kecilnya bonus tahunan adalah jumlah laba bersih yang diterima oleh organisasi.

Tabel 1.1 Daftar Nama Karyawan Bulog Kantor Wilayah Aceh

No	Jabatan	Jumlah
1	Pemimpin Wilayah Aceh	1
2	Manager Administrasi & Keuangan Kanwil Aceh	1
3	Manager Pengadaan Kanwil Aceh	1
4	Manager Bisnis Kanwil Aceh	1
5	Manager OPP Kanwil Aceh	1
6	Asman Umum, Sekretaris dan Humas Kanwil Aceh	1
7	Asman SDM & Hukum Kanwil Aceh	1
8	Asman Keuangan Kanwil Aceh	1
9	Asman Marketing & Hub Pelanggan Kanwil Aceh	1
10	Asman Akuntansi Kanwil Aceh	1
11	Asman Penjualan Jaringan Ritel, Langsung & E-Commerce Kanwil Aceh	1
12	Asman Penjualan Distributor Kanwil Aceh	1
13	Asman Pelayanan Publik Kanwil Aceh	1
14	Asman Pengadaan Komoditi & OnFarm Kanwil Aceh	1
15	Asman Perencanaan Operasional Dan Data Pangan Kanwil Aceh	1
16	Asman Manajemen Mutu Kanwil Aceh	1
17	Asman Manajemen Logistik Kanwil Aceh	1
18	Area Manager Ub-Jastasma Kanwil Aceh	1
19	Asisten Auditor Kanwil Aceh	1
20	Junior Sales Assistant Kanwil Aceh	1
21	It Operation Support Kanwil Aceh	
22	Pjs Asman Muda Ub-Opaset Kanwil Aceh	
23	Kasir Kanwil Aceh	1
24	Petugas Perawatan Kualitas Kanwil Aceh	1
25	Staf Ub Jastasma Kanwil Aceh	1

26	Staf Minku Kanwil Aceh	6
27	Staf Opp Kanwil Aceh	2
28	Staf Pengadaan Kanwil Aceh	1
29	Staf Bisnis Kanwil Aceh	2
30	Kagud Siron Kanwil Aceh	1
31	Jurtim Gudang Siron Kanwil Aceh	1
32	Kerani Gudang Siron Kanwil Aceh	1
33	Petugas Adm Gudang Siron KanwilAceh	1
	TOTAL	40

Sumber : Bulog Kanwil Aceh 2024

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 26-26 Maret 20224 dengan 8 pegawai BULOG KANWIL Aceh bahwa permasalahan yang terjadi mengenai gaya kepemimpinan yang tidak mengutamakan komunikasi terbuka dapat menyebabkan miskomunikasi, kesalahpahaman, dan penurunan moral tim pegawai. Gaya kepemimpinan pegawai BULOG KANWIL Aceh dapat bersifat adil dalam melakukan penilaian kerja, penilaian yang kurang adil tentunya dapat membuat pegawai BULOG KANWIL Aceh tidak semangat dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan BULOG KANWIL Aceh dapat mendukung tujuan dan memberikan kenyamanan pegawai dalam meningkatkan kemampuan dirinya masing-masing. Kemudian dukungan pimpinan kepada pegawai untuk bekerja sama dapat membuat pegawai BULOG KANWIL Aceh lebih semangat dalam bekerja atau menyelesaikan tugas yang lebih efektif. Pegawai BULOG KANWIL Aceh mengharapkan pemimpin yang efektif adalah pegawai yang dapat menyeimbangkan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan tim dan situasi yang dihadapi.

Permasalahan mengenai semangat kerja dan bonus pegawai di BULOG KANWIL Aceh mungkin melibatkan beberapa faktor yang bisa mempengaruhi

kinerja pegawai seperti bonus yang tidak diberikan secara adil atau merata dapat menyebabkan rasa ketidakadilan misalnya keterlambatan dalam pembayaran bonus bisa menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai dan menurunkan semangat kerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai BULOG KANWIL Aceh. Bonus yang diterima kurang sesuai dengan tingkat kerja pegawai dan penyediaan fasilitas masih kurang memadai sehingga dapat menurunkan semangat pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Semangat kerja sangat penting dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan untuk menjalankan tugasnya masing-masing di BULOG KANWIL Aceh, seperti pegawai yang rendah semangat kerja ketika pimpinan memberikan tugas kepada pegawai bahwa target penyelesaian kerja harus tepat waktu, kenyataannya malah pegawai tidak langsung mengerjakan tugas tapi pegawai menganggap pekerjaan yang diberikan atasan tersebut bisa pegawai kerjakan dengan cepat atau menganggap pekerjaan yang mudah diselesaikan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Bonus terhadap Kinerja Pegawai pada BULOG KANWIL Aceh”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

3. Seberapa besar pengaruh bonus terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh bonus terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh
4. Untuk menguji dan menganalisis besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi BULOG KANWIL Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, semangat kerja dan

bonus.

b. Manfaat Teoritis

- 1 Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pengaruh gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus terhadap kinerja pegawai
- 2 Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah, waktu penelitian dan biaya, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dengan gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2020:216) mengatakan “kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Larsen dan Mitchell mengusulkan bahwa kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya”. Kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Irawan (2022:4) mengatakan “kinerja pegawai adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. ”Kinerja pegawai akan menunjuk pada efektivitas kerja pegawai, dimana hal ini akan menyangkut pengharapan untuk mencapai hasil yang terbaik sesuai dengan tujuan kebijakan”.

Adapun menurut Hasibuan (2020:93) mengatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Syahrani (2022:3) mengatakan bahwa “istilah kinerja (*performance*) identik dengan prestasi kerja, yang artinya sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, perencanaan sumber daya manusia, ketrampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dengan jelas *output* yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, baik segi kualitas maupun kuantitasnya.

Selanjutnya Yulius (2022:8) mengatakan “kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hasil yang diharapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sutarto (2019:16) kinerja pegawai adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2020:143) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Prestasi kerja

Hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama,

komunikasi, semangat kerja dan lain lain.

3. Perilaku

Sikap dan perilaku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran ,tanggung jawab dan disiplin.

4. Kepemimpinan

Merupakan aspek manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat,termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Menurut Mangkunegara (2020:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor perilaku organisasi organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka inidividu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Dimana jika diuraikan, faktorindividu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai.Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki pegawai. Seperti keterampilan konseptual (*Conseptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor Kecerdasan Spiritual (*Motivation*)

Kecerdasan Spiritual diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi prestasi kerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3 Ukuran Kinerja Pegawai

Simamora (2020:416) mengatakan “pengukuran kinerja adalah merupakan suatu alat manajemen untuk bisa meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas”. Mengenai penilaian kinerja, menurut Simamora adalah proses yang mengukur pegawai, penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan” Kinerja atau “*performance*” adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dibuktinya secara konkrit dan dapat diukur dengan standar yang telah

ditentukan.

Sedarmayanti (2020:143) pengukuran kinerja pegawai bisa dilihat beberapa faktor, faktor-faktornya adalah sebagai berikut ini:

1. Kesetiaan, kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang akan tidak bertanggung jawab;
2. Prestasi kerja, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya,
3. Kejujuran, kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memnuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain;
4. Kedisiplinan, kedisiplinan pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya;
5. Kreatifitas, kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdayaguna dan berhasil guna;
6. Kerjasama, kesediaan pegawai berpartisipasi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik;
7. Kepemimpinan, kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif;
8. Kepribadian, Bonus perilaku, kesopanan, periang, disukai memberi kesan yang menyenangkan, memperlihatkan Bonus yang baik, serta berpenampilan

simpatik dan wajar;

9. Prakarsa, kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinnya;
10. Kecakapan,kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam -macam elemen yang semuanya terlibat didalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen;
11. Tanggung jawab, kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaanya, pekerjaan, dan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya. Indikator Kinerja Pegawai

Sutarto (2019:16) mengatakan “berbicara tentang penilaian kinerja memiliki esensi yang jelas karena melalui penilaian kinerja dapat diketahui aspek-aspek apa yang dapat dijadikan parameter mengenai Kinerja Pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa aspek dan indikator Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksana kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain.
3. Tepat waktu, merupakan tingkat sejauhmana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi, output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang pegawai bisa diandalkan atas

penyelesaian dan tindak lanjut tugas.

5. Kehadiran adalah sejauh mana pegawai tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2020:170) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Menurut Slamet (2021:188), “pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau penerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan”. Menurut Lizawati (2021:3) “kepemimpinan menyerukan nilai-nilai moral daripada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran pegawai tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya pegawai untuk mereformasi institusi”.

Selain itu, menurut Steers (2020:153) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan. Pemimpin mengadakan komunikasi dengan rekan-rekan dan bawahannya untuk menyampaikan tersebut dan menjelaskan tujuannya, memberitahukan tugas masing-masing, berusaha membangkitkan semangat kerja, melaksanakan fungsi yang penting. Pegawai berusaha memahami masalah-masalah yang dihadapi

bawahannya dan perasaan pegawai terhadap masalah tersebut, pekerjaan pegawai, rekan-rekan pegawai dan lingkungan kerjanya”.

Menurut Sitinjak (2020:4) “gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama”. Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2021:154) “para bawahan dari seorang pemimpin merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan pegawai termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya”.

Menurut Nurdiansyah (2018:3) “gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan. Konsep pemasaran adalah sebuah upaya pemasaran terkoordinasi yang berfokus pada pasar dan berorientasi pada pelanggan dengan tujuan memberikan kepuasan pada pelanggan sebagai kunci untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan adalah sebagai proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas anggota kelompok untuk dan memberikan petunjuk, rasa gembira, kegairahan, kepercayaan, semangat serta konsistensi kepada para anggota organisasi.

2.1.2.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan

Menurut Ariani (2019:9) “adapun ciri-ciri seorang pemimpin yang

menerapkan gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

- a. Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong.
- b. Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.
- c. Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok”.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (2021:154) “secara garis besar indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Bersifat Adil

Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Memberi Sugesti

Sugesti biasanya sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.

3. Mendukung Tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4. Katalisator

Seorang pemimpin dikatakan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan Rasa Aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas tugasnya bawahan merasa aman, bebas dari persaan gelisah, kekhawatiran merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

2.1.3 Semangat kerja

2.1.3.1 Pengertian Semangat kerja

Menurut Wibawa (2019:2) semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa pegawai

tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi tetapi apabila pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah. Semangat kerja pegawai merupakan komponen penting dalam menentukan kemajuan organisasi atau organisasi. Sejalan dengan usaha pencapaian tujuan, organisasi perlu memperhatikan dan mengarahkan sumber daya manusianya dengan baik agar memiliki semangat kerja yang tinggi. Maka dari itu organisasi perlu mengetahui terlebih dahulu hal apa yang dapat memotivasi dan mendorong semangat kerja pegawai.

Nitisemito (2021:160) mengatakan “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik”. Hasibuan (2020:95) mengatakan “semangat kerja adalah sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal”. Dengan semangat kerja yang tinggi maka pegawai diharapkan akan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik, dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi. Dengan motivasi yang tepat di berikan kepada pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam malakukan tugasnya, karena dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para pegawai tersebut akan terpelihara juga.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai pada

suatu organisasi. Manullang (2020:183) mengatakan “ada 2 cara untuk mendefenisikan semangat kerja sebagai berikut :

1. Semangat Kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu.
2. Semangat Kerja adalah pemilikan atau kebersamaan, Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Hal ini merupakan rasa pemahaman dengan perhatian terhadap unsur-unsur dari pekerjaan seseorang, kondisi kerja, rekan kerja, pimpinan, dan organisasi”.

Masalah semangat kerja pegawai di organisasi sering kali ditemukan, oleh karena itu organisasi harus bisa meningkatkan semangat kerja pegawai agar pegawai bisa melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat. Turunnya semangat kerja sering kali ditemukan di organisasi-organisasi dimana organisasi tersebut tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya baik secara rohani maupun jasmani. Handoko (2022:251) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu:

1. Komunikasi

Merupakan aktivitas dasar manusia dan dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari dan dimanapun manusia berada.

2. Motivasi

Suatu kemampuan seorang manajer dalam memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya yang akan menentukan efektifitas manajer yaitu dengan cara bagaimana manajer dapat

memotivasi para bawahannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja pegawai meningkat dan mencapai tujuan pada organisasi yang bisa tercapai dengan baik.

3. Evaluasi kerja

Merupakan suatu lingkungan yang dapat mempengaruhi para pegawai untuk dapat bekerja dengan baik tanpa adanya hal-hal yang mengakibatkan pegawai menjadi tidak bergairah dan tidak bersemangat dalam bekerja.

4. Pemberian *reward*

Dengan diterapkannya sistem penghargaan di dalam organisasi tersebut maka kualitas produktivitas dari para individu itu sendiri akan semakin terpacu apabila pegawai diberi penghargaan baik berupa fisik maupun non fisik yang layak atas hasil produktivitasnya.

Menurut Wadini (2019:2) ada lima alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau perusahaan adalah dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat atau singkat, dengan semangat kerja yang tinggi tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos), dengan semangat kerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari kecilnya angka kerusakan, dengan semangat kerja yang tinggi otomatis membuat pekerja atau pegawai merasa betah bekerja dengan demikian kecil kemungkinan pegawai pindah bekerja, dengan semangat kerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan”.

Menurut Tohardi (2020:425) ada beberapa alasan pentingnya semangat kerja bagi organisasi atau organisasi:

1. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dari pegawai maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan semangat kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerja karena malas.
3. Dengan semangat kerja yang tinggi, pihak organisasi atau organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.
4. Dengan semangat kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau pegawai akan merasa betah (senang) bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan pegawai tersebut akan pindah bekerja ketempat lain, dengan demikian berarti semangat kerja yang tinggi akan dapat menekan angka perpindahan tenaga kerja atau *labour turn over*.
5. Dengan semangat kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan, karena pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga sesuai dengan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

2.1.3.4 Indikator Semangat Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2020:95) semangat kerja pegawai merupakan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal. Indikator untuk mengukur semangat kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial yang tinggi dan memberi posisi yang tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan yang mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang”.

2.1.4. Bonus

2.1.4.1 Pengertian Bonus

Menurut Suwatno dan Priansa (2020:235) bonus merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, serta diberikan berkala, sekali terima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang. Bonus bisa dibayarkan kepada pegawai sebagai ganjaran untuk prestasi atau usaha khusus, tetapi lebih lazim dibayarkan secara teratur dan bervariasi jumlahnya sesuai prestasi organisasi atau prestasi individual.

Menurut Hairiah (2021:6) bonus merupakan program yang wajar dalam setiap organisasi. Alasannya adalah karena organisasi percaya terhadap filosofi “memberi imbalan untuk prestasi” dimana bonus terkait erat dengan dua ukuran penting berikut: seberapa bagus kinerja anda berdasarkan ekspektasi manajer anda;

dan seberapa bagus kinerja organisasi berdasarkan apa yang ia harapkan. Menurut Mangkunegara (2020:89) Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Diberikan selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerima, serta diberikan berkala, sekaliterima tanpa adanya suatu ikatan pada masa yang akan datang.

Menurut Siagian (2022:268) mengatakan bahwa bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. Bonus merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pegawai kepada organisasi.

Menurut Sarwoto (2021:155) mendefinisikan bahwa bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam organisasi yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Bonus

Menurut Suwatno dan Priansa (2020:235) bonus dapat pula dibagi menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Bonus Retensi

Bonus Retensi adalah pembayaran insentif yang digunakan untuk mencegah pegawai meninggalkan organisasi. Biasanya pegawai diminta untuk menandatangani perjanjian yang menyatakan pegawai akan tetap bekerja

untuk jangka waktu tertentu atau sampai selesainya suatu tugas atau proyek tertentu agar memenuhi syarat untuk mendapatkan bonus.

2. Bonus Tahunan

Bonus Tahunan adalah sebuah pembayaran kompensasi variabel, biasanya dalam bentuk uang tunai, yang diberikan kepada pegawai jika kinerjatahunan organisasi melebihi target keuangan dan nonkeuangan yang ditentukan.

3. Bonus Akhir Tahun

Bonus Akhir Tahun adalah adalah pembayaran yang terkadang diberikan kepada pegawai pada akhir tahun ketika pegawai dan/atau organisasi berkinerja sangat baik.

4. Tanteim

Tantiem adalah bagian keuntungan organisasi yang dihadiahkan kepada pegawai, yang baru dapat diberikan bila organisasi memperoleh laba bersih

2.1.4.3 Indikator Bonus

Menurut Siagian (2012:2649 indikator dalam pemberian bonus, antara lain sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Besarnya bonus yang diberikan oleh lembaga langsung berkaitan dengan kinerja yang telah dilakukan oleh tenaga kerja.

2. Lama Kerja

Besarnya bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan lama atau tidaknya tenaga kerja mencapai standar yang telah ditetapkan lembaga atau organisasi.

3. Senioritas

Besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada

masa kerja tenaga kerja yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Keadilan dan Kelayakan

- a. Keadilan, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada besarnya pengorbanan (input) yang diberikan lembaga dengan (output) yang dihasilkan oleh tenaga kerja.
- b. Kelayakan, besarnya insentif atau bonus yang diberikan oleh lembaga berdasarkan pada perbandingan antar lembaga atau badan usaha lain dalam bidang yang sama. Apabila lebih rendah dibandingkan lembaga lain, maka kinerja akan menurun sebaliknya apabila setara atau bahkan lebih tinggi akan meningkatkan kinerja.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu digunakan untuk membandingkan perbedaan dan persamaan antara hasil penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang akan dilakukan sekarang ini salah satunya peneliti dari Penelitian yang dilakukan oleh Hairiah (2021) dengan judul Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. AR Rohim Banjarbaru. Hasil penelitian menunjukkan bonus berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Ar Rohim Banjarbaru sebesar 95.5% sedangkan 4.5 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Agussalim (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Baruga Asrinusa Development. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Zulkifli (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta gaya kepemimpinan , komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arisita (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Hasil penelitian didapat adalah gaya kepemimpinan , komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Gaya kepemimpinan , komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja

pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar.

Kaunang (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Semangat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan, sebaiknya dilakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja dan kinerja pegawai. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabelberikut ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Judul, Nama Dan Tahun Penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. AR Rohim Banjarbaru (Hairiah, 2021)	Penelitian kuantitatif dan regresi sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bonus berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. AR Rohim Banjarbaru	- Menggunkan variabel yang sama yaitu bonus - Teknik pengumpulandata	- Lokasi penelitian jumlah populasi dan sampel - Teknik analisis data
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Baruga Asrinusa Development (Agussalim, 2020)	Penelitian kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa koefisien pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, koefisien pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, pemberian insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	- Menggunkan variabe yang sama yaitu gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai - Analisis data - Teknik pengumpulandata	- Variabel kedisiplinan dan pemberian insentif - Lokasi penelitian jumlah populasi dan sampel

3	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai (Zulkifli, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, etos kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	- Menggunkan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai - Analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel komunikasi, pelatihan, etos kerja dan karakteristik individu - Lokasi penelitian jumlah populasi dan sampel
4.	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar (Arisita, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian didapat adalah gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pelatihan terhadap Kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN(Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar, Jember.	- Menggunkan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai - Analisis data - Teknik pengumpulandata	- Variabel komunikasi, pelatihan kerja - Lokasi penelitian jumlah populasi dan sampel
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo (Kaunang, 2018)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan Semangat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kondisi	- Menggunkan variabel yang sama yaitu gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kinerja pegawai - Analisis data - Teknik pengumpulan data	- Variabel komunikasi, pelatihan kerja - Lokasi penelitian jumlah populasi dan sampel

			yang terjadi dilapangan, sebaiknya dilakukan perbaikan pekerjaan dimasadepan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan semangat kerja dan kinerja pegawai.		
--	--	--	--	--	--

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Arisita, 2020). Manajemen SDM adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberianbalas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM sebagai kebijakan dan praktek menentukan aspek pegawai dalam posisi manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian. Semakin meningkat SDM maka semakin baik bagi suatu organisasi.

Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi pegawai guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan cara seperti itu, maka pemimpin akan banyak mendapat bantuan berupa pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya dilakukan untuk memajukan organisasi.

2.3.2 Hubungan Semangat Kerja dengan Kinerja Pegawai

Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Kaunang, 2018). Semangat kerja merupakan perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi. Semangat kerja dapat dilihat dari seberapa senang pegawai dengan pekerjaannya, kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

2.3.3 Hubungan Bonus dengan Kinerja Pegawai

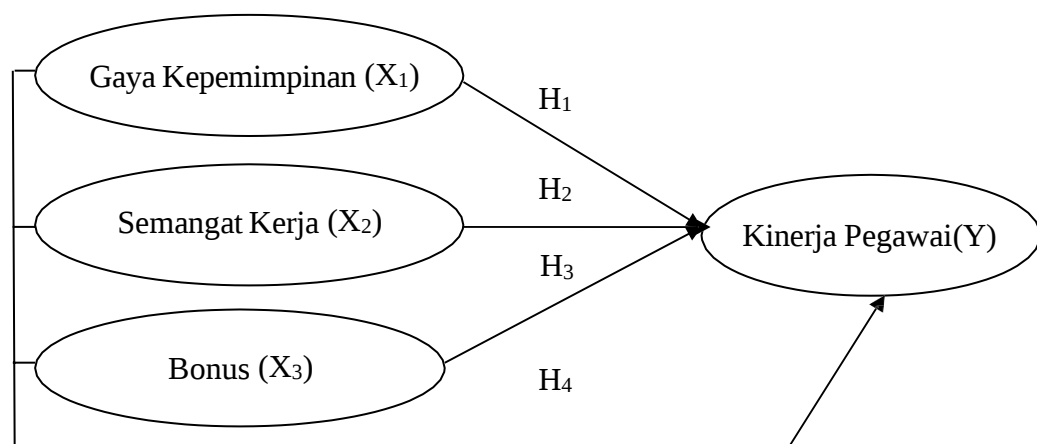
Hasil penelitian dari sebelumnya menyatakan bahwa bonus berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hairiah, 2021). Bonus memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan bahwa pemberian bonus dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif. Pemberian bonus merupakan uang bayaran yang diberikan sebagai balasan atas jasa yang dihasilkan dalam suatu pekerjaan. Bonus tidak diberikan kepada semua pegawai, tetapi diberikan secara selektif kepada pegawai yang dianggap layak menerimanya berdasarkan prestasi atau pencapaian tertentu.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2022:128) kerangka konseptual merupakan model

konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada gambar 2.1 berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan penelitian sebelumnya

(Gunawan, 2022).

2.5 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh
- H₂ : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh

- H₃ : Bonus berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh
- H₄ : Gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada BULOG KANWIL Aceh. Objek penelitian mengenai kinerja pegawai, gaya kepemimpinan dan semangat kerjapada BULOG KANWIL Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian kausalitas. Di mana pengertian penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2022:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode studi empiris merupakan metode penelitian terhadap fakta empiris yang diperoleh berdasarkan observasi, dimana objek yang diteliti lebih ditekankan pada kejadian sebenarnya daripada persepsi orang mengenai kejadian.

3.1.3. Horison Waktu

Data penelitian ini dilakukan berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *on shot studi*. *On shot studi* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Maret tahun 2024 sampai dengan selesai penelitian. Horizon waktu dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut;

Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024	Jul 2024	Agu 2024	Sept 2024	Okt 2024	Nov 2024	Des 2024
Pengajuan Judul Proposal											
Penyusunan Proposal											
Seminar Proposal											
Pengolahan Data											
Penyusunan Skripsi											
Bimbingan Skripsi											
Ujian Komprehensif											

Sumber: Data diolah, 2024

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah individu pegawai BULOG KANWIL Aceh.

Kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5

dengan kategori menurut Arikunto (2022: 66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2022)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:61) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian seluruh pegawai BULOG KANWIL Aceh sebanyak 40 pegawai. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2022:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 40 orang.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2022:139) data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus terhadap kinerja pegawai, maka dilakukan pengumpulan

data dengan menggunakan Kuesioner.

Untuk memperoleh data mengenai gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus terhadap kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah penampilan suatu proses kerja dalam organisasi yang meliputi perilaku para pelakunya (atasan dan bawahan, pegawai/pekerja), proses pekerjaan serta hasil pekerjaan yang dicapai (Sutarto, 2019:16)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu 4. Bisa diandalkan 5. Kehadiran	1-5	Like rt	A1-A5
Independen						
2	Gaya kepemimpinan (X1)	Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Wahjosumidjo, 2021:154)	1. Bersifat adil 2. Memberikan sugesti 3. Mendukung tujuan 4. Katalisator 5. Menciptakan rasa aman (Wahjosumidjo, 2021:154)	1-5	Likert	B1-B5

3	Semangat kerja (X2)	Semangat kerja pegawai merupakan sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai hasil yang maksimal (Hasibuan, 2020:95)	1. Minat 2. Faktor gaji 3. Situasi sosial pekerjaan 4. Suasana pekerjaan 5. Tujuan Pekerjaan (Hasibuan, 2020:95)	1-5	Likert	C1-C5
Independen						
4	Bonus(X3)	Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui. (Siagian, 2022:268)	1. Prestasi kerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Keadilan dan kelayakan	1-5	Likert	D1-D4

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2022:277), “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel X_1 = Gaya kepemimpinan X_2 = Semangat kerja

X_3 = Bonus

e = Error Term

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan koefisien determinasi (R^2). Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien determinasi R^2 (untuk regresi dua variabel) adalah suatu ukuran kesesuaian garis regresi sampel terhadap data. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel *independent* dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel *independen* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel *dependent* (Ghozali, 2022:97).

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden, oleh karena itu untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data

mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2022:267) “ Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2022:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Nilai standar untuk reliabilitas adalah di atas 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2022:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2022:110).

3.6.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2022:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2022:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Wiyono (2019:160) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Rancangan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan Gaya kepemimpinan dan Semangat kerja dan Bonus secara individual terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh. Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menolak H_0 dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_0 dan menolak H_a Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2022:58) :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

H_{01} : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

H_{a1} : Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

H_{02} : Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

H_{a2} : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

H_{03} : Bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

H_{a3} : Bonus berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja Pegawai pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menolak H_0 atau menerima H_a Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_0 atau menolak H_a

H_{04} : Gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

H_{a4} : Gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BULOG KANWIL Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bulog Kanwil Aceh

BULOG memulai operasinya pada 10 Mei 1967, didirikan berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor 114/U/KEP/5/1967 sebagai Lembaga Pemerintah Non Departemen (LPND) dengan tujuan utama untuk menjamin ketersediaan pangan dan menstabilkan harga demi mendukung pemerintahan baru. Sejak saat itu, peran dan fungsi BULOG telah mengalami sejumlah perubahan penting melalui berbagai Keputusan Presiden.

Pada tahun 1969, dengan diterbitkannya Keputusan Presiden Nomor 39 tahun 1969, fokus BULOG beralih dari mengamankan penyediaan pangan untuk mendukung eksistensi Pemerintahan baru menjadi stabilisasi harga beras nasional. Selanjutnya, pada tahun 1987, melalui Keputusan Presiden Nomor 39 tahun 1987, tugas BULOG diperluas untuk mendukung pembangunan berbagai komoditas pangan. Perubahan berikutnya terjadi pada tahun 1993 dengan Keputusan Presiden Nomor 103 tahun 1993, yang memperluas tanggung jawab BULOG hingga mencakup koordinasi pengembangan pangan dan peningkatan kualitas gizi pangan nasional.

Di setiap daerah, Bulog Pusat memiliki anak perusahaan atau cabang di seluruh Indonesia, termasuk di Provinsi Aceh yang dikenal sebagai Bulog Kantor Wilayah (Kanwil) Aceh. Kantor Wilayah Aceh berfungsi sebagai perpanjangan tangan dari Bulog Pusat di Jakarta, dengan tugas khusus di wilayah Aceh. Tugas utamanya

yaitu menyediakan pelayanan publik secara maksimal, mulai dari pengadaan hingga distribusi, khususnya di sektor beras.

Kantor wilayah Aceh juga terdiri dari 6 subdivre, satu seksi logistik dan 15 komplek pergudangan. 6 subdivre tersebut adalah Sigli, Lhokseumawe, Langsa, Kutacane, Meulaboh, dan Blang Pidie serta seksi logistik di Takengon. Di Banda Aceh terdapat 2 gudang, Sigli 2 gudang, Lhokseumawe 1 gudang, Langsa 1 gudang, Meulaboh 2 gudang, Blang Pidie 3 gudang, Kutacane 3 gudang, dan Takengon 1 gudang.

Bulog Kantor Wilayah Aceh memiliki struktur organisasi campur yang mencakup fungsional, staf, dan lini, dimana setiap staf mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tingkat keahliannya.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin responden, usia responden, lama masa bekerja dan Pendidikan sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	27	67,5%
2	Wanita	13	32,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagaian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 orang responden (67,5%) dan perempuan sebanyak 13 orang responden (32,5%)

Tabel 4.2 Usia Responden

No.	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 25 Tahun	5	12,5%
2	25 – 35 Tahun	16	40,0%
3	36 – 45 Tahun	9	22,5%
4	46 – 55 Tahun	8	20,0%
5	> 55 tahun	2	5,0%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang berusia < 25 tahun sebanyak 5 orang (12,5%), 25 – 35 tahun sebanyak 16 orang (40,0%), 36 – 45 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), 46 – 55 tahun sebanyak 8 orang (20,0%). Dan > 55 tahun sebanyak 2 orang (5,0%)

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 3 tahun	14	35%
2	3 – 8 tahun	16	40%
3	9 – 12 tahun	6	15%
4	13 – 20 tahun	2	5%
5	> 20 tahun	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa responden yang lama kerjanya < 3 tahun sebanyak 14 orang (35%), 3 – 8 tahun sebanyak 16 orang (40%), 9 – 12 tahun sebanyak 6 orang (15%), 13 – 20 tahun sebanyak 2 orang (5%) dan > 20 tahun sebanyak 2 orang (5%)

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/SMK	10	25,0%
2	Diploma/Akademi	7	17,5%
3	Sarjana	20	50,0%
4	Magister	2	5,0%
5	Doktor	1	2,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 10 orang (25,0%), Diploma/Akademi sebanyak 7 orang (17,5%), Sarjana sebanyak 20 orang (50,0%), Magister sebanyak 2 orang (5,0%) dan Doktor sebanyak 1 orang (2,5%).

Tabel 4.5 Pendapatan Rata Rata Responden

No.	Pendapatan Rata-Rata Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 3.000.000	2	5,0%
2	3.000.000 – 4.000.000	9	22,5%
3	4.000.000 – 5.000.000	18	45,0%
4	5.000.000 - 6.000.000	6	15,0%
5	> 6.000.000	5	12,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang Pendapatam < 3.000.000 sebanyak 2 orang (5,0%), 3.000.000-4.000.000 sebanyak 9 orang (22,5%), 4.000.000-5.000.000 sebanyak 18 orang (45,0%), 5.000.000-6.000.000 sebanyak 6 orang (15,0%) dan > 6.000.000 sebanyak 5 orang (12,5%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu

variabel gaya kepemimpinan (X1), variabel Semangat Kerja (X2) dan variabel Bonus (X3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y)

4.3.1 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		S S		Rata Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Kualitas kerjasaya dapat diterima oleh pimpinan	0	0,0	1	2,5	7	17,5	15	37,5	17	42,5	5,09
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan kemampuan saya	0	0,0	0	0,0	8	20,0	14	35,0	18	45,0	4,25
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengantepat waktu	0	0,0	0	0,0	14	35,0	20	50,0	6	15,0	3,88
4	Pekerjaan yangsaya selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan	0	0,0	1	2,5	12	30,0	22	55,0	5	12,5	3,77

5	Salah satu penilaian kinerjasaya yaitu dengan tingkat kehadiran saya dikantor	0	0,0	0	0,0	9	22,5	20	50,0	11	27,5	4,05
Rerata												4,20

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa Kualitas kerja responden dapat diterima oleh pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 5,09 artinya responden menyatakan sangat setuju. Karena Kuantitas kerja sesuai dengan kemampuan dengan nilai rata rata sebesar 4,25 artinya responden menyatakan setuju. Responden dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 3,88 artinya responden menyatakan setuju. Responden memiliki pekerjaan yang dapat diandalkan oleh pimpinan dengan nilai rata-rata 3,77 artinya responden menyatakan setuju. Responden dengan tingkat kehadiran bagus salah satu penilai kinerja dengan nilai rata-rata 4,05 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai rerata sebesar 4,20 artinya rata rata responden menyatakan setujudengan semua pertanyaan yang ada pada kuosioner untuk variabel Kinerja Karyawan.

4.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Hasil penelitian tentang penjelaan responden mengenai variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pemimpin memiliki kecerdasan dalam menyelesaikan masalah-masalah	0	0	3	7,5	15	37,5	19	47,5	3	7,5	3,55
2	Pemimpin berani mengambil keputusan	0	0,0	3	7,5	12	30,0	25	62,5	0	0,0	3,55
3	Pemimpin tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi hambatan	0	0,0	2	5,0	10	25,0	28	70,0	0	0,0	3,65
4	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan	0	0,0	3	7,5	10	24,2	22	66,7	5	6,1	3,72
Rerata												3,54

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan pemimpin memiliki kecerdasan dalam menyelsaikan masalah-masalah dengan baik dengan nilai rata-rata 3,25 artinya responden menyatakan kurang setuju. Pemimpin berani mengambil keputusan dengan nilai rata-rata 3,55 artinya responden menyatakan setuju. Meskipun ada hambatan pemimpin tetap fokus pada tujuan perusahaan dengan nilai rata-rata 3,65 artinya responden menyatakan setuju. Hubungan baik yang terjalin antara pemimpin dengan karyawan harmonis dengan nilai rata-rata 3,72 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan responden mempunyai nilai rerata 3,54 artinya rata rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada

kuesioner untuk variable Gaya Kepemimpinan.

4.3.3 Variabel Semangat Kerja (X₂)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel semangat Kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya memiliki minat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas	0	0	3	7,5	10	25,0	20	50,0	7	17,5	3,77
2	Dengan adanya gaji yang sesuai dengan kebutuhan, saya tetap semangat dalam bekerja	0	0	0	0,0	10	25,0	25	62,5	5	12,5	3,55
3	Situasi sosial pekerjaan membuat saya semangat dalam bekerja	0	0,0	1	2,5	13	32,5	20	50,0	6	15,0	3,82
4	Suasana pekerjaan yang aman dan nyaman membuat saya puas dalam bekerja	0	0,0	0	0,0	12	30,0	22	55,0	6	15,0	3,85
Rerata												3,67

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Pada tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki minat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dengan nilai rata rata 3,77 artinya responden menyatakan setuju. gaji yang sesuai dengan kebutuhan membuat karyawan tetap semangat dalam bekerja dengan nilai rata-rata 3,25 artinya reponden menyatakan kurang setuju. Situasi sosial pekerjaan membuat semangat dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 artinya responden menyatakan setuju. Suasana pekerjaan yang aman dan nyaman membuat karyawan puas dalam bekerja dengan nilai rata-rata 3,85 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Semangat Kerja responden mempunyai nilai Rerata 3,67 artinya rata rata responden menyatakan setuju dengan semua pertanyaan yang ada pada kuesioner untuk variabel Semangat Kerja.

4.3.4 Variabel Bonus (X3)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Bonus dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Bonus

No	Item Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Rata Rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mendapatkan bonus jika saya memiliki prestasi kerja yang baik	0	0	5	12,5	12	30,0	20	50,0	3	7,5	3,52
2	Besaran bonus yang saya terima tergantung lama saya kerja	0	0,0	4	10,0	10	25,0	24	60,0	2	5,0	3,60

3	Masa kerja dapat menentukan jumlah bonus yang diterima oleh pengawai	0	0,0	2	5,0	7	17,5	29	72,5	2	5,0	3,77
4	Bonus yang diterima oleh pengawai sudah layak dan bersifat adil	0	0,0	1	2,5	10	25,0	25	62,5	4	10,0	3,80
Rerata												3,67

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa pengawai mendapatkan bonus jika memiliki prestasi kerja yang baik dengan nilai rata-rata 3,52 artinya responden menyatakan setuju. Besaran bonus yang diterima tergantung lama bekerja dengan nilai rata-rata 3,60 artinya responden menyatakan setuju. Masa kerja dapat menentukan jumlah bonus yang diterima oleh pengawai dengan nilai rata-rata 3,77 artinya responden menyatakan setuju. Bonus yang diterima oleh pengawai sudah layak dan bersifat adil dengan nilai rata-rata 3,80 artinya responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Bonus responden mempunyai nilai rerata 3,67 artinya rata rata responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuesioner untuk variable Bonus.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data Statistical Packaged for Social Sciences (SPSS)

seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5% sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,344. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	Variabel	Koefisien	Nilai Kritis r N = 33	Keterangan
1	A1	Y	0,469	0,312	Valid
2	A2		0,589	0,312	Valid
3	A3		0,457	0,312	Valid
4	A4		0,500	0,312	Valid
5	A5		0,508	0,312	Valid
6	B1	X ₁	0,617	0,312	Valid
7	B2		0,449	0,312	Valid
8	B3		0,567	0,312	Valid
9	B4		0,487	0,312	Valid
10	C1	X ₂	0,723	0,312	Valid
11	C2		0,490	0,312	Valid
12	C3		0,590	0,312	Valid
13	C4		0,700	0,312	Valid
14	D1	X ₃	0,691	0,312	Valid
15	D2		0,719	0,312	Valid
16	D3		0,633	0,312	Valid
17	D4		0,554	0,312	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai

koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi product moment yaitu sebesar 0,312 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam.

4.4.2 Uji Reabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketetapan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 23. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Kehandalan
Kinerja Pegawai (Y)	5	0, 733	Handal
Gaya Kepemimpinan (X1)	4	0, 708	Handal
Semangat Kerja (X2)	4	0, 790	Handal
Bonus (X3)	4	0, 788	Handal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha, nilai Cronbach Alpha reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan Cronbach Alpha 0,60 atau diatasnya adalah baik”.

Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Bonus seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah di dalam suatu model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang mempunyai distribusi normal atau juga mendekati normal, sehingga nantinya akan layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan “Apabila nilai signifikansi $> 5\%$ (0.05), maka data memiliki distribusi normal dan apabila nilai signifikansi $< 5\%$ (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal. Berikut hasil dan pembahasan uji Normalitas.

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

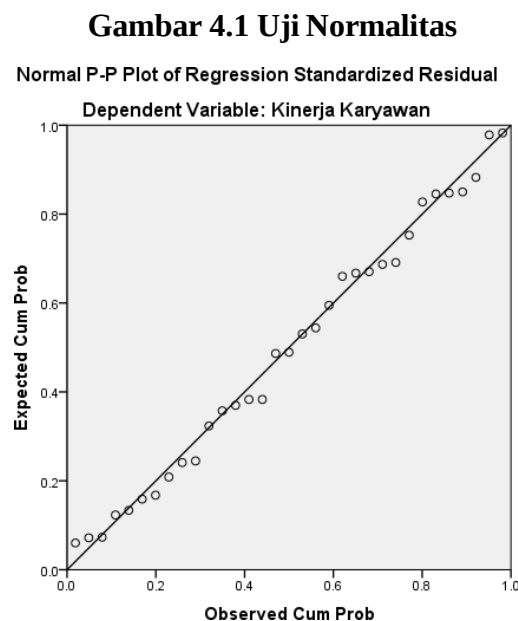
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.14326895
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.069
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar 0.200, $> \alpha = 0.05$, berarti sesuai dengan pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov data memiliki distribusi normal dan telah memenuhi syarat normalitas dalam model regresi.

Selain itu untuk pengujian data juga 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 berikut :



Berdasarkan gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas 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 model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model

regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,410	2,402	Non
2	Semangat Kerja (X2)	0,420	2,342	Non
3	Bonus (X3)	0,413	2,415	Non

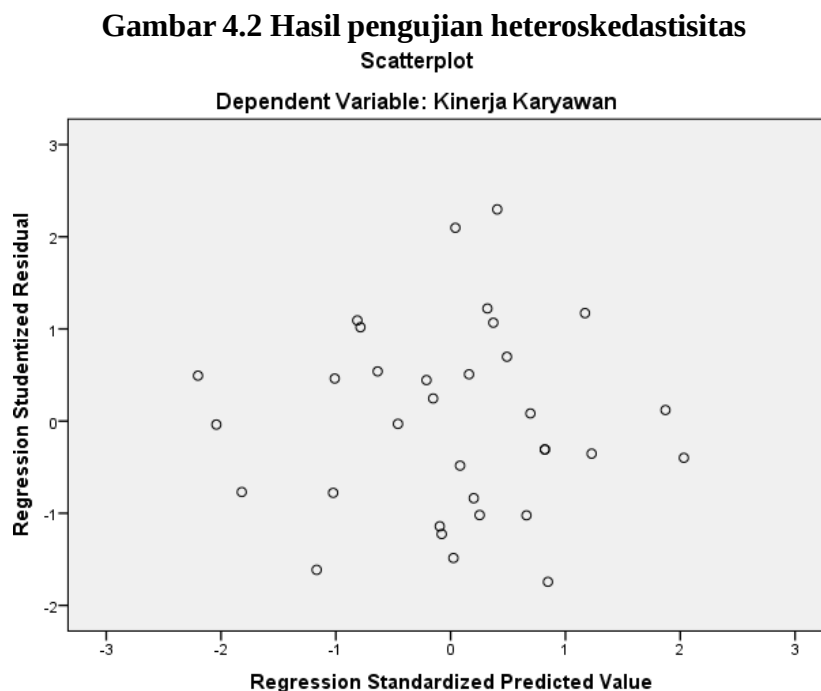
Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel 4.13 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel bebas yang terlibat dalam model analisis yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Semangat Kerja (X2) dan Bonus (X3) masing masing $< 10,0$ sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini masing masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti,

sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatanyang lain tetap maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut 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 berikut



Berdasarkan Gambar 4.2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Bonus terhadap Kinerja

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Semangat Kerja (X2) dan Bonus (X3) terhadap kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat tabel 4.14

Tabel 4.14 Hasil Analisis Model Regresi Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Bonus terhadap Kinerja Pegawai

Model		Unstandarlized Coefficients		Standarlized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(constant)	-137	0,254	
	Gaya Kepemimpinan	0,260	0,090	0,235
	Semangat Kerja	0,370	0,097	0,318
	Bonus	0,530	0,088	0,503

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel 4.14 dapat dibuat garis persamaan linier adalah sebagai berikut :

$$Y = -137 + 0,260X_1 + 0,370X_2 + 0,530X_3$$

Persamaan diatas menjelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta $b_0 = -137$

Menjelaskan jika gaya kepemimpinan (X1), semangat kerja (X2) dan bonus

(X3) tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan (Y) pada Bulog Kanwil Aceh secara konstan berada pada posisi -137 unit skala likert.

2. Koefisien regresi $b_1 = 0,260$

pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 0,260 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan kebijakan gaya kepemimpinan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bulog Kanwil Aceh sebesar 0,260, dengan asumsi variabel semangat kerja dan bonus dianggap konstan

3. Koefisien regresi $b_2 = 0,370$

pengaruh semangat kerja sebesar 0,370 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan kebijakan semangat kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bulog Kanwil Aceh sebesar 0,370, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan bonus dianggap konstan

4. Koefisien regresi $b_3 = 0,530$

pengaruh bonus sebesar 0,530 menjelaskan setiap terjadinya kenaikan satu satuan kebijakan bonus maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bulog Kanwil Aceh sebesar 0,530, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan semangat kerja dianggap konstan

4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Pengaruh linier antara gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus dengan kinerja Pegawai selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi dan koefisien determinasi berganda. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel takbebas. Nilai korelasi bergerak antara -1 sampai dengan +1 dan semakin masuk dalam

kategori nilai 1 atau sama dengan 1 maka kolerasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien diterminasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Hubungan variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), semangat kerja (X2) dan bonus (X3) dengan variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15 Hasil Analisis Korelasi dan Korelasi Determinasi

Model	R	R square	Adjust R Square
1	0,960	0,910	0,899

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

a. Analisis Korelasi (R)

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.11 diatas diperoleh angka R sebesar 0.960 atau 96,0%. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan kuat antara Gaya Kepemimpinan (X1) , Semangat Kerja (X2), Bonus (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka diperoleh Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0.899 atau 89,9%, Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Semangat Kerja (X2), Bonus (X3) sebesar 89,9%, sedangkan 10,1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, beban kerja, kerja sama, dll.

4.7 Pembuktian Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (uji T)

Uji ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabelindependen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ dengan signifikansi 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi 5% maka dapat disimpulkan variabel independen tidak berpengaruh terhadap dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan pada tabel 4.16

Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji T

Model		Unstandarlized Coefficients		t hitung	t tabel	Sig.
		B	Std. Error			
1	(constant)	-137	0.254	-503	2.028	0,619
	Budaya Organisasi	0,260	0,090	2,674	2.028	0,012
	Gaya Kepemimpinan	0,370	0,097	2,672	2.028	0,001
	Motivasi Kerja	0,530	0,088	5,715	2.028	0,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Tabel diatas menjelaskan pengaruh dari masing masing variabel adalah :

- Hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Bulog Kanwil Aceh

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung sebesar 2.674 pada batasan nilai probabilitas 0,012. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2.028. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga hipotesis H_{a1} dapat diterima kebenarannya, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bulog Kanwil Aceh.

- b. Hasil analisis pengaruh Semangat Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bulog Kanwil Aceh

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel semangat kerja sebesar 2.672 pada batasan nilai probabilitas 0,001. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2.028. dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis H_{a2} dapat diterima kebenarannya, artinya semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bulog Kanwil Aceh

- c. Hasil analisis pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan pada Bulog Kanwil Aceh

Dari hasil analisis SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variabel bonus sebesar 5,715 pada batasan nilai probabilitas 0,000. Sementara nilai t tabel tingkat kesalahan 5% adalah 2.028. dengan demikian t hitung $>$ t tabel sehingga hipotesis H_{a3} dapat diterima kebenarannya, artinya bonus berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bulog Kanwil Aceh

4.7.2 Uji Simultan (uji F)

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama sama (simultan) tingkat signifikansi 5%. Bila F hitung $>$ F tabel dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka variabel independent tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan pada tabel 4.17

Tabel 4.17 Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.159	3	2,720	94.139	0,000
	Residual	0,838	29	0,029		
	Total	8.996	32			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2024)

Hasil pembagian Mean Square diperoleh nilai F hitung sebesar 94.139 pada batasan tingkat signifikansi 0,000. Sementara nilai F tabel taraf signifikansi % dan df 36 adalah sebesar 2.866. dengan demikian terlihat bahwa nilai F hitung 94.139 > F tabel (2.866) sehingga hipotesis Ha4 dapat diterima kebenarannya, artinya gaya kepemimpinan (X1), semangat kerja (X2) dan bonus (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) pada Bulog Kanwil Aceh.

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Bulog Kanwil Aceh, artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya hairiah (2021), Agussalim (2020), Zulkifli (2020), Arisita (2020) dan Kaunang (2018). Karena variabel independent yang diteliti sama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi dalam penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan pada Bulog Kanwil Aceh yang diterapkan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan hal ini dapat diketahui dari semakin baik hubunganantara pimpinan dan karyawan maka akan menciptakan lingkungan kerja yangnyaman dan perusahaan akan mudah untuk mencapai tujuan apabila diarahkan olehpemimpin yang memiliki kompetensi dan bertanggung jawab.

Semangat Kerja seperti fasilitas penunjang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan membuat semangat kerja karyawan meningkat sehingga berdampak positif terhadap perusahaan. Selain itu bonus juga menjadi hal yang berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan untuk terus melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik jika mendapatkan apresiasi atau bonus atas pekerjaan yang mereka jalani. Apabila perusahaan tidak menerapkan gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus yang bagus dan efisien maka kinerja karyawan akan menurun dan berdampak buruk bagi perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bulog Kanwil Aceh
2. Kebijakan semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bulog Kanwil Aceh
3. Kebijakan bonus berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bulog Kanwil Aceh
4. Secara simultan kebijakan gaya kepemimpinan, semangat kerja dan bonus berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Bulog Kanwil Aceh

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk gaya kepemimpinan, pemimpin disarankan untuk memiliki kemampuan menganalisis situasi dengan tujuan, hal ini mencakup kemampuan untuk memecah masalah menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, mengenali pola atau penyebab utama, dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi masalah tersebut gaya kepemimpinan dan pemimpin harapkan agar mengutamakan komunikasi terbuka agar tidak dapat

menyebabkan miskomunikasi atau kesalahpahaman antara pemimpin dan karyawan.

2. Untuk meningkatkan semangat kerja, agar diperhatikan lagi pemberian gaji yang sesuai, dengan adanya gaji yang sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan kerja yang mendukung, semangat kerja dengan penuh dedikasi dan produktivitas dapat terjaga. Karyawan yang merasa dihargai dan cukup penghargaan cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya.
3. Untuk Bonus yang ada pada perusahaan harus lebih diperhatikan lagi serta bonus yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan pegawai dan memberikan bonus secara adil dan merata agar dapat menghindari rasa ketidakadilan yang dapat membuat pegawai menjadi tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
4. Kepada peneliti selanjutnya yang mengambil tema serupa disarankan agar dapat mengembangkan lebih luas serta menambah kekurangan yang ada pada hasil penelitian ini. Disarankan juga untuk mengambil variabel-variabel yang berbeda seperti kerjasama, kepuasan kerja, motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi serta melibatkan lebih banyak responden, sehingga makin memperkaya pengetahuan khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai PT. Baruga Asrinusa Development. *Jurnal Competitiveness*, Vol. 9, No. 2, 1-10.
- Ariani, R. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero. *Artikel Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma*
- Arikunto, Suharsimi. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arisita, M. I. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Pusat Denpasar. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hal 1-11.
- Ghozali, I. (2022) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS* 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hairiah. (2021). Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. AR Rohim Banjarbaru. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 1-8.
- Handoko, Hani T. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

- Irawan, Bambang (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-11.
- Kaunang, R. M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol. 6 No. 4, Hal. 2148 – 2157.
- Lizawati, Ita. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Aditama.
- Manullang. M. Marihot AMH Manullang. (2020). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2020). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nitisemito, Alex. (2021). *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nurdiansyah, Reza. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai AJB Bumiputera. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 3*,

Pratiwi, Annisa. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Bonus Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.

Sarwoto. (2021). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Siagian, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.

Simamora, Henry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : STIE YKPN. Simamora, Henry., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada

Slamet, Achmad. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Unnes Press. Sopiah. (2020). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Steers, Richard M. (2020). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2022). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : CAPS.

Sutarto. (2019). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University

- Press. Sutrisno, Edy. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno dan Priansa, D. J. (2020). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Syahrani. (2022). Analisis Kinerja Aparatur Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Nunukan. *Journal Administrative Reform*, 2019, 2 (3): 1624-1636.
- Tohardi, A. (2020). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Wadini, Ni (2019) *Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Hotel Puri Dajuma Resort*. e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol: 10 No: 2.
- Wahjosumidjo. (2021). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wibawa, Made (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia*
- Yulius, S. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Universitas Bengkulu*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-9.

Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal DIMENSI*, Vol. 9, No. 3 :

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi responden.

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :

- (1). Pria
- (2). Wanita

2. Usia :

- (1). < 20 tahun
- (2). 20 – 29 tahun
- (3). 30 – 39 tahun
- (4). 40 – 49 tahun
- (5). > 50 tahun

3. Lama Bekerja :

- (1). < 5 Tahun
- (2). 5-10 Tahun
- (3). 11-15 Tahun
- (4). 16-20 Tahun

(5). > 20 Tahun

4. Pendidikan Terakhir :

(1). SMA/SMK

(2). Diploma/Akademi

(3). Sarjana

(4). Magister

(5). Doktor

5. Pendapatan Rata-rata Perbulan

(1). < Rp 3.000.000

(2). Rp 3.000.001 – Rp 4.000.000

(3). Rp 4.000.001 – Rp 5.000.000

(4). Rp 5.000.001 – Rp 6.000.000

(5). > Rp 6.000.000

a. Kinerja Pegawai (Y)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan					
2	Kuantitas kerja saya sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan					
5	Salah satu penilaian kinerja saya yaitu dengan tingkat kehadiran saya di kantor					

b. Gaya kepemimpinan (X_1)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Pimpinan memiliki kecerdasan dalam menyelesaikan masalah-masalah					
2	Pemimpin berani mengambil keputusan					
3	Pemimpin tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi hambatan					
4	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan					

c. Semangat kerja (X_2)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki minat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas					
2	Dengan adanya gaji yang sesuai dengan kebutuhan, saya tetap semangat dalam bekerja					
3	Situasi sosial pekerjaan membuat saya semangat dalam bekerja					
4	Suasana pekerjaan yang aman dan nyaman membuat saya puas dalam bekerja					

d. Bonus (X_3)

No	URAIAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendapatkan bonus jika saya memiliki prestasi kerja yang baik					
2	Besaran bonus yang saya terima tergantung lama saya kerja					
3	Masa kerja dapat menentukan jumlah bonus yang diterima oleh pegawai					
4	Bonus yang diterima oleh pegawai sudah layak dan bersifat adil					

Lampiran 3 Data Output SPSS

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	27	67,5	67,5	67,5
	PEREMPUAN	13	32,5	32,5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Umur Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	5	12,5	12,5	12,5
	25 - 35 tahun	16	40,0	40,0	52,5
	36 - 45 tahun	9	22,5	22,5	75,0
	46 - 55 tahun	8	20,0	20,0	95.0
	> 55 tahun	2	5,0	5,0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lama Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 3 tahun	14	35,0	35,0	35,0
	3 - 8 tahun	16	40,0	40,0	75,0
	9 - 12 tahun	6	15,0	15,0	90.0
	13 - 20 tahun	2	5,0	5,0	95.0
	> 20 tahun	2	5,0	5,0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	10	25,0	25,0	25,0
	Diploma/akademi	7	17,5	17,5	42,5
	Sarjana	20	50,0	50,0	92,5
	Magister	2	5,0	5,0	97,5
	Doktor	1	2,5	2,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

DESCRIPTIVE STATISTIC

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	40	2	5	3,55	,597
X1.2	40	2	4	3,55	,572
X1.3	40	2	4	3,65	,675
X1.4	40	2	5	3,72	,586
X2.1	40	2	5	3,77	,679
X2.2	40	3	5	3,55	,736
X2.3	40	2	5	3,82	,464
X2.4	40	3	5	3,85	,862
X3.1	40	2	5	3,52	,588
X3.2	40	2	5	3,60	,667
X3.3	40	2	5	3,77	,679
X3.4	40	2	5	3,80	,650
Y1.1	40	2	5	5,09	,751
Y1.2	40	3	5	4,25	,783
Y1.3	40	3	5	3,88	,506
Y1.4	40	2	5	3,77	,679
Y1.5	40	3	5	4,05	,616
Valid N (listwise)	40				

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	15	37,5	37,5	45,0
	Setuju	19	47,5	47,5	92,5
	Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Kurang Setuju	12	30,0	30,0	37,5
	Setuju	25	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	10	25,0	25,0	25,0
	Setuju	28	70,0	70,0	100,0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		rekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Kurang Setuju	10	24,2	24,2	24,2
	Setuju	22	66,7	66,7	93,9
	Sangat Setuju	5	6,1	6,1	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	33,0
	Setuju	20	50.0	50.0	82,5
	Sangat Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Setuju	25	62.5	62.5	87.5
	Sangat Setuju	5	12,5	12,5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		X2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	13	32,5	32,5	35,0
	Setuju	20	50.0	50.0	85,0
	Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		X2.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	30,0	30,0	30,0
	Setuju	22	55,0	55,0	85,0
	Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		X3.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Kurang Setuju	12	30,0	30,0	42,5
	Setuju	20	50.0	50.0	92,5
	Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		X3.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Kurang Setuju	10	25,0	25,0	35,0
	Setuju	24	60.0	60.0	95,0
	Sangat Setuju	2	5,0	5,0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		X3.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	22,5
	Setuju	29	72.5	72,5	95.0
	Sangat Setuju	2	5,0	5,0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	10	25,0	25,0	27,5
	Setuju	25	62,5	62,5	90,0
	Sangat Setuju	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	7	17,5	17,5	20,0
	Setuju	15	37,5	37,5	57,5
	Sangat Setuju	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	20,0	20,0	20,0
	Setuju	14	35,0	35,0	55,0
	Sangat Setuju	18	45,0	45,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	35,0	35,0	35,0
	Setuju	20	50,0	50,0	85,0
	Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang Setuju	12	30,0	30,0	20,0
	Setuju	22	55,0	55,0	87,5
	Sangat Setuju	5	12,5	12,5	100,0

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	22,5	22,5	22,5
	Setuju	20	50,0	50,0	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

UJI Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.733	.734	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas kerja saya dapat diterima oleh pimpinan	15.94	4.184	.469	.521	.647
Kuantitas kerja saya sesuai dengan kemampuan saya	15.97	4.843	.589	.527	.701
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	16.30	4.780	.457	.420	.658
Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diandalkan oleh pimpinan	16.36	5.176	.500	.527	.721
Salah satu penilaian kinerja saya yaitu dengan tingkat kehadiran saya di kantor	16.15	5.008	.508	.501	.701

Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.708	.713	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pemimpin memiliki kecerdasan dalam menyelesaikan masalah-masalah	11.30	2.280	.617	.400	.563
Pemimpin berani mengambil keputusan	11.15	2.945	.449	.309	.648
Pemimpin tetap fokus pada tujuan meskipun menghadapi hambatan	11.42	2.814	.567	.235	.675
Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan	11.48	2.570	.487	.265	.682

Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.790	.790	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya memiliki minat kerjayang tinggi dalam menyelesaikan tugas	11.21	1.735	.723	.598	.665
Dengan adanya gaji yang sesuaidengan kebutuhan, saya tetap semangat dalam bekerja	11.18	2.341	.490	.243	.795
Situasi sosial pekerjaan membuat saya semangatdalam bekerja	11.06	2.496	.590	.302	.767
Suasana pekerjaan yangaman dan nyaman membuat saya puas dalam bekerja	11.09	2.023	.700	.550	.701

Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.788	.797	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
karyawan memiliki tanggung jawab atas tugas yang diberikan	18.79	7.047	.691	.725	.722
Karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan target yang diberikan	19.03	5.968	.719	.686	.705
Setiap pekerjaan yang diberikan menjadikan suatu yang menantang bagi saya	19.15	6.383	.633	.658	.731
Perusahaan memberikan reward atas pencapaian pekerjaan karyawan	18.82	8.403	.554	.324	.766

Uji Normalitas

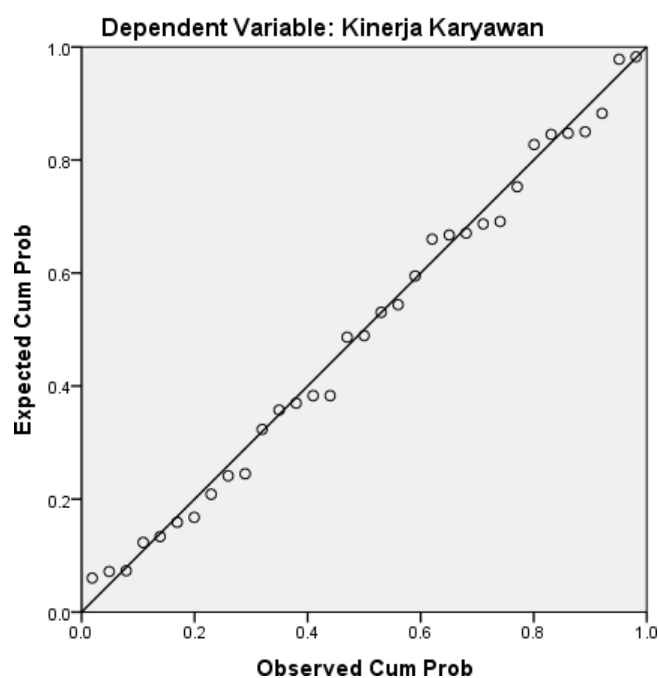
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.14326895
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.069
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

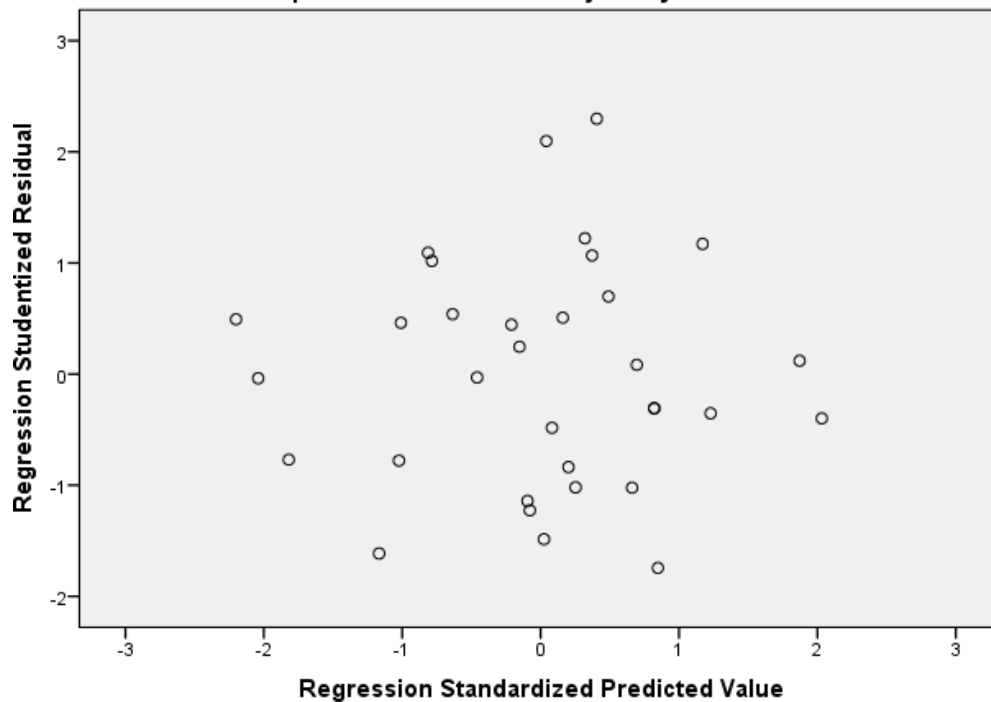
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-.137	.249		-.503	.619		
Budaya Organisasi	.260	.091	.236	2.674	.012	.410	2.402
Gaya Kepemimpinan	.370	.093	.327	3.672	.001	.420	2.342
Motivasi Kerja	.530	.087	.530	5.715	.000	.413	2.415

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	-.137	.249		-.503	.619	
Budaya Organisasi	.260	.091	.236	2.674	.012	.410
Gaya Kepemimpinan	.370	.093	.327	3.672	.001	.420
Motivasi Kerja	.530	.087	.530	5.715	.000	.413

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.910	.899	.16997

a. Predictors: (Constant), Bonus, Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan

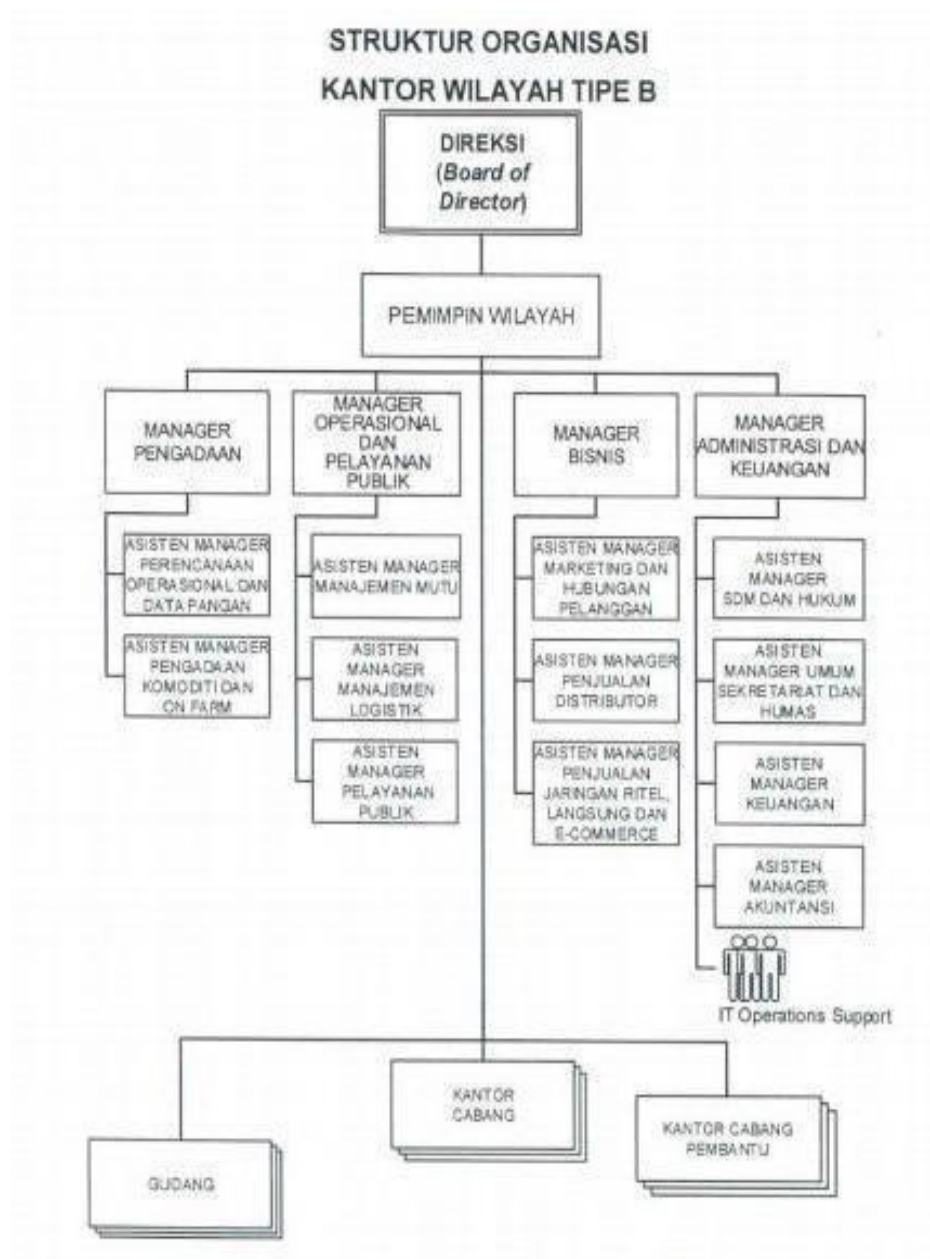
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.159	3	2.720	94.139	.000 ^b
	Residual	.838	29	.029		
	Total	8.996	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Bonus, Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan

Struktur Organisasi Bulog Kanwil Aceh



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	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Correlation>

Nilai t tabel Keyakinan 95%

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661

45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202

41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191