

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA
DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH :

**ARIFAH KARINA
NPM : 2102120102**



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

ARIFAH KARINA
NPM : 2102120102

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA
DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
KOTA BANDA 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

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

Pembimbing I

Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Pembimbing II

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



Mengetahui,
Dekan,

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 20 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

ARIFAH KARINA
NPM : 2102120102

Dengan judul:

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA
DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
KOTA BANDA ACEH**

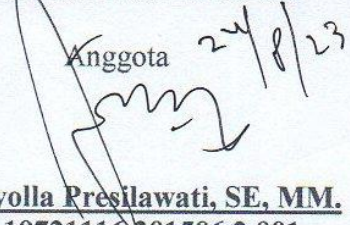
Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 10 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


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

Anggota


Dr. Febyolla Presilawati, SE, MM.
NIK. 19721116 201506 2 001

Sekretaris


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

Anggota


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

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

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

Banda Aceh, 20 Agustus 2023

Yang Menyatakan



ARIFAH KARINA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Arifah Karina
NPM : 2102120102
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 :

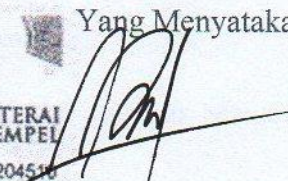
PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA BANDA ACEH

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.

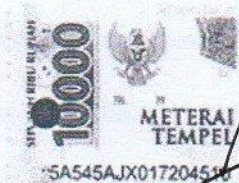
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 20 Agustus 2023

Yang Menyatakan



ARIFA KARINA



KATA PENGANTAR

Assalamu' alaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh"**.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, pengarahan, dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, Kasih sayang, dan pengorbananya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Tarmizi Gadeng, S.E, M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Hj. Nadiya, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan sekaligus selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesai penelitian ini.
3. Suryani Murad, S.E., M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Tuwisna, S.E., M.M Selaku ketua Laboratorium Manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

5. Dr. Febyolla Presilawati, S.E., M.M selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan dorongan dan arahan dari merencanakan hingga selesai penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Ayahanda Kamaruzzaman Yatim dan Ibunda Erninawati tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
8. Abang Muhammad Kamal, Muhammad Aziz dan Adik Ryan Pasha Khalik serta Saphira tercinta yang telah memotivasi, memberikan semangat, serta mencurahkan kasih sayangnnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita.
9. Kawan-kawan sekalian yaitu Farras Fathurachman, Cut Dara Nabila, Cut Hanan Fathiyyah dan Maulianda Putri yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, 10 Agustus 2023

Arifah Karina

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	13
2.1 Landasan Teoritis.....	13
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	13
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	17
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional.....	18
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional	18
2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional	21
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan Transformasional	21
2.1.3 Motivasi Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	22
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	24
2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.1.4 Masa Kerja	25
2.1.3.1 Pengertian Masa Kerja	25
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Masa Kerja.....	28
2.1.3.3 Indikator Masa Kerja.....	28
2.2 Hubungan Antar Variabel	29
2.2.1 Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.2.2 Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.2.3 Hubungan Antara Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	31
2.3 Penelitian Sebelumnya	32
2.4 Kerangka Pemikiran.....	37
2.5 Hipotesis Penelitian.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Desain Penelitian.....	40
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	40
3.1.2 Jenis Penelitian	40
3.1.3 Lokasi Dan Objek Penelitian.....	40

3.1.4	Horizon Waktu	41
3.1.5	Unit Analisis	42
3.2	Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	42
3.3	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4	Definisi Dan Operasional Variabel	44
3.5	Teknik Analisa Data.....	47
3.6	Pengujian Data	47
3.6.1	Pengujian Validitas.....	47
3.6.2	Pengujian Reliabilitas	48
3.6.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	48
3.6.3.1	Pengujian Normalitas	48
3.6.3.2	Pengujian Multikolinearitas.....	49
3.6.3.3	Pengujian Heteroskedastisitas	49
3.7	Pengujian Hipotesis.....	49
3.7.1	Uji Parsial (Uji T)	50
3.7.2	Uji Simultan (Uji F).....	51
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1	Gambaran Umum dan Objek Penelitian	52
4.2	Variabel Penelitian	55
4.2.1	Deskripsi Variabel Dependen	55
4.2.2	Deskripsi Variabel Independen	56
4.3	Hasil Pengujian Data.....	59
4.3.1	Pengujian Instrumen	59
4.3.1.1	Karakteristik Responden.....	59
4.3.1.2	Pengujian Data	61
4.3.1.2.1	Pengujian Validitas	61
4.3.1.2.2	Pengujian Realibilitas.....	63
4.3.2	Pengujian Asumsi Klasik	64
4.3.2.1	Pengujian Normalitas.....	64
4.3.2.2	Uji Multikolinearitas.....	66
4.3.2.3	Uji Heterokedastisitas	67
4.4	Teknik Analisis Data.....	68
4.4.1	Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	68
4.4.2	Koefisien Regresi (β)	69
4.4.3	Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R ²)	70
4.4.4	Pengujian Secara Parsial (Uji-T).....	72
4.4.5	Pengujian Secara Simultan (Uji-F)	73
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	74
4.5.1	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh	74
4.5.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh	75
4.5.3	Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh	76
4.5.4	Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh	76

4.6 Implikasi Penelitian.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Unit Kerja Organisasi.....	3
2.1 Penelitian Sebelumnya	35
3.1 Horizon Waktu Penelitian	41
3.2 Skala Likert	44
3.3 Definisi dan Operasional Variabel	45
4.1 Variabel Kinerja Pegawai	55
4.2 Variabel Kepemimpinan Transformasional	56
4.3 Variabel Motivasi Kerja	57
4.4 Variabel Masa Kerja	58
4.5 Karakteristik Responden	59
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Variabel Kinerja Pegawai (Y)	62
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)	62
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)	62
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Masa Kerja (X3)	62
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	63
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)..	63
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Masa Kerja (X2)	63
4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X3)	63
4.14 Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>	65
4.15 Uji Multikolinearitas	66
4.16 Uji Heterokedastisitas <i>Glejser</i>	68
4.17 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	69
4.18 Model Summary	71
4.18 Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai	72
4.19 Analisis of Variance (ANOVA)	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran	38
4.1 Struktur Organisasi	52
4.1 Uji Normalitas Plot	65
4.2 Uji Heterokedastisitas <i>Scatterplot</i>	67

DAFTAR TABEL

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	87
Lampiran 2 Master Tabel Karakteristik Responden	90
Lampiran 3 Master Tabel Kuesioner.....	92
Lampiran 4 Hasil Output SPSS.....	95
Lampiran 5 Nilai F Tabel Pada Keyakinan 95%	111

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI
KERJA DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD)
KOTA BANDA ACEH**

ARIFAH KARINA
NPM : 2102120102

Pembimbing 1. Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
Pembimbing 2. Hj. Nadiya, SE., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* sensus (*sampling total*). Survei awal yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh yang berjumlah 18 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh pegawai yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh yang berjumlah 62 pegawai. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dan masa kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Sedangkan hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Masa Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Implikasi penelitian ini untuk memperkuat kepemimpinan transformasional, perlu ditingkatkan pembekalan dalam hal pelatihan bagi pegawai agar kinerja pegawai mencapai yang maksimal, peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan transparansi kebijakan dalam penentuan imbalan serta peningkatan masa kerja pegawai yang telah lama di instansi dengan membuat peluang dan pengembangan karir semakin naik.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Masa Kerja dan Kinerja Pegawai*

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK
MOTIVATION AND TENURE ON THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF THE REGIONAL DISASTER MANAGEMENT AGENCY
(BPBD) BANDA ACEH CITY**

ARIFAH KARINA
NPM : 2102120102

Pembimbing 1. Dr. Febyolla Presilawati, SE., MM
Pembimbing 2. Hj. Nadiya, SE., M.Si

ABSTRACT

This research aims to find out the effect of the leadership of the transformational, motivation of the work and tenure on the work of the Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Banda Aceh City. The initial survey conducted on Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Banda Aceh City amounted to 18 employees. The sample used in this study was all employees in Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Banda Aceh City totaling 62 employees. The analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study based on partial tests showed that the leadership of the transformational partially had a significant effect on the work of the employees of the Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Banda Aceh City, partial work motivation has a significant effect on the work of the Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Banda Aceh City and the partial working period has a significant effect on the work of the Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Banda Aceh City. While the results of research based on simultaneous tests show that the variables of Transformational Leadership, Work Motivation and Working Period simultaneously have a significant effect on the Performance of Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Banda Aceh City. The implications of this research to strengthen transformational leadership need to be increased in terms of training for employees so that employee performance reaches the maximum, increasing work motivation is carried out by policy transparency in determining benefits and increasing the length of service of employees who have been in the agency for a long time by creating opportunities and career development is going up.

Keywords: Transformational Leadership, Work Motivation, Tenure and Employee Performance,

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan tertentu bagi organisasi tersebut. Tidak hanya pada Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non-ASN pun juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan kinerja yang baik pula kepada publik atau masyarakat yang memerlukan. Pegawai dan organisasi merupakan dua elemen yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Pegawai pada umumnya memiliki potensi yang dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang penting dalam upaya organisasi mencapai tujuannya. Pegawai dengan kinerja yang baik tentunya akan memberikan kontribusi yang dapat menjadi upaya tercapainya suatu tujuan di organisasi tersebut. Kelangsungan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang baik, untuk mengetahui sejauh mana pegawai berkontribusi terhadap pertumbuhan organisasi. Dimana pengelolaan pegawai selaku sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar dihasilkan sumber daya manusia yang kompeten.

sehingga nantinya sumber daya manusia yang kompeten dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Namun salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam pengelolaan tersebut terutama bagi para pegawai salah satunya adalah bagaimana kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin. Keberhasilan dalam pengelolaan para pegawai diperlukan oleh seorang

pemimpin untuk mempengaruhi para pegawainya melalui variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan masa kerja yang merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi untuk menjalankan tugas tersebut. Hal ini sangat diperlukan untuk mengukur peningkatan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dalam menjalankan aktivitas sehari-hari pada organisasi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai yang dihasilkan dari pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja yang diberikan oleh BPBD Kota Banda Aceh.

Peningkatan kinerja pegawai yang termotivasi akan lebih cenderung memberikan kinerja yang lebih baik dan memenuhi harapan masyarakat dalam penanggulangan bencana. Walaupun pemimpin telah memberikan pelatihan-pelatihan dan motivasi untuk meningkatkan skill agar dalam bekerja lebih efektif dan efisien. Akan tetapi, kinerja pegawai masih dinilai kurang karena tingkat kinerja pegawai yang rendah. Kepemimpinan transformasional dan motivasi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh adalah sebuah keharusan yang diterapkan dalam melakukan tindakan atau kegiatan kerja demi sebuah kepentingan organisasi yang menghasilkan pegawai-pegawai berprestasi kedepannya.

Tindakan atau kegiatan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh yang menghasilkan pegawai berprestasi harus siap menghadapi berbagai jenis bencana yang terjadi di wilayah Kota Banda Aceh. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh yang

memiliki masa kerja atau pengalaman kerja merujuk pada lama waktu pegawai bekerja dalam organisasi sangat membantu pegawai lebih cepat tanggap dalam menghadapi tugas dan perannya sehingga lebih cepat dalam menangani respons, evakuasi, pemulihan, dan pemantauan.

Serta masa kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai karena memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang proses kerjanya, serta dapat membantu mengurangi resiko kesalahan dalam penanggulangan bencana. Namun, jika masa kerja pegawai atau pengalaman kerja yang lebih lama biasanya dapat fokus pada tugas-tugas mereka dengan lebih baik dan mengurangi resiko kesalahan. Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dapat memberikan manfaat praktis yang signifikan. Dengan kinerja yang lebih baik, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dapat lebih efektif dalam melindungi masyarakat dari yang berdampak bencana dan memenuhi tanggung jawab para pegawai sebagai penanggulangan bencana daerah.

NO	UNIT KERJA/ BIDANG	MASA KERJA	JUMLAH
1	Kepala Pelaksana/Pimpinan	30 Tahun	1 Orang Pegawai
2	Bidang Sekretariat	30-15 Tahun	9 Orang Pegawai
3	Bidang Sekretariat	Kontrak (3-8 Tahun)	10 Orang Pegawai
4	Bidang Kedaruratan Dan Logistik	30-15 Tahun	5 Orang Pegawai
5	Bidang Kedaruratan Dan Logistik	Kontrak (3Tahun)	1 Orang Pegawai
6	Pusdalops-PB	Kontrak (3-5 Tahun)	8 Orang Pegawai
7	Water Rescue	Kontrak (3-5 Tahun)	6 Orang Pegawai
8	Bidang Pencegahan Dan Kesiapsiagaan	32-12 Tahun	6 Orang Pegawai
9	Bidang Rehabilitasi Dan Rekonstruksi	37-12 Tahun	10 Orang Pegawai
10	Security	Kontrak (2-4 Tahun)	6 Orang Pegawai
Total Pegawai			62 Orang Pegawai

Berdasarkan hasil survei awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada bulan Januari 2023 dengan sampel 18 orang pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh, diketahui terjadi penurunan kinerja pegawai yang terbukti dengan pemahaman yang kurang mengenai konsep dan praktik kepemimpinan transformasional di kalangan pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh sehingga dapat menghambat implementasi gaya kepemimpinan ini. Jika pimpinan tidak sepenuhnya memahami dan menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, maka pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dapat terhambat. Kepemimpinan yang inspirasional dan pemberian motivasi yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai, sementara pengelolaan masa kerja efektif dapat membantu mempertahankan kinerja yang optimal dengan mengantisipasi tidak melakukan kesalahan dalam peran atau tanggung jawab dari pegawai tersebut.

Dengan adanya kepemimpinan yang memberikan inspirasi pada pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh akan mengurangi tingkat stres yang tinggi. Pegawainya mungkin menghadapi tantangan dalam mempertahankan motivasi yang tinggi dalam menghadapi tekanan dan beban kerja yang tinggi. Jika motivasi pegawai rendah, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja pegawai tersebut. Dan kurangnya pelatihan dan pengembangan pengetahuan yang sesuai dapat menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh harus memiliki pegawai yang luas akan pengetahuan dan memiliki pengalaman dalam penanggulangan bencana yang terlatih atau masa

kerja dalam bidang penanggulangan bencana. Jika tidak ada upaya yang cukup untuk meningkatkan pengalaman pegawai maka kinerja pegawai tidak optimal.

Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa dalam Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dirasa inkonsisten dan terjadi kesenjangan dalam pengambilan keputusannya. Hal tersebut dirasa sudah menjadi gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin di mana inkonsisten kerap kali timbul dan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, keputusan yang diambil pimpinan dirasa juga kurang tepat karena beberapa keputusan yang mana membuat berpengaruh pada motivasi pegawai yang kerap kali menunda pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Meskipun hal ini tidak sering terjadi, namun peneliti merasa perlu melakukan penelitian sehubungan dengan fenomena ini. Selain itu, masih adanya pegawai yang tidak masuk pada jam yang telah ditetapkan, pulang tidak pada jam yang ditetapkan bahkan ada pula pegawai yang tidak masuk bekerja.

Dengan adanya pegawai yang tidak masuk pada jam yang telah ditetapkan, pulang tidak pada jam yang ditetapkan dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai dilihat dari absensi keseharian pegawai. Jumlah kehadiran sangat mempengaruhi terhadap besaran tunjangan kinerja yang diterima setiap bulannya. Namun pemberian sanksi pada pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap ketepatan waktu kehadiran belum dapat membuat efek jera kepada pegawai yang melakukan pelanggaran tersebut. Serta keharmonisan hubungan kerja antar pegawai satu dengan yang lainnya dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi. Sehingga membuat kurangnya keharmonisan hubungan antara pegawai satu dengan yang lainnya.

Keharmonisan hubungan antar pegawai yang terjadi dilihat melalui seorang pimpinan menerapkan sikap terhadap pegawainya. Hal ini dapat menyebabkan tingkat kesadaran tentang pentingnya gaya kepemimpinan dan kepemimpinan inspirasional untuk menerapkannya secara konsisten. Pemahaman ini dapat meningkatkan kemampuan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh untuk mengoptimalkan potensi kepemimpinan transformasional. Penerapan kepemimpinan transformasional memerlukan perubahan dalam budaya organisasi dan sikap pegawai. Namun, perubahan seperti itu memerlukan waktu yang lama. Sebagai kesimpulan survei pada kepemimpinan transformasional Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dapat meningkatkan kesadaran kepemimpinan transformasional, menyediakan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang memadai, mengalokasinya sumber daya yang cukup, menemukan dukungan dari atasan, dan membantu pimpinan agar dapat menemukan keseimbangan antara tugas operasional dan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan yang baik dalam hal ini dapat membantu memberikan arahan dan penyatuan persepsi di antara para pegawai mengenai pencapaian visi-misi organisasi pemerintahan. Yang kemudian memberikan output berupa etos kerja yang tinggi pada pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Dalam ruang lingkup yang lebih kecil, para pemimpin dituntut untuk mampu mempengaruhi pegawai agar bertindak dengan inisiatif dan kreatifitas tinggi serta tetap menjunjung tinggi profesionalitas(Renanda, dkk., 2019:134).

Motivasi kerja dapat menurun jika pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh merasa tidak ada kesempatan untuk

pengembangan dan pertumbuhan karir. Dan yang terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh pimpinannya sangat mendukung pengembangan diri dan pertumbuhan karir seperti mengarahkan pegawai untuk mengikuti workshop atau pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan pada karyawan sehingga mampu berbagi dengan beberapa pegawai lainnya. Dukungan dan keterlibatan dari pimpinan sangat penting untuk membangun rasa memiliki dan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Kesimpulan dari survei pada motivasi kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh secara keseluruhan motivasi kerja telah terpenuhi dan mampu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk tumbuh dan berkembang, dengan memastikan komunikasi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, dan harapan kerja.

Motivasi kerja adalah tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Pengaruh timbul dari dalam dan dari luar. Pengaruh ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas menurut (Soejarminto & Hidayat, 2022:22).

Masa kerja yang cukup atau pengalaman yang banyak akan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan yang akan dilakukannya, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh seringkali dihadapkan pada situasi darurat yang memerlukan kerja yang cepat tanggap dalam

waktu singkat. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, penurunan motivasi, dan bahkan peningkatan risiko kesalahan. Masa kerja yang lama dibutuhkan karena cepat tanggap akan bencana yang dihadapi nantinya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Serta bencana seringkali melibatkan ketidakpastian dan perubahan yang cepat. Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja juga dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama di mana seseorang pegawai masuk dalam suatu wilayah tempat kerja sampai batas tertentu (Winata, dkk., 2022:69).

Kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Hal tersebut berarti pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik secara kualitas dan kuantitas dan mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain menurut Sutrisno & Ratnasari dalam (Putri & Wijaya, 2022:1077).

Seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik secara kualitas dan kuantitas akan meningkatkan kinerja pegawai dan jika kinerja pegawai yang tidak stabil ini dapat mempengaruhi implementasi kinerja. Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh mungkin mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, yang dapat mempengaruhi masa kerja pegawai. Hasil dari survei pada masa kerja Badan

Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh telah tercapai dan waktu penyelesaian tugas sesuai dengan adanya piket tersebut, dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dan membangun jaringan yang kuat dengan pegawai yang memiliki masa kerja yang lebih lama dan pengalaman kerja yang banyak sehingga jika terjadi bencana Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh akan cepat tanggap untuk membantu daerah yang terdampak bencana.

Berdasarkan hasil survei yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Oleh karena itu, penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

3. Seberapa besar pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Penelitian ini dilakukan untuk menambah referensi tentang kinerja pegawai dengan melihat bagaimana kondisi pegawai dan pekerjaannya.
 - b. Penelitian ini memberikan tambahan pengetahuan tentang kinerja pegawai, khususnya pada penyesuaian tingkat pekerjaan.
 - c. Penelitian ini menambah referensi ilmiah tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian mengenai sejauh mana pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan dapat memberikan manfaat praktis yang signifikan. Dengan kinerja yang lebih baik, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dapat lebih efektif dalam melindungi masyarakat dari dampak bencana dan memenuhi tanggung jawab mereka sebagai lembaga penanggulangan bencana daerah, Serta digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan. Sekaligus sebagai saran dan masukan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dalam hal kinerja yang lebih baik, pegawai akan mampu menyelesaikan tugas-tugas

mereka dengan lebih cepat dan efisien, sehingga waktu dan sumber daya yang tersedia dapat digunakan secara lebih efektif.

1.5 Latar Belakang Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi variabel penelitiannya, yaitu hanya meneliti mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah sejauh mana seseorang berhasil memenuhi tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pada tempat kerja. Kinerja pegawai seringkali diukur berdasarkan pencapaian target, produktivitas, efisiensi, kualitas pekerja, dan kontribusi terhadap organisasi. Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada visi dan misi yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu, diperlukan beberapa informasi tentang kinerja pegawai. Informasi tersebut dapat digunakan melakukan evaluasi terhadap proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini, sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Faktanya, banyak organisasi tidak mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban

suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional(Rismawati & Mattalata, 2018:2).

Kinerja pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam instansi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai menurut(Rosmaini & Tanjung, 2019:4).

kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh dari suatu organisasi baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Malthis dalam(Arifandi & Presilawati, 2019:454).

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 menurut Renny dalam(Presilawati dkk., 2022:150).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika menurut Afandi dalam(Nugroho & Permatasari, 2022:166).

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau instansi, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi menurut Kusjono & Ratna, 2019 dalam(Putri & Wijaya, 2022:1077) .

Hal ini sejalan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Hal tersebut berarti pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik secara kualitas dan kuantitas dan mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain menurut Sutrisno & Ratnasari dalam(Putri & Wijaya, 2022:1077).

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam(Safitri, 2022:16). Keberhasilan maupun kegagalan dalam suatu organisasi dengan melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, keberhasilan dalam pencapaian tujuan dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi tersebut yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa kinerja pegawai adalah seberapa jauh tingkat kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas, peran dan tanggung jawab terhadap organisasi dalam rangka pencapaian tujuan bersama untuk organisasi serta keberhasilan dalam pencapaian tujuan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, program atau visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pegawai yang dapat melaksanakan kinerja dalam organisasi dengan baik secara kualitas dan kuantitas dan mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Darmawan dalam (Purba & Ratnasari, 2018:185) kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor yaitu :

1. Faktor kemampuan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bakat, sifat, pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh misalnya, pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pegawai memerlukan dukungan organisasi atau instansi tempat pegawai tersebut bekerja. Dukungan tersebut mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi atau instansi antara lain teknologi (robot), sistem kompensasi, iklim kinerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi serta cara sikap pegawai dalam menghadapi masalahnya.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, dalam lingkungan eksternal organisasi atau instansi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi misalnya, krisis ekonomi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti dalam (Haryani, 2018:34) adalah prestasi kerja yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kedua, keahlian yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Ketiga, perilaku yaitu mencakup kejujuran, tanggung jawab serta disiplin para pegawai. Keempat, kepemimpinan yaitu aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk juga dalam pengambilan keputusan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam(Safitri, 2022:17) ada beberapa indikator-indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan
Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi akan pekerjaannya dan dapat diukur dari hasil kerja serta pengambilan keputusan terhadap pekerjaannya.
4. Kerjasama
Kerjasama merupakan kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
5. Inisiatif
Inisiatif merupakan dari dalam diri anggota organisasi atau instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai dan dapat diukur dengan kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam(Firmansyah & Maria, 2022:3842) ada beberapa indikator-indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas Pekerjaan
Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas Kerja
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kemampuan bekerjasama
Kemampuan individu tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang optimal dan sesuai standar yang sudah ditetapkan.
5. Komunikasi
Proses pertukaran informasi dan ide inovatif yang baik dilakukan secara verbal maupun non verbal antara suatu orang ataupun suatu kelompok, yang mana komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang menjadi lebih giat dalam bekerja. Sehingga kedua pihak yang berkomunikasi harus memiliki arti yang sama atas informasi yang disampaikan. Membuat proses pertukaran pesan menghasilkan masukan yang jelas.

2.1.2 Kepemimpinan Transformasional

2.1.2.1 Pengertian Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional sebagai, suatu cara meningkatkan ketertarikan pegawainya terhadap organisasi. Pegawai menjadi termotivasi dan menjadi percaya, kagum, hormat, serta taa kepada pemimpinnya. Meningkatkan usaha pegawai disebabkan memiliki motivasi kerja intrinsik yang mendorong untuk bekerja mandiri. Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang efektif adalah menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan pegawai dengan memberikan perhatian terhadap individu menurut(Zumaeroh, 2019:162).

Kepemimpinan transformasional yang baik dalam hal ini dapat membantu memberikan arahan dan penyatuan persepsi diantara para pegawai mengenai pencapaian visi-misi organisasi pemerintahan. Yang kemudian memberikan output berupa etos kerja yang tinggi pada pegawai yang bekerja pada instansi

tersebut. Dalam ruang lingkup yang lebih kecil, para pemimpin dituntut untuk mampu mempengaruhi pegawai agar bertindak dengan inisiatif dan kreatifitas tinggi serta tetap menjunjung tinggi profesionalitas menurut(Renanda dkk., 2019:134).

Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang pendekatan dengan menunjukkan perilaku serta kemampuan dari pemimpin yang memberikan inspirasi terhadap pengikutnya sehingga para pegawai dapat bekerja secara baik dan menghasilkan performa yang diinginkan. Kepemimpinan transformasional mencirikan dengan adanya kemampuan dari seorang pemimpin yang dapat memahami kebutuhan dari pengikutnya serta mampu untuk memotivasi para pengikutnya(Jumiran dkk., 2020:615).

Pemimpin yang transformasional lebih mementingkan reaktualisasi para pengikut dan organisasinya secara menyeluruh ketimbang memberikan instruksi-instruksi yang bersifat *Top Down*, artinya suatu pendekatan dari atas ke bawah, yang menggunakan pengambilan keputusan oleh pemerintah dan kemudian dikomunikasikan kepada rakyat, selain itu pemimpin yang transformasional lebih memposisikan dirinya sebagai mentor yang bersedia menampung aspirasi para bawahannya.(Sinaga dkk., 2021:830).

Kepemimpinan transformasional merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memperagai, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan transformasional memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan

yang berhubungan dengan organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional melibatkan pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahan. Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin membantu bawahan untuk melihat kepentingan yang lebih penting daripada kepentingan pribadi demi misi dan visi organisasi atau kelompok. Dengan mengembangkan kepercayaan diri, keefektifan diri dan harga diri bawahan, diharapkan pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat pada tingkat identifikasi, motivasi dan pencapaian tujuan pengikut menurut(Safrizal & Aulia, 2022:158).

Kepemimpinan transformasional terdiri dua golongan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengkoordinasikan, juga transformasional yang berasal dari kata *to transform* yang berarti merubah satu ke bentuk yang lain. Sehingga diartikan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata menurut Bass dan Avolio dalam(Sazly & Ardiani, 2019:187).

Berdasarkan atas pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Transformasional merupakan pemimpin yang memiliki karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual, dan memperlakukan karyawan secara baik, sehingga hubungan antara pimpinan dan pegawai dekat dapat mempengaruhi pegawai untuk mencapai visi dan misi organisasi. Serta kepemimpinan transformasional adalah suatu kondisi di mana pemimpin dan bawahan memiliki hubungan yang lebih dekat sehingga pemimpin membantu bawahan untuk melihat kepentingan yang lebih penting adalah kepentingan kelompok atau organisasi sehingga mencapai misi dan visi

organisasi. Kepemimpinan transformasional juga dapat menumbuhkan kesadaran atas adanya pemimpin untuk mengambil alih dalam hal memotivasi pegawai, mempengaruhi pegawai sehingga organisasi berkembang dengan lebih baik. Dengan pemimpin yang bisa menciptakan visi menjadi aksi, dan sosok pemimpin yang imajiner juga diharapkan lahir dengan gaya transformasional. Pada gaya transformasional akan terbuka antara pemimpin dan bawahan, sehingga kritik dan saran akan terdengar langsung oleh pemimpin.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Transformasional

Menurut(Zumaeroh, 2019:163) ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja menyatakan :

1. Perilaku karismatik
Mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya, kepercayaan kepada yang lain, menyampaikan rasa pengertian memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya, menampilkan standar moral yang tinggi membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pegawainya, menjadi model untuk para pegawainya.
2. Motivasi inspirasional
Mengacu pada cara pemimpin transformasional dalam memotivasi, memberi inspirasi yang ada disekitar mereka dengan menyampaikan visi dengan lancar, percaya diri, meningkatkan optimis, semangat kelompok, serta antusias.
3. Stimulasi intelektual
Menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikutnya menjadi inovatif, kreatif dalam memimpin untuk mendorong bawahan agar menyarankan asumsi-asumsi, membuat kembali kerangka permasalahan, mendekati pegawai dengan cara baru.
4. Memperlakukan pegawai dengan perhatian pada individu
Memberikan perhatian secara personal pada semua individu, membuat semua individu merasa dihargai, mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangan pegawainya, dan memberi pelatihan pegawainya.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan transformasional

Menurut Bass dan Avolio dalam(Sazly & Ardiani, 2019:187) terdapat indikator kepemimpinan transformasional meliputi sebagai berikut :

1. *Idealized influence*, pemimpin harus menjadi contoh yang baik :
Seorang pemimpin harus menjadi contoh baik yang dapat diikuti oleh pegawainya, sehingga menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.
2. *Inspirational motivation*, pemimpin harus bisa memberikan motivasi :
Pemimpin mampu mendorong pegawai untuk mencapai target yang jelas agar dicapai oleh pegawainya, seta pemimpin mengajak pegawai untuk selalu mendukung satu sama lain dalam bekerja.
3. *Intellectual stimulation*, pemimpin harus mampu merangsang pegawai untuk memunculkan ide-ide dan gagasan baru:
Pemimpin memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bisa berinisiatif tentang ide-ide dan gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan pegawainya menjadi problem solver/ menyelesaikan permasalahan dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.
4. *Individualized consideration*, pemimpin harus memberikan perhatian :
Pemimpin harus mendengarkan keluhan pegawai sehingga mampu memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi pegawai., mengerti kebutuhan pegawainya yang membuat meningkatnya semangat kerja pegawainya. Dan pemimpin juga bersifat mengayomi serta seorang yang dapat dihormati oleh seluruh pegawainya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk melaksanakan tindakan yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan menurut(Erawati & Wahyono, 2019:288).

Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal menurut(Andika, Rindi, dkk., 2019:188).

Motivasi kerja adalah tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Pengaruh timbul dari dalam dan dari luar. Pengaruh ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas menurut (Soejarminto & Hidayat, 2022:22).

Motivasi kerja juga pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai visi dan misi organisasi secara optimal. Motivasi memiliki tujuan meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai dengan cara pemimpin memberikan arahan dan contoh perilaku sehingga menjadi kebiasaan oleh pegawainya, meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan pelatihan soft skill untuk pegawai serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala, dan mempertahankan kestabilan kerja pegawainya dengan memberikan feedback seperti reward atau jenjang karir terhadap pegawai yang berhasil mencapai target di dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar menurut Nawawi dalam (Triadi dkk., 2019:15).

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri individu berdasarkan dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Dan motivasi juga pemberian daya

pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada pegawai dengan maksud agar pegawai mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno dalam (Khoerunnisa dkk., 2019:45) motivasi kerja diri seorang pegawai akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dan dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari pegawai yaitu :

1. Faktor Internal adalah faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang
 1. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
 2. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 3. Keinginan untuk berkuasa
1. Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu pegawai akan termotivasi apabila ada dukungan dari organisasi serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja antara lain :
 1. Kondisi lingkungan kerja
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya penjamin pekerjaan
 5. Status dan tanggung jawab

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja yang digunakan menurut Nawawi dalam (Triadi dkk., 2019:16) ada 4 indikator motivasi kerja yaitu :

1. Dorongan mencapai sebuah tujuan
Dorongan mencapai sebuah tujuan merupakan motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan sangat berpengaruh terhadap tujuan dari organisasi atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja merupakan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif merupakan kemampuan seseorang pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreativitas adalah

kemampuan seseorang pegawai untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan sesuatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya seperti ide-ide yang menarik.

4. Rasa tanggung jawab

Rasa tanggung jawab merupakan sikap individu yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Sedangkan Indikator motivasi yang digunakan menurut(Djaya, 2021:75)

ada 4 indikator motivasi yaitu :

1. Kebutuhan Fisik

Contohnya yaitu pemberian gaji dengan layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transportasi dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Contohnya yaitu memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Contohnya yaitu membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuan untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Contohnya yaitu organisasi memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan pegawai tersebut akan mengarahkan kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para pegawai akan merasa dihargai kemampuannya.

2.1.4 Masa Kerja

2.1.4.1 Pengertian Masa Kerja

Masa kerja merupakan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain.

Masa Kerja juga menunjukkan sejauh mana pegawai dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan

keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan menurut(Arbie, 2019:16).

Masa kerja dapat diartikan sebagai jumlah waktu seorang pegawai untuk bekerja pada sebuah instansi atau organisasi. Dalam kaitannya dengan pegawai, masa kerja didefinisikan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada organisasi atau instansi tersebut menurut Hardikriyawan dalam(Supriyatna, 2020:50).

Masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya. Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan pegawai kerja lainnya, sehingga sering masa kerja/pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah organisasi dalam mencari pekerja(Sukmawati & Sugiyanto, 2021:538).

Masa kerja adalah faktor penting dalam produktivitas kerja suatu pegawai, semakin lama masa kerja yang diperoleh maka pengalaman kerja juga semakin meningkat dibandingkan rekan kerja lainnya dan lama kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang menurut(Sa'adah dkk., 2021:521).

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja disuatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi pegawai di suatu instansi hingga jangka waktu tertentu menurut Handoko dalam(Jayanti & Dewi, 2021:80).

Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang pegawai masuk dalam suatu wilayah tempat kerja sampai batas tertentu (Winata dkk., 2022:70).

Masa kerja adalah salah satu indikator tentang kecenderungan para pegawai dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari rekan kerja lainnya. Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama, pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari organisasi, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama pegawai bekerja di organisasi tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja, semakin lama masa kerja pegawai pada sebuah organisasi, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dan memiliki batasan waktu usia yang ditetapkan oleh organisasi atau instansi bersangkutan bekerja. Maka pegawai itu akan memasuki masa dimana dia tidak lagi menjalankan keseharian seperti biasa. Pegawai berpengalaman untuk memajukan organisasi atau instansi dalam bidang ekonomi maupun kinerja pegawainya yang lain.

Dari definisi diatas dapat dipahami bahwa masa kerja adalah masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari rekan kerja lainnya dan periode waktu yang dihabiskan oleh seseorang individu dalam bekerja untuk suatu organisasi atau instansi . Hal ini mencakup jumlah tahun, bulan, minggu, atau hari yang telah dihabiskan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan disuatu tempat kerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja

Menurut(Arbie, 2019:18) faktor-faktor yang mempengaruhi tercapainya masa kerja seseorang dipengaruhi oleh :

1. Waktu Semakin lama pegawai melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi semakin banyak melaksanakan tugas dan tanggung jawab maka pegawai tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
3. Semakin banyak jenis tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai maka akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam melaksanakan tugasnya tentu akan dapat meningkatkan pengalaman kerja tersebut.
5. Hasil pengalaman pegawai yang memiliki masa kerja lebih banyak maka akan memiliki pengalaman yang lebih banyak juga dan akan memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik pula.

2.1.4.3 Indikator Masa Kerja

Menurut Handoko dalam(Jayanti & Dewi, 2021:82) indikator-indikator yang mempengaruhi masa kerja diantaranya :

1. Tingkat Kepuasan Kerja
Tingkat kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, rasa puas tercipta dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan serta harapan tentang pekerjaan yang dihadapi.
2. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan.
3. Pengembangan Karir
Pengembangan karir suatu urutan posisi/jabatan yang ditempati seorang pegawai pada masa kerjanya atau dapat dikatakan juga penempatan posisi/jabatan bagian rangkaian selama masa kerjanya seorang pegawai.
4. Kompensasi Hasil Kerja
Kompensasi hasil kerja adalah imbalan yang didapatkan oleh pegawai atas hasil kerjanya pada suatu instansi, kompensasi dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seorang pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah dilakukan untuk instansi tempat bekerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan antara Keterampilan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Hubungan tersebut dapat dilihat dari peranan kepemimpinan transformasional atas kinerja. Pemimpin tidak menerapkan gaya transformasional akan menyebabkan kurangnya kinerja pegawai, dapat dijelaskan bahwa semakin menerapkan kepemimpinan transformasional pada suatu organisasi maka kesempatan pegawai dalam memberikan masukan akan diterima sehingga bisa menyelesaikan masalah yang ada diorganisasi sehingga akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian(Renanda, A., Presilawati, F., & Sulfitra 2019:133) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh, mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepemimpinan transformasional secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan kepemimpinan transformasional melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Tinggi banda Aceh. Berdasarkan pengertian kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, memperagai, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas

sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan yang berhubungan dengan organisasi. Dalam kepemimpinan transformasional melibatkan pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan bawahan. Dengan kepemimpinan transformasional, pemimpin membantu bawahan untuk melihat kepentingan yang lebih penting daripada kepentingan pribadi demi misi dan visi organisasi atau kelompok. Dengan mengembangkan kepercayaan diri, keefektifan diri dan harga diri bawahan, diharapkan pemimpin mempunyai pengaruh yang kuat pada tingkat identifikasi, motivasi dan pencapaian tujuan pengikut menurut(Safrizal & Aulia, 2022:158).

2.2.2 Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain motivasi sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri pegawai untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian(Saputri & Andayani, 2018:307) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam, mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif dan tidak dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian motivasi adalah tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Pengaruh timbul dari dalam dan dari luar. Pengaruh ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Dengan demikian, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Soejarminto & Hidayat, 2022:22).

2.2.3 Hubungan antara Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Masa kerja adalah lama kerja pegawai dari mulai bekerja sampai dengan waktu tertentu, dengan masa kerja ini akan dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian (Martin, 2020:178) yang berjudul Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana, hasil penelitian mengungkapkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Delamibrands Kharisma Busana. Sehingga hal ini akan berdampak kinerja pegawai yang mandiri dan keterampilan ketika menghadapi masalah dalam pekerjaannya. Lalu Masa kerja pegawai sudah duluan mendapatkan program pelatihan yang akan membantu pegawai lainnya akan tanggung jawab pekerjaannya. Dengan demikian

masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang pegawai masuk dalam suatu wilayah tempat kerja sampai batas tertentu(Winata dkk., 2022:70).

2.3 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terkait dengan kinerja pegawai yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya seperti penelitian(Saputri & Andayani, 2018:314) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT. Cladtek BI- Metal Manufacturing Batam“. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuesioner kepada pegawai PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam dengan populasi sebanyak 430 responden. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian(Sari, 2019:14) yang meneliti terkait judul “Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Masa Kerja Karyawan Di Auto 2009 Cabang Kertajaya Surabaya“. Penelitian ini untuk menguji pengaruh Motivasi, Insentif dan Masa Kerja terhadap kinerja pegawai pada Auto 2009 Cabang Kertajaya Surabaya. Jenis penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan pendekatan kuantitatif, ia menyebar kuesioner kepada karyawan Auto 2009 Cabang Kertajaya Surabaya sebanyak 100 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa

motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2009 Cabang Kertajaya Surabaya. Variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2009 Cabang Kertajaya Surabaya. Dan variabel masa kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Auto 2009 Cabang Kertajaya Surabaya.

Penelitian(Hartina Intan, 2019:139) yang meneliti terkait judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Di Telkom Indonesia Cabang Makassar”. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka, ia menyebarkan kuesioner kepada karyawan Telkom Indonesia Cabang Makassar berjumlah 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan. Sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Telkom Indonesia Cabang Makassar.

Penelitian(Martin, 2020:180) yang meneliti terkait judul “Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana”. Penelitian ini dilakukan pada pegawai PT. Delamibrands Kharisma Busana dengan menyebarkan kuesioner yang diisi oleh 46 responden. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda serta uji f dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dan selanjutnya loyalitas berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang mana artinya PT. Delamibrand Kharisma Busana memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.

Selanjutnya ada peneliti (Sukmawati & Sugiyanto, 2021:544), juga meneliti terkait dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dan uji validitas serta uji reliabilitas. Dengan populasi yang diteliti adalah pegawai Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia yang berjumlah 169 pegawai. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi menggunakan Teknik Slovin dan menjadi sampel yang diteliti sebanyak 119 responden pada pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Kemampuan kerja, masa kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Sebelumnya

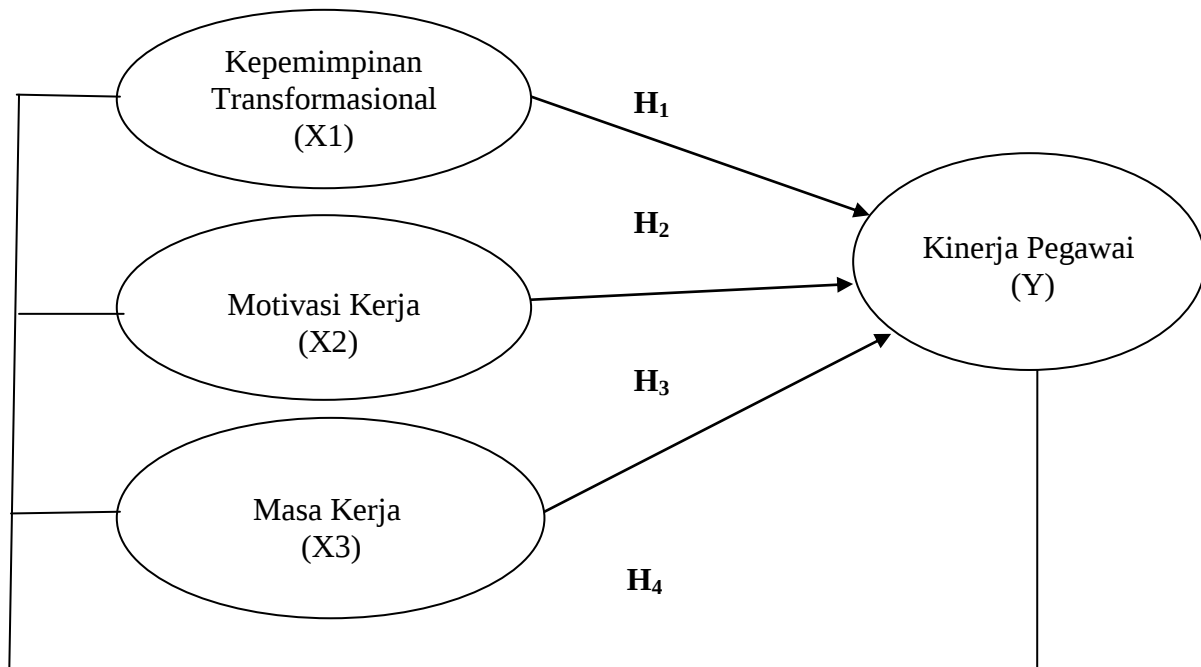
No	Nama peneliti, (Tahun) Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT. Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam(Saputri & Andayani, 2018:314).	- Penelitian Kuantitatif - Analisis regresi linear berganda	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Kepemimpinan - Motivasi Kerja - Kinerja pegawai Analisis regresi linear berganda	- Lokasi - Jumlah - Populasi - Masa Kerja
2.	Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto 2009 Cabang Kertajaya Surabaya(Sari, 2019:14).	- Penelitian kuantitatif - Analisis regresi linear berganda	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan Masa Kerja berpengaruh tidak signifikan dan Variabel Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Auto 2009 Cabang Kertajaya Surabaya.	- Motivasi Kerja - Masa kerja - Kinerja pegawai - Analisis regresi linear berganda	- Lokasi - Jumlah Sampel - Variabel Independen (Insentif) - Kepemimpinan transformasional

3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Di Pt Telkom Indonesia Cabang Makassar(Hartina, 2019:139).	-Penelitian Kuantitatif -Analisis Regresi Linear Berganda	- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai	- Kepemimpinan Transformatif - Motivasi Kerja - Analisis regresi linear berganda	- Lokasi - Jumlah sampel - Prestasi Kerja - Kinerja Pegawai - Masa Kerja
4.	Pengaruh Masa Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana(Martin, 2020:180).	- Penelitian kuantitatif - Analisis regresi linear berganda	-Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta variabel Kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Masa Kerja - Kinerja pegawai - Analisis regresi linear berganda	- Lokasi - Jumlah sampel - Kepemimpinan Transformatif - Motivasi Kerja - Kompetensi

5.	Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia(Sukmawati & Sugiyanto, 2021:544).	- Penelitian Kuantitatif - Analisis regresi linear berganda	-Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, Masa kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Kemampuan kerja, masa kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	- Kepemimpinan - Masa Kerja - Kinerja pegawai - Analisis regresi linear berganda	- Lokasi - Jumlah sampel - Kemampuan Kerja - Motivasi Kerja
----	--	--	---	---	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai. Berdasarkan tujuan penelitian diatas mengenai Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai, maka dibuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Sumber: Berdasarkan landasan teoritis dan peneliti sebelumnya Sukmawati, I., & Sugiyanto, (2021) dan dikembangkan oleh peneliti dengan variabel yang berbeda.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Diduga kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

H₂: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

H₃: Diduga masa kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

H₄: Diduga kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana (BPBD) Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Desain Penelitian

Desain penelitian digunakan sebagai pedoman atau prosedur yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan metode penelitian.

1.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data informasi dalam penulisan proposal ini yaitu mengenai tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

1.1.2 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu metodologi yang berdasarkan data dan hasil pengukuran variabel penelitian yang ada. Penelitian ini bersifat kausal komparatif (*causal comparative research*) yaitu tipe penelitian hubungan yang menjelaskan tentang hubungan sebab-akibat antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

1.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh, lokasi penelitian berada di Jl.Pemancar No. 20,

Lamteumen Timur, Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini mengenai kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

1.1.4 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *cross-sectional*. Penelitian *cross-sectional* adalah suatu penelitian yang tidak mempertahankan subjek penelitian yang harus diamati dalam jangka waktu yang lama, tetapi hanya memunculkan subjek-subjek baru yang menggantikan subjek lama, dari berbagai kelompok umur. Kurun waktu yang panjang, diganti dengan pengambilan sampel dari berbagai kelompok menurut Ahyar dalam (Darni, 2022:42) Penelitian *cross-sectional* hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan.

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2023 sampai dengan akhir penelitian. Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survei awal pada objek penelitian sehingga penyebaran kuesioner. Horizon waktu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	Des 22	Jan 23	Feb 23	Mar 23	Apr 23	Mei 23	Jun 23	Jul 23	Ags 23
Pengajuan Judul Proposal									
Survei Awal									
Penyusunan Proposal									
Pemeriksaan dan Revisi									
Seminar Proposal									

Pelaksanaan Penelitian									
Pengelolaan Data									
Bimbingan Skripsi									
Sidang Skripsi									

1.1.5 Unit Analisis

Unit analisis diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. menurut Ahyar dalam (Darni, 2022:42) unit analisis adalah satuan dalam ruang masalah tertentu dan pada waktu yang ditentukan. Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

1.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sukmawati & Sugiyanto, 2021:540). Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh yang berjumlah 62 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sukmawati & Sugiyanto, 2021:540). Maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bias diambil 10-15% dari jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh yaitu sebanyak 62

orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit. Ahyar dalam (Darni, 2022:43). Istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana pengambilan sampel adalah semua pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh yang berjumlah 62 orang.

1.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan pegawai instansi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok hasil observasi terhadap suatu benda (fisik) kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian Skala *Likert* digunakan untuk sikap pendapat atau persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval,

digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder dapat diperoleh oleh penulis dari dokumen-dokumen, buku, jurnal yang memberikan informasi tentang kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, masa kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah objek yang menempel (dimiliki) pada diri subjek, objek penelitian dapat berupa orang, benda, transaksi atau kejadian yang dikumpulkan dari subjek penelitian yang menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing dari subjek penelitian. Nama variabel yang berasal dari fakta bahwa karakteristik tertentu bisa beragam diantara objek populasi Purwanto dalam(Darni, 2022:44). Selanjutnya akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1), motivasi Kerja (X2) dan masa kerja (X3) seperti yang terdapat pada tabel 3.3

Tabel 3.3
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
	Dependen					
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut Mangkunegara dalam(Safitri, 2022:17).	1. Kualitas Pekerjaan. 2. Kuantitas Kerja. 3. Tanggung Jawab pekerjaanya. 4. Kerjasama. 5. Inisiatif. Menurut Mangkunegara dalam(Safitri, 2022:17).	1-5	Likert	Y1-Y5
	Independen					
2	Kepemimpinan Transformatif (X1)	Kepemimpinan transformasional terdiri dua golongan kata yaitu, kepemimpinan yang memiliki arti sebagai seseorang yang mengarahkan dan mengkoordinasi kan, dan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep	1. pemimpin harus menjadi contoh yang baik. 2. pemimpin harus bisa memberikan motivasi. 3. pemimpin harus mampu merangsang pegawai untuk memunculkan ide-ide dan gagasan baru. 4. pimpinan harus memberikan perhatian. Menurut Bass dan Avolio dalam(Sazly & Ardiani, 2019:187).	1-5	Likert	A1-A4

		menjadi tindakan nyata Menurut Bass dan Avolio dalam(Sazly & Ardiani, 2019:187).				
3	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar Menurut Nawawi dalam(Triadi et al., 2019:16).	1. Dorongan mencapai sebuah tujuan. 2. Semangat kerja. 3. Inisiatif dan kreatifitas. 4. Rasa tanggung jawab. Menurut Nawawi dalam(Triadi et al., 2019:16).	1-5	Likert	B1-B4
4	Masa Kerja (X3)	Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi pegawai di suatu instansi hingga jangka waktu tertentu Menurut Handoko dalam(Jayanti & Dewi, 2021:80).	1. Tingkat Kepuasan Kerja. 2. Lingkungan Kerja. 3. Pengembangan Karir. 4. Kompensasi Hasil Kerja. Menurut Handoko dalam(Jayanti & Dewi, 2021:82).	1-5	Likert	C1-C4

1.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan program SPSS (*Statistic package for service solution*) versi 22. Menurut Ahyar dalam (Darni, 2022:46) Regresi linear berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut :

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

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan Transformasional

X₂ = Motivasi

X₃ = Masa Kerja

b₁, b₂ dan b₃ = Koefisien Regresi

e = *Error term*

1.6 Pengujian Data

1.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sebenarnya terjadi pada objek penelitian (Sukmawati & Sugiyanto, 2021:544). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df)=n-2 dengan alpha 0,05 / 5%. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka pertanyaan-

pertanyaan tersebut valid sebagai pembentuk indikator dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka pertanyaan tidak valid.

1.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan tingkat kepercayaan dari hasil suatu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur (reliabel) terpercaya (Sukmawati & Sugiyanto, 2021:544). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka item-item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel.

1.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

3.6.3.1 Pengujian Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini menentukan apakah data variabel yang dimiliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Sukmawati & Sugiyanto, 2021:544). 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 *skewness* dan *kurtosis* atau uji kolmogorov smimov. 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. Jika distribusi data residual normal yang dihasilkan diatas nilai signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05%, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.6.3.2 Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Metode ini menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada $tolerance \geq 0.10$ dan $variance\ inflation\ factor\ (VIF) \leq 10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dan apabila nilai $tolerance \leq 0.10$ atau $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinearitas.

3.6.3.3 Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila varians berbeda disebut heteroskedastisitas, model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas menurut Ahyar dalam (Darni, 2022:48). Heteroskedastisitas terjadi apabila varian dari setiap kesalahan pengganggu untuk variabel-variabel bebas yang diketahui tidak mempunyai varian yang sama untuk semua observasi. Dan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik scatterplot dan tabel glejser antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan residualnya.

1.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan mengukur uji F (F – test) dan secara parsial dengan menggunakan uji t (t – test) pada tingkat keyakinan (*confidence interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0,05).

1.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Masa Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, X3 terhadap Y secara individual. Dengan Kriteria pengujian :

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

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

Pengujian hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut :

H_{o1} : Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

H_{a1} : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

H_{o2} : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

H_{a2} : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

Ho₃: Masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

Ha₃: Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

1.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y).

Dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

Ho₄: maka kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

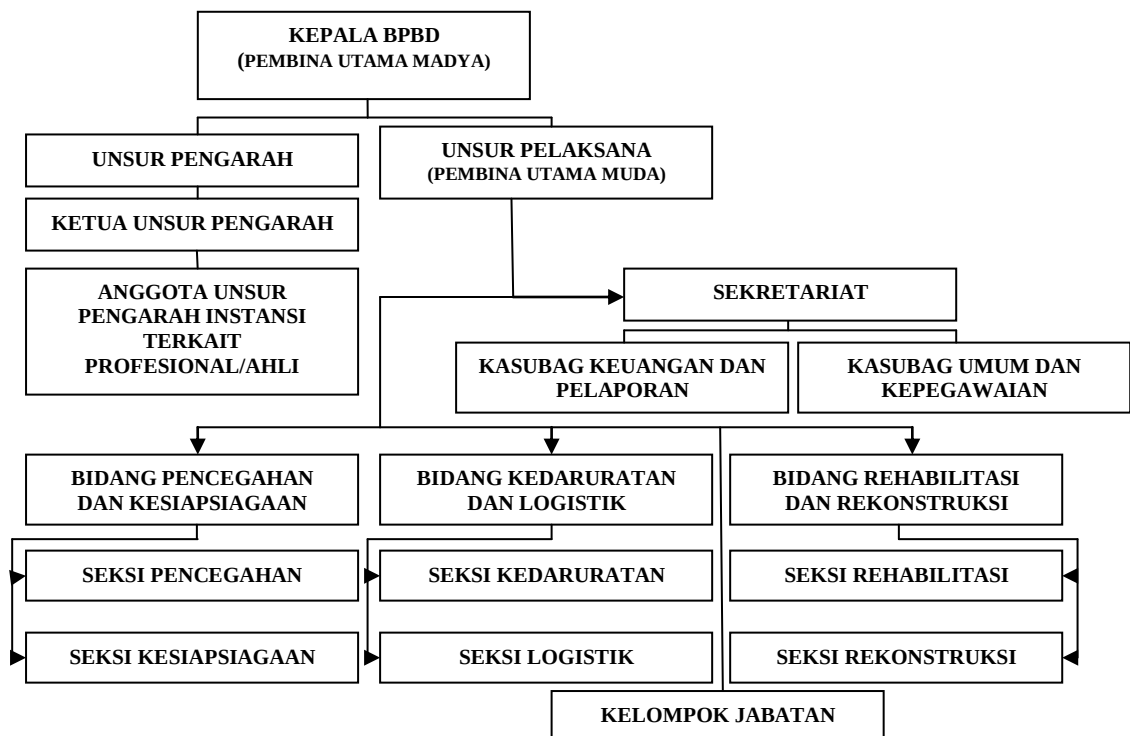
Ha₄: maka kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/ Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana Aceh. Pada peraturan pemerintah dan qanun kota Banda Aceh no. 11 tahun 2016 dibandingkan peraturan dan dasar hukum yang terdahulu adalah telah terpisahnya salah satu kewenangan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh, yaitu kewenangan dalam penanganan masalah penanggulangan bencana daerah. Berikut struktur organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Dalam mengelaraskan visi misi pemerintah kota diatas serta menghadapi tuntutan masyarakat dan perubahan-perubahan yang disebabkan oleh faktor internal dan eksternal, BPBD Kota Banda Aceh yang memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu melaksanakan kegiatan di bidang penanggulangan bencana. Berkaitan dengan hal tersebut maka visi BPBD Kota Banda Aceh Tahun 2017-2022 adalah:

“Terciptanya Aparatur Penanggulangan Bencana Yang Handal, Beretika, Dan Profesional Dalam Mewujudkan Kota Banda Aceh Madani.”

Misi juga merupakan unsur yang paling fundamental dari sebuah visi, karena fungsi dari misi tersebut adalah menjembatani kondisi saat ini menuju masa depan sesuai dengan harapan yang ingin dicapai melalui suatu tindakan tertentu. Jadi misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Adapun misi BPBD Kota Banda Aceh sebagai berikut:

1. Penguatan kelembagaan dan regulasi penanggulangan bencana.
2. Membangun dan menyelenggarakan sistem penanggulangan bencana yang handal, terencana, terpadu, terkoordinasi dan menyeluruh.
3. Pemanfaatan penelitian dan teknologi tepat guna untuk penanggulangan bencana.
4. Penyelenggaraan penanggulangan yang berbasis pada masyarakat.
5. Pengurangan resiko bencana.
6. Peningkatan penanganan darurat bencana.
7. Optimalisasi pemulihan dampak bencana.

Prestasi atau keunggulan yang pernah dicapai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh diantaranya:

1. Mendapatkan Penghargaan dan Sertifikat dari Badan Nasional Penanggulangan Bencana sebagai Juara Ke-III Kategori Akuntabilitas Tingkat Nasional Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2012
2. Australian Red Cross Hereby Convey Our Appreciation to Fire Brigade Banda Aceh District for the Assistance, Contribution and Cooperation given to Australian Red Cross during the Ambulance Programme in Aceh Province.
(Australian Red Cross Dengan ini menyampaikan Apresiasi kami ke Fire Brigade Kota Banda Aceh untuk Bantuan Iuran dan Kerjasama diberikan kepada Palang Merah Australia selama Ambulance Program di Provinsi Aceh)
3. Mendapatkan Penghargaan dan Terima Kasih dari Pemerintah Aceh sebagai tuan rumah dalam Penyelenggaraan HUT Damkar ke-95
4. Mendapatkan Penghargaan dari TIM PKM-M Unsyiah 2014 untuk Program berjudul” Model Rencana Kontijensi Bencana Tsunami di Panti Asuhan Yayasan Penyantun Islam”
5. Mendapatkan Ucapan dan Terima Kasih dari Program Studi Ilmu Keperawatan dalam Rangka Partisipasi Kegiatan Simulasi (Drill) Tsunami bagi Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan (PSIK) Stikes yayasan Harapan Bangsa Darussalam Banda Aceh
6. Mendapatkan Ucapan dan Terima Kasih dari TDMRC-Unsyiah atas Partisipasi dan Dukungan pada Kegiatan Festival Sekolah Siaga Bencana (SSB) yang dilaksanakan oleh TDMRC Unsyiah.

7. Mendapatkan Ucapan dan Terima Kasih dari Palang Merah Indonesia (PMI) atas dukungan kegiatan Pengurangan Risiko Bencana (PRB)“ Sosialisasi Pencegahan dan Penanganan Kebakaran di Rumah Tangga Tahun 2012”

4.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas yaitu variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), variabel Motivasi Kerja (X2), dan variabel Masa Kerja (X3) serta mengamati satu variabel terikat yaitu variabel Kinerja Pegawai (Y).

4.2.1 Deskripsi Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel terikat, dalam penelitian ini variabel terikat tersebut adalah kinerja pegawai. Adapun deskripsi hasil penelitian ini pada variabel kinerja pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.1
Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.	8	12.9	29	46.8	25	40.3	4.3
2	Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan SOP yang berlaku.	7	11.3	33	53.2	22	35.5	4.2
3	Saya merupakan pribadi yang bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada saya.	15	24.2	33	53.2	14	22.6	4.0
4	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	15	24.2	34	54.8	13	21.0	4.0
5	Saya mampu memberikan ide pada instansi/kantor yang terkait dengan pelaksanaan tugas.	11	17.7	31	50.0	20	32.3	4.1

Rerata	4.1
---------------	------------

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan variabel kinerja pegawai yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,3. Pernyataan responden item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,2. Pernyataan responden item ketiga diperoleh rata-rata sebesar 4,0. Pernyataan responden item keempat diperoleh rata-rata sebesar 4,0. Dan Pernyataan terakhir pada responden item kelima diperoleh rata-rata sebesar 4,1. Dari hasil penelitian variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,1 yang bermakna bahwa pernyataan responden berada pada kategori baik.

4.2.2 Deskripsi Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat atau variabel dependen. Adapun variabel independen terdiri dari variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan masa kerja.

Tabel 4. 2
Variabel Kepemimpinan Transformasional

No	Item pertanyaan	Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pemimpin saya bekerja dengan strategi yang jelas dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.	18	29.0	37	59.7	7	11.3	3.8
2	Pemimpin saya merupakan seseorang yang dapat dipercaya	20	32.3	36	58.1	6	9.7	3.8
3	Pemimpin saya mampu membekali anggota dengan pengetahuan dan pelatihan (Workshop).	26	41.9	30	48.4	6	9.7	3.7

4	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	9	14.5	35	56.5	18	29.0	4.1
Rerata								3.9

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan variabel kepemimpinan transformasional yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8. Pernyataan responden item kedua diperoleh rata-rata sebesar 3,8. Pernyataan responden item ketiga diperoleh rata-rata sebesar 3,7. Dan Pernyataan terakhir pada responden item keempat diperoleh rata-rata sebesar 4,1. Dari hasil penelitian variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai rerata sebesar 3,9 yang bermakna bahwa pernyataan responden berada pada kategori baik.

Tabel 4.3
Variabel Motivasi Kerja

No	Item pertanyaan	Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya selalu berusaha untuk mencapai kinerja yang maksimal.	25	40.3	32	51.6	5	8.1	3.7
2	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat.	12	19.4	35	56.5	15	24.2	4.0
3	Saya mampu memberikan pendapat untuk menyelesaikan suatu masalah	12	19.4	32	51.6	18	29.0	4.1
4	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	16	25.8	37	59.7	9	14.5	3.9
Rerata								3.9

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan variabel motivasi kerja yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,7. Pernyataan responden item kedua diperoleh rata-rata sebesar 4,0. Pernyataan responden item ketiga diperoleh rata-rata sebesar 4,1. Dan Pernyataan terakhir pada responden item keempat diperoleh rata-rata sebesar 3,9. Dari hasil penelitian variabel motivasi kerja diperoleh nilai rerata sebesar 3,9 yang bermakna bahwa pernyataan responden berada pada kategori baik.

Tabel 4.4
Variabel Masa Kerja

No	Item pertanyaan	Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.	18	29.0	37	59.7	7	11.3	3.8
2	Suasana di tempat saya bekerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.	20	32.3	36	58.1	6	9.7	3.8
3	Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi.	26	41.9	30	48.4	6	9.7	3.7
4	Kompensasi yang diberikan instansi/kantor sebanding dengan pekerjaan yang saya jalankan.	19	30.6	36	58.1	7	11.3	3.8
Rerata								3.7

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan variabel masa kerja yaitu pada persepsi responden item pertama diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,8. Pernyataan responden item kedua diperoleh rata-rata sebesar 3,8. Pernyataan responden item

ketiga diperoleh rata-rata sebesar 3,7. Dan Pernyataan terakhir pada responden item keempat diperoleh rata-rata sebesar 3,8. Dari hasil penelitian variabel masa kerja diperoleh nilai rerata sebesar 3,7 yang bermakna bahwa pernyataan responden berada pada kategori baik.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 62 orang responden. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Karakteristik responden

No	Variabel	Frekuensi	Presentase
1	Jenis Kelamin		
	- Laki-Laki	53	85.5
	- Perempuan	9	14.5
Jumlah		62	100.0
2	Usia		
	- < 20	1	1.6
	- 21-29	15	24.2
	- 40-49	28	45.2
	- > 50	18	29.0
Jumlah		62	100.0
3	Status Perkawinan		
	- Menikah	56	90.3
	- Belum Menikah	4	6.5
	- Pernah Menikah	2	3.2
Jumlah		62	100.0
4	Pendidikan Terakhir		
	- SLTP	3	4.8
	- SLTA	31	50.0
	- Diploma	2	3.2
	- Sarjana	20	32.3

	- Pascasarjana	4	6.5
	- Doktor	2	3.2
Jumlah		62	100.0
5	Masa Kerja		
	- < 5 Tahun	15	24.2
	- 6 - 10 Tahun	12	19.4
	- 11 – 20 Tahun	17	27.4
	- > 20 Tahun	18	29.0
Jumlah		62	100.0

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 53 responden (85.5%) dan selebihnya 9 responden (14.5%) berjenis kelamin perempuan.

Frekuensi responden berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berusia antara 40 hingga 49 tahun terdapat 28 responden (45.2%) dan disusul yang berusia diatas 50 tahun terdapat 18 responden (29%) selanjutnya, responden yang berusia antara 21 hingga 29 tahun terdapat 15 responden (24.2%). Sedangkan yang paling minoritas responden yang berusia di bawah 20 tahun terdapat 1 responden (1.6%).

Tabel 4.4 juga menjelaskan bahwa status perkawinan responden mayoritas yang menikah terdapat 56 responden (90.3%) selanjutnya responden yang belum menikah terdapat 4 responden (6.5%). Sedangkan responden yang sudah menikah terdapat 2 responden (3.2%).

Tabel diatas juga menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir SLTA terdapat 31 responden (50%) dan disusul responden dengan pendidikan terakhir Sarjana terdapat 20 (32.3%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir Pascasarjana 4 responden (6.5%). Responden dengan pendidikan terakhir

SLTP terdapat 3 responden (4.8%). Sedangkan yang minoritas responden dengan pendidikan terakhir Diploma 2 responden (3.2%) dan responden dengan pendidikan terakhir Doktor Strata 2 responden (3.2%).

Kemudian berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan bahwa mayoritas responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun terdapat 18 responden (29%) selanjutnya, responden yang memiliki masa kerja antara 11 hingga 20 terdapat 17 responden (27.4%). Dan responden yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun terdapat 15 responden (24.2%). Sedangkan yang menunjukkan minoritas responden yang memiliki masa kerja antara 6 hingga 10 tahun terdapat 12 responden (19.4%). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki sampel yang terdiri dari responden yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di BPBD Kota Banda Aceh.

1.3.1.2 Pengujian Data

4.3.1.2.1 Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dengan *degree of freedom* (df)= $n-2$ dengan α 0,05 / 5%. Uji validitas untuk nilainya liat pada Pearson Correlation dengan ketentuan "jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dinyatakan valid. Mencari r tabel menggunakan rumus $N-2$. N adalah jumlah responden, jadi $62-2=60$. r_{tabel} yang di dapat bernilai 0,2500. Jika ingin melihat melalui nilai signifikansi, maka ketentuannya nilai $sig. < 0,05$ sehingga data dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel terikat kinerja pegawai (Y), dan variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), dan masa kerja (X3) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil uji validitas variabel kinerja pegawai (Y)

Item Pertanyaan Kinerja Pegawai (Y)	<i>r hitung</i>	r tabel	Keterangan
Y1	0,824	0,250	Valid
Y2	0,833	0,250	Valid
Y3	0,759	0,250	Valid
Y4	0,684	0,250	Valid
Y5	0,675	0,250	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.7
Hasil uji validitas variabel kepemimpinan transformasional (X1)

Item Pertanyaan Kepemimpinan Transformasional (X1)	<i>r hitung</i>	r tabel	Keterangan
X1.1	0,815	0,250	Valid
X1.2	0,751	0,250	Valid
X1.3	0,826	0,250	Valid
X1.4	0,549	0,250	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.8
Hasil uji validitas variabel motivasi kerja (X2)

Item Pertanyaan Motivasi Kerja (X2)	<i>r hitung</i>	r tabel	Keterangan
X2.1	0,505	0,250	Valid
X2.2	0,786	0,250	Valid
X2.3	0,802	0,250	Valid
X2.4	0,626	0,250	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.9
Hasil uji validitas variabel masa kerja (X3)

Item Pertanyaan Masa Kerja (X3)	<i>r hitung</i>	r tabel	Keterangan
X3.1	0,824	0,250	Valid
X3.2	0,818	0,250	Valid
X3.3	0,817	0,250	Valid
X3.4	0,749	0,250	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui uji reabilitas terhadap 4 (empat) atribut pernyataan yang terlibat dalam masing-masing variabel kinerja pegawai (Y) semua nilai r hitung tiap item variabel lebih besar dari nilai r tabel, maka disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y), kepemimpinan transformasional (X1), motivasi kerja (X2), dan masa kerja (X3) dinyatakan valid.

4.3.1.2.2 Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menilai keandalan suatu kuesioner berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara melihat nilai hasil pada kolom *Cronbach's Alpha*. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka item-item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian dinyatakan reliabel. Begitu seterusnya sampai variabel Y.

Tabel 4.10
Hasil uji reliabilitas variabel Y

<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
0,810	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.11
Hasil uji reliabilitas variabel X1

<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
0,714	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.12
Hasil uji reliabilitas variabel X2

<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
0,621	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel 4.13
Hasil uji reliabilitas variabel X3

<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
0,815	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2023)

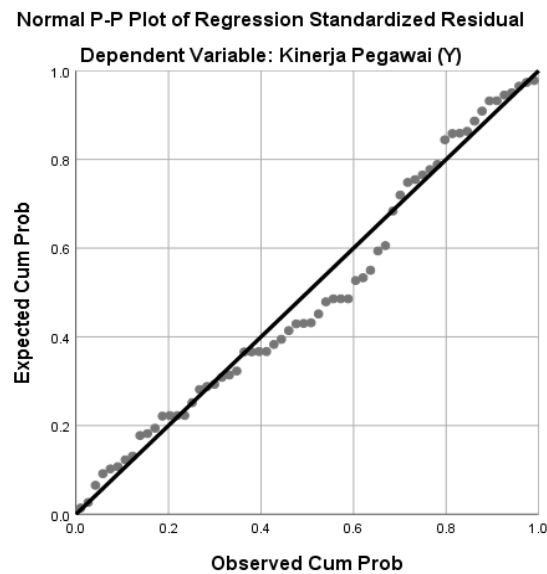
Berdasarkan data dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item pada terikat kinerja pegawai (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,810, variabel bebas kepemimpinan transformasional (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,714, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,621, dan variabel masa kerja (X3) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,815. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat diterima dan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* pada variabel kinerja pegawai (Y) sebesar $0,810 > 0,60$, variabel X1 sebesar $0,714 > 0,60$, variabel X2 sebesar $0,621 > 0,60$, variabel X3 sebesar $0,815 > 0,60$, artinya data sudah *reliable*.

4.3.2 Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Pengujian Normalitas

Pengujian asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat melalui dua metode, yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai *skewness* dan *kurtosis* atau uji kolmogorov smimov. 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. Jika distribusi data residual normal yang dihasilkan diatas nilai signifikan yang ditetapkan yaitu sebesar 0.05%, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Untuk melihat nilai normalitas melalui kolmogorov smirnov dengan ketentuan “nilai signifikansi >

0,05, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Berikut ini gambar uji normalitas yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.2 Uji Normalitas Plot

Berdasarkan tampilan output di atas, kita dapat melihat grafik plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas dan penelitian ini berdistribusi normal.

Selanjutnya peneliti sajikan tabel uji normalitas *kolmogorov smirnov* pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.120
Sig.	0.087

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai *kolmogorov-smirnov* sebesar 0,087 hasil tersebut lebih besar dari nilai signifikan sebesar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Metode ini menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat pada $tolerance \geq 0.10$ dan $variance\ inflation\ factor\ (VIF) \leq 10$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Apabila nilai $tolerance \leq 0.10$ atau $VIF \geq 10$ maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.15
Uji Multikolinearitas

Variabel	Kolinieritas	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0.701	5.347
Motivasi Kerja (X_2)	0.820	1.219
Masa Kerja (X_3)	0.809	5.529

Sumber: Data diolah (2023)

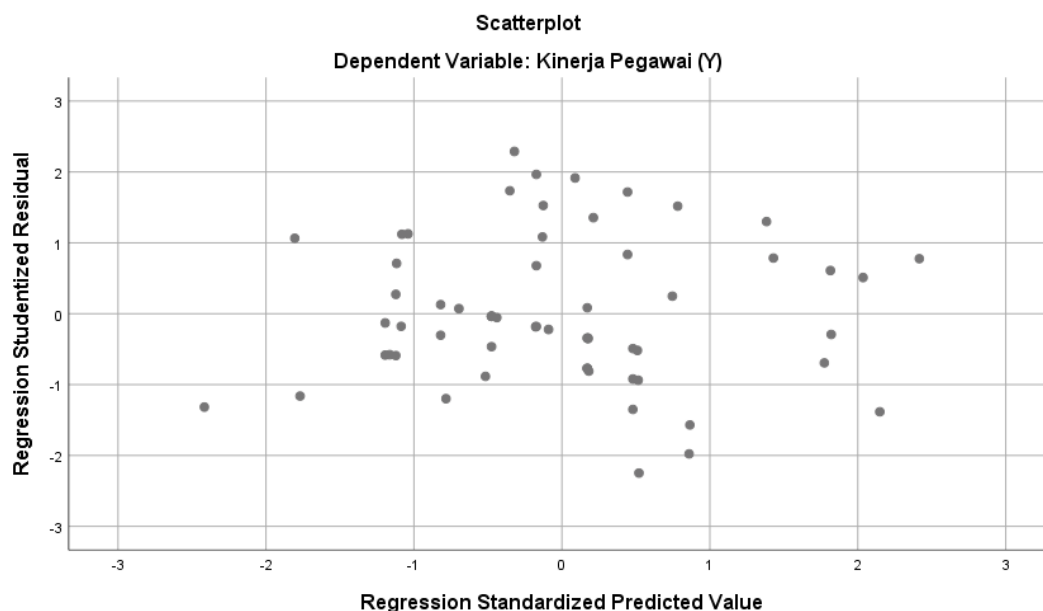
Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai toleransi dan nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai Toleransi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar $0,701 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $5,347 < 10$ sehingga kepemimpinan transformasional dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
2. Nilai Toleransi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $0,820 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,219 < 10$ sehingga motivasi kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Nilai Toleransi untuk variabel masa kerja (X_3) sebesar $0,809 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $5,529 < 10$ sehingga masa kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Apabila varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat melalui dua metode, yang pertama melalui *scatterplot* dan yang kedua melalui uji *glejser*.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik yang terdapat pada grafik scatterplot menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen dan variabel independen.

Selanjutnya untuk melihat heteroskedastisitas pada sebuah model regresi dapat dilihat melalui uji *glejser*. Untuk melihat nilai pada uji *glejser* dengan ketentuan “nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas”. Berikut heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.16
Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

Variabel	Std. Error	Sig.
Konstan	1.792	0.994
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0.216	0.823
Motivasi Kerja (X_2)	0.107	0.72
Masa Kerja (X_3)	0.203	0.879

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar $0,823 > 0,05$ sehingga kepemimpinan transformasional tidak terjadi gejala heteroskedasitas.
2. Nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar $0,074 > 0,05$ sehingga motivasi kerja dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedasitas.
3. Nilai signifikansi untuk variabel masa kerja (X_3) sebesar $0,879 > 0,05$ sehingga masa kerja dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

4.4 Teknik Analisis Data

1.4.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel kepemimpinan transformasional (X_1), motivasi kerja (X_2)

dan masa kerja (X_3) sebagai variabel bebas (independen variabel) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linear berganda seperti yang terlihat pada hasil olah data analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS *Statistic Version 22* berikut ini:

Tabel 4.17
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Nama Variabel	B	Standar Error	t hitung	t tabel	Sig
Konstanta	9.314	3.140	3.304	2.002	0.002
Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0.678	0.378	2.454	2.002	0.048
Motivasi Kerja (X_2)	0.382	0.187	2.044	2.002	0.046
Masa Kerja (X_3)	0.342	0.355	2.030	2.002	0.040

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel di atas diperoleh koefisien untuk variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebesar 0,678 dengan standard error 0,378, variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,382 dengan standard error 0,187, variabel Masa Kerja (X_3) sebesar 0,342 dengan standard error 0,355 dan konstanta sebesar 9,314 dengan standard error 3,140 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 9,314 + 0,678X_1 + 0,382X_2 + 0,342X_3$$

4.4.2 Koefisien Regresi (β)

Adapun model persamaan di atas dapat dapat dijelaskan pada interpretasi dibawah ini:

- 1) Koefisien konstanta sebesar 9,314 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel Masa Kerja (X_3), maka nilai variabel kinerja pegawai (Y) adalah 9,314 satuan.

- 2) Koefisien b_1 sebesar 0,678 artinya variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) mempunyai koefisien regresi yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya apabila variabel bebas lainnya tetap, maka setiap kenaikan satu nilai akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,678.
- 3) Koefisien b_2 sebesar 0,382 artinya variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya apabila variabel bebas lainnya tetap, maka setiap kenaikan satu nilai akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,382.
- 4) Koefisien b_3 sebesar 0,342 artinya variabel Masa Kerja (X_2) mempunyai koefisien regresi yang positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya apabila variabel bebas lainnya tetap, maka setiap kenaikan satu nilai akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,342.

Berdasarkan hasil penelitian, dari analisis regresi linear berganda dapat kita lihat bahwa ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja bisa menjelaskan variasi variabel dependen kinerja pegawai (Y), sehingga ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.3 Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (Adjusted R Square)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada

sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Dari hasil analisis regresi, lihat pada output *model summary* dan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.18
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	Keterangan
1	0.895 ^a	0.078	0.615	4.11318	1.553	Korelasi Kuat

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,895 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sebesar 89.5%. faktor Kepemimpinan Transformasional (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Masa Kerja (X_3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0.615 artinya bahwa sebesar 61,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Pegawai pada Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Kepemimpinan Transformasional (X_1) Motivasi Kerja

(X₂) dan Masa Kerja (X₃). Sedangkan selebihnya sebesar 38,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dua variabel seperti promosi jabatan, kompetensi, kepuasan kerja dan pengembangan karir.

4.4.4 Pengujian Secara Parsial (Uji-T)

Uji parsial (uji-t) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Masa Kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Pengujian dilakukan dengan melihat nilai taraf signifikan (*p value*), jika nilai taraf signifikan yang dihasilkan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima dan sebaliknya. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o , artinya setiap variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o , artinya setiap variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19
Pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap kinerja pegawai

Nama variabel	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	3.304	2.002	0,002
Kepemimpinan Transformasional (X1)	2,454	2.002	0,048
Motivasi Kerja (X2)	2,044	2.000	0,046
Masa Kerja (X3)	2,030	2.000	0,040

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui nilai signifikansi untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai thitung dari kepemimpinan transformasional sebesar 2,454 dengan signifikan sebesar 0,048. Adapun nilai ttabel dalam penelitian ini dihitung dengan $df = n - k$ ($62 - 4 = 58$) adalah sebesar 2,002 dan nilai signifikan 0,05.

Dilihat dari nilai thitung 2,454 > ttabel 2,002 dan nilai signifikan 0,048 < 0,05. Maka keputusan H1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 2) Nilai thitung dari motivasi kerja sebesar 2,044 dengan signifikan sebesar 0,046. Adapun nilai ttabel dalam penelitian ini dihitung dengan $df = n-k$ ($62-4 = 58$) adalah sebesar 2,002 dan nilai signifikan 0,05. Dilihat dari nilai thitung 2,044 > ttabel 2,002 dan nilai signifikan 0,046 < 0,05. Maka keputusan H2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai thitung dari masa kerja sebesar 2,030 dengan signifikan sebesar 0,040. Adapun nilai ttabel dalam penelitian ini dihitung dengan $df = n-k$ ($62-4 = 58$) adalah sebesar 2,002 dan nilai signifikan 0,05. Dilihat dari nilai thitung 2,030 > ttabel 2,002 dan nilai signifikan 0,040 < 0,05. Maka keputusan H3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.4.5 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) secara bersama-sama atau menyeluruh terhadap variabel terikat (Y). Uji F dilakukan dengan kriteria: Jika $F_{hitung} \geq F$

tabel, maka menerima H_a dan menolak H_o , jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o . Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20
Analisis of Variance (ANOVA)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig
Regresi	75.132	3	25.044	4.489	2.76	0.007
Residual	323.578	58	5.579			
Total	398.710	61				

Sumber: Data diolah (2023)

Diketahui nilai F_{hitung} dalam penelitian ini adalah sebesar 4,489 dengan signifikansi sebesar 0,007, dan nilai F_{tabel} adalah sebesar 2,76 dengan signifikan 0,05. Dilihat dari nilai F_{hitung} $4,489 > F_{tabel}$ 2,76 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka keputusan H_4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan masa kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh

Penelitian ini dilakukan terhadap 62 orang responden yang berkontribusi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t parsial diperoleh nilai t_{hitung} dari kepemimpinan transformasional sebesar 2,454 dengan signifikan sebesar 0,048. Adapun nilai t_{tabel} dalam penelitian ini dihitung dengan $df = n - k$ ($62 - 4 = 58$) adalah sebesar 2,002 dan nilai signifikan 0,05. Dilihat dari nilai t_{hitung} $2,454 > t_{tabel}$ 2,002 dan nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Maka keputusan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin

tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan BPBD, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memotivasi dan membimbing pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Pimpinan BPBD Kota Banda Aceh dapat meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan kepada pimpinan di BPBD Kota Banda Aceh. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan dan memberikan pelayanan dan pengarahan yang lebih baik kepada masyarakat dalam menghadapi ancaman bencana.

4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh

Penelitian ini dilakukan terhadap 62 orang responden yang berkontribusi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t parsial diperoleh nilai thitung dari motivasi kerja sebesar 2,044 dengan signifikan sebesar 0,046. Adapun nilai ttabel dalam penelitian ini dihitung dengan $df = n - k$ ($62 - 4 = 58$) adalah sebesar 2,002 dan nilai signifikan 0,05. Dilihat dari nilai thitung $2,044 > ttabel$ 2,002 dan nilai signifikan $0,046 < 0,05$. Maka keputusan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BPBD Kota Banda Aceh. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

Pimpinan BPBD Kota Banda Aceh dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dalam menghadapi ancaman bencana.

4.5.3 Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh

Penelitian ini dilakukan terhadap 62 orang responden yang berkontribusi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t parsial diperoleh nilai thitung dari masa kerja sebesar 2,030 dengan signifikan sebesar 0,040. Adapun nilai ttabel dalam penelitian ini dihitung dengan $df = n - k$ ($62 - 4 = 58$) adalah sebesar 2,002 dan nilai signifikan 0,05. Dilihat dari nilai thitung $2,030 > ttabel\ 2,002$ dan nilai signifikan $0,040 < 0,05$. Maka keputusan H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BPBD Kota Banda Aceh. Hal ini menunjukkan pentingnya lama masa kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

4.5.4 Pengaruh Secara Simultan Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh

Penelitian ini dilakukan terhadap 62 orang responden yang berkontribusi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji t parsial diperoleh nilai Fhitung dalam penelitian ini adalah sebesar 4,489 dengan signifikansi sebesar 0,007 dan nilai Ftabel adalah sebesar 2,76 dengan signifikan 0,05. Dilihat dari nilai Fhitung 4,489

> Ftabel 2,76 dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Maka keputusan H4 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan masa kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian menunjukkan pentingnya tiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kota Banda Aceh. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak hanya satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, tapi beberapa faktor yang bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan BPBD Kota Banda Aceh perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dalam menghadapi ancaman bencana.

4.6 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memberikan implikasi untuk peningkatan kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja khususnya pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh, diharapkan dengan kepemimpinan transformasional yang efektif dapat memotivasi dan membimbing pegawai untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan adanya masa kerja atau semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan adanya pengalaman pada bidang atau pengetahuan yang dikuasai oleh seorang pegawai sehingga dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Artinya hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rihayana dkk., (2022), menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di industri patung. Begitu juga dengan hasil penelitian oleh Azizah dkk., (2019), bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Selanjutnya, terkait variabel motivasi kerja, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dkk., (2022), mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Bali Cabang Renon. Hasil penelitian Rosi dkk., (2022) juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep. Anshori dan Afriani (2023), mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait variabel masa kerja, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2023) dan Ivana dkk., (2022) yang mengungkapkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masa kerja merupakan jenjang waktu seorang karyawan bekerja di perusahaan, masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karena semakin lama karyawan bekerja di perusahaan akan meningkatkan keterampilan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis implikasi lain dari hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan khusus bagi Pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi terhadap para

peneliti agar mengadakan penelitian dengan cakupan materi lainnya berdasarkan kepemimpinan transformasional, motivasi kerja maupun masa kerja terhadap kinerja pegawai yang peneliti lakukan.

Sedangkan secara praktis, implikasi dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai melalui kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja sudah berjalan dengan sangat baik, namun masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, pegawai hendaknya melakukan evaluasi diri menyangkut kualitas diri sendiri, dan meningkatkan kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan persepsi responden terhadap faktor-faktor kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh, rata-rata pernyataan dipersepsikan responden sangat baik diperoleh nilai rata-rata jawaban kuesioner yang lebih besar dari 3.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan BPBD, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BPBD Kota Banda Aceh. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

4. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Artinya semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BPBD Kota Banda Aceh. Hal ini menunjukkan pentingnya lama masa kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.
5. Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan masa kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Hal ini menunjukkan pentingnya tiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan variabel kepemimpinan transformasional berdasarkan nilai t-hitung lebih dominan dibandingkan variabel lain, maka pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan memberikan contoh atau pengaruh yang baik dan dapat memotivasi pegawai serta memberikan pelatihan (*workshop*) pegawai untuk terus berkembang dan berpotensi demi meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi untuk mengembangkan karirnya sehingga masa kerja juga ikut bertambah dengan pengetahuan yang lebih luas. Dan menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif dan memberikan insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan reward dan pengakuan atas pencapaian kinerja yang baik serta memberikan kesempatan untuk

2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperhatikan kuesioner agar tidak terjadi kesalahan multikolinearitas yang menyebabkan variabel penaksiran cenderung menjadi terlalu besar sehingga t-hitung menjadi terlalu kecil dan kurang signifikan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel penelitian lainnya, selain variabel yang sudah diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti: variabel disiplin kerja, mutasi kerja, pengembangan karir, tingkat pendidikan, pelatihan kerja, kompetensi kerja dan lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan persepsi responden terhadap faktor-faktor kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh, rata-rata pernyataan dipersepsikan responden sangat baik diperoleh nilai rata-rata jawaban kuesioner yang lebih besar dari 3.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan BPBD, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BPBD Kota Banda Aceh. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.

4. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Artinya semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai BPBD Kota Banda Aceh. Hal ini menunjukkan pentingnya lama masa kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh.
5. Kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan masa kerja secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh. Hal ini menunjukkan pentingnya tiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai BPBD Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan variabel kepemimpinan transformasional berdasarkan nilai t-hitung lebih dominan dibandingkan variabel lain, maka pimpinan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Banda Aceh dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya dengan memberikan contoh atau pengaruh yang baik dan dapat memotivasi pegawai serta memberikan pelatihan (*workshop*) pegawai untuk terus berkembang dan berpotensi demi meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi untuk mengembangkan karirnya sehingga masa kerja juga ikut bertambah dengan pengetahuan yang lebih luas. Dan menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif dan memberikan insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan reward dan pengakuan atas pencapaian kinerja yang baik serta memberikan kesempatan untuk

2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih memperhatikan kuesioner agar tidak terjadi kesalahan multikolinearitas yang menyebabkan variabel penaksiran cenderung menjadi terlalu besar sehingga t-hitung menjadi terlalu kecil dan kurang signifikan.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel penelitian lainnya, selain variabel yang sudah diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini, seperti: variabel disiplin kerja, mutasi kerja, pengembangan karir, tingkat pendidikan, pelatihan kerja, kompetensi kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyar, H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Aldrich, F., AriKadi, D. C., & Setiawan, H. (2022, October). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mebel Karya Abadi Di Kebonsari Kab. Madiun. In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Andika, Rindi, Widjanarko, Bambang & Ahmad, Rizal, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi*, 1, 189–205.
- Anshori, R. F., & Afriani, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Pemberian Reward Achievement Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Grab Teknologi Indonesia Provinsi Jawa Barat. *Journal on Education*, 5(3), 6347-6352.
- Arbie, A. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 1, 1–30.
- Arifandi, M., & Presilawati, F. (2019). Pengaruh Personal Knowledge Job Procedure Dan Technology Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 9, 133–168.
- Azizah, N., Murgiyanto., dan Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, Volume 15, Nomor 2. 240-249.
- Cahyani, N. L. A., Parwita, G. B. S., & Rismawan, P. A. E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bpd Bali Cabang Renon. *ValueS*, 3(3), 657-674.
- Erawati, A., & Wahyono, W. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal.*, 8(1), 1–15. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Fitriani, y., Hendri, E., & Damayanti, R. (2021). Pengaruh Masa Kerja dan Gaji Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Matahari OPI Mall Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 18(3).
- Girsang, D. D. (2023). Pengaruh Usia, Masa Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Dairi. (Doctoral Dissertation).
- Hartina, I. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi*

Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Di Pt Telkom Indonesia Cabang Makassar.

- Haryani, S. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta*. 34.
- Ivana, M., Rozi, A., & Wahyudi, W. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 199-210.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1, 75–84.
- Jumiran, Novitasari, D., Nugroho, Y. A., Sutardi, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional: Studi Kasus pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Journal Of Education, Psychology and Counseling*, 2(600–621).
- Khoerunnisa, Y., Rahayuningsih, N., & Suranta. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu). *Jurnal Investasi*, 5, 42–61.
- Martin. (2020). Pengaruh Masa Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delamibrands Kharisma Busana. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 6, 178–191.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 107.
- Nugroho, M. N., & Permatasari, R. I. (2022). No Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Merak RS dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2, 166–175.
- Pradana, P. (2022). Pengaruh Beban dan Stres Kerja Serta Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PGN TBK). *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1908.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10, 439–454.
- Priyatmo, C. L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9, 13–21.
- Purba, W. C., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses.

Bening, 184.

- Putri, R. S. S. A., & Wijaya, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Wonokromo Surabaya. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 2, 1070–1081.
- Rahayu, N. P., & Qomaruddin, M. Y. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Golongan Kepangkatan Terhadap Kinerja Prajurit Melalui Mediasi Organizational Citizenship Behavior. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 7(2), 163-178.
- Renanda, A., Presilawati, F., & Sulfitra. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Tinggi Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 9, 133–142.
- Rihayana, I. G., Salain, P. P. P., & Adhika, N. R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Patung. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 11(4), 281-292.
- Rismawati & Mattalatta. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Ke depan*. Celebes Media Perkasa.
- Rosi., Riswati, F., Muninghar. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kinerja Pegawai Kecamatan Batuan Kabupaten Sumenep). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 285-295.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 1–15.
- Sa'adah, L., Martadani, L., & Taqiyuddin, A. (2021). Analisis Perbedaan Kinerja Karyawan Pada PT Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Jurnal Investasi Penelitian*, 2, 515–522.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi PT, Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11, 14–25.
- Safrizal & Aulia Helmi Buyung. (2022). *Kepemimpinan Transformasional Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai* (C. Suyono, Dr., S.E., M.SM. (ed.)). eureka media aksara.
- Saputri & Andayani. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Jurnal Business Administration*, 2, 307–316.
- Sari, J. (2019). Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1, 1–14.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional

- Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 17, 184–194.
- Sinaga, N. A. S., Aprilinda, D., & Budiman, A. P. (2021). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Juli, 1, 846.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Journal Upi Yai*, 1, 22–32.
- Sukmawati, I., & Sugiyanto. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. *Jurnal Humanities, Management and Science Proceedings*, 1, 536–546.
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10, 47–60.
- Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang dimediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1, 17.
- Winata, E., Lubis, K. S., & Meliza, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Sumatera Utara. *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan*, 1, 67–75.
- Zumaeroh. (2019). *Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Kerja Karyawan Untuk Mengefektifkan Organisasi*. 1, 172.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Penelitian bersifat ilmiah agar mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA). Saya sangat menghargai bantuan saudara-saudari yang telah menjawab semua pernyataan.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Istilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

- | | | |
|------------------------|---|---|
| a. Nama Responden | : | |
| b. Umur | : | 1. 20 s/d 30 tahun
2. 31 s/d 40 tahun
3. 41 s/d 50 tahun
4. > 50 tahun |
| c. Jenis Kelamin | : | 1. Laki-laki
2. Perempuan |
| d. Pendidikan Terakhir | : | 1. SLTP
2. SLTA
3. Diploma
4. Sarjana
5. Pasca Sarjana |
| e. Status Perkawinan | : | 1. Menikah
2. Belum Menikah
3. Lain-lain.... |
| f. Masa Kerja | : | 1. < 5 Tahun
2. 6-10 Tahun
3. 11-20 Tahun
4. > 20 Tahun |

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Kurang Setuju (KS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

B. Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Dengan pengetahuan yang saya miliki mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
2.	Pekerjaan yang saya kerjakan dilakukan dengan cara yang benar sesuai dengan SOP yang berlaku.					
3.	Saya merupakan pribadi yang bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepada saya.					
4.	Saya mampu bekerjasama dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					
5.	Saya mampu memberikan ide pada instansi/kantor yang terkait dengan pelaksanaan tugas.					

2. Variabel Kepemimpinan Transformatif (X1)

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pemimpin saya bekerja dengan strategi yang jelas dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.					
2.	Pemimpin saya merupakan seseorang yang dapat dipercaya					
3.	Pemimpin saya mampu membekali anggota dengan pengetahuan dan pelatihan (Workshop).					
4.	Pemimpin memberikan perhatian dan motivasi para pegawainya untuk selalu giat dalam bekerja.					

3. Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya selalu berusaha untuk mencapai kinerja yang maksimal.					
2.	Saya merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat.					
3.	Saya mampu memberikan pendapat untuk menyelesaikan suatu masalah					
4.	Saya mampu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab					

1. Variabel Masa Kerja (X3)

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Suasana di tempat saya bekerja dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
3.	Masa kerja yang lama membuat peluang untuk pengembangan karir semakin tinggi.					
4.	Kompensasi yang diberikan instansi/kantor sebanding dengan pekerjaan yang saya jalankan.					

Lampiran 2

MASTER TABEL KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Pascasarjana	>20 Tahun
2	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	Pascasarjana	>20 Tahun
3	Perempuan	>50 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
4	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
5	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
6	Perempuan	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana	11- 20 Tahun
7	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	SLTA	11- 20 Tahun
8	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	11- 20 Tahun
9	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	11- 20 Tahun
10	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	SLTA	<5 Tahun
11	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
12	Perempuan	21-29 Tahun	Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
13	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
14	Perempuan	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
15	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
16	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
17	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
18	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	11- 20 Tahun
19	Perempuan	21-29 Tahun	Belum Menikah	Sarjana	<5 Tahun
20	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	11- 20 Tahun
21	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
22	Laki-Laki	21-29 Tahun	Belum Menikah	SLTA	<5 Tahun
23	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	<5 Tahun
24	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	SLTA	<5 Tahun
25	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	<5 Tahun
26	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	SLTA	11- 20 Tahun
27	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
28	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
29	Laki-Laki	>50 Tahun	Pernah Menikah	Sarjana	6 -10 Tahun
30	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	11- 20 Tahun
31	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	SLTA	<5 Tahun
32	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
33	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
34	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
35	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	<5 Tahun

36	Laki-Laki	21-29 Tahun	Belum Menikah	SLTA	6 -10 Tahun
37	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	Sarjana	<5 Tahun
38	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Sarjana	11- 20 Tahun
39	Perempuan	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana	11- 20 Tahun
40	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
41	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
42	Perempuan	>50 Tahun	Menikah	Pascasarjana	>20 Tahun
43	Perempuan	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
44	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana	11- 20 Tahun
45	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Sarjana	11- 20 Tahun
46	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	11- 20 Tahun
47	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
48	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana	>20 Tahun
49	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	SLTA	<5 Tahun
50	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTP	<5 Tahun
51	Perempuan	40-49 Tahun	Menikah	Diploma	11- 20 Tahun
52	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	<5 Tahun
53	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	Diploma	>20 Tahun
54	Laki-Laki	<20 Tahun	Belum Menikah	SLTA	<5 Tahun
55	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	SLTP	<5 Tahun
56	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	Sarjana	11- 20 Tahun
57	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	SLTP	<5 Tahun
58	Laki-Laki	21-29 Tahun	Menikah	SLTA	11- 20 Tahun
59	Laki-Laki	40-49 Tahun	Menikah	SLTA	11- 20 Tahun
60	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Pascasarjana	>20 Tahun
61	Laki-Laki	>50 Tahun	Menikah	Doktor Strata	>20 Tahun
62	Laki-Laki	>50 Tahun	Pernah Menikah	Doktor Strata	>20 Tahun

Lampiran 3

MASTER TABEL KUESIONER

NO	KINERJA PEGAWAI (Y)						KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)					MOTIVASI KERJA (X2)					MASA KERJA (X3)				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Total X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total X3
1	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	13	4	3	3	3	13	3	3	3	4	13
2	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	3	4	4	15
3	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	12	4	5	4	4	17	3	3	3	3	12
4	4	4	4	4	5	21	4	4	5	5	18	4	5	5	4	18	4	4	5	4	17
5	3	4	4	3	4	18	4	4	3	4	15	3	4	3	3	13	4	4	3	4	15
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20
7	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
9	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	15	4	4	3	4	15	4	4	3	5	16
10	5	5	3	5	4	22	4	3	4	5	16	4	5	5	5	19	4	3	4	3	14
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
12	3	4	4	3	5	19	4	4	3	4	15	4	4	3	3	14	4	4	3	4	15
13	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	3	4	4	4	15	4	3	4	4	15
16	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	15	4	3	5	3	15	3	4	4	4	15
17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15
18	5	4	3	3	4	19	4	4	4	4	16	5	4	5	3	17	4	4	4	4	16

19	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
20	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15
21	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	14	4	3	4	3	14	3	3	4	4	14
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16
23	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
24	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14
25	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	4	3	4	14
26	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
27	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	3	5	4	4	16	4	4	3	3	14
28	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	15	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15
29	3	3	3	4	3	16	3	4	3	5	15	3	5	5	4	17	3	4	3	4	14
30	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	17	3	4	5	4	16	4	4	4	4	16
31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	3	3	5	5	16	5	5	5	5	20
32	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	3	4	3	4	14	4	4	5	5	18
33	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	4	5	4	4	17	5	5	5	4	19
34	5	5	5	4	5	24	3	3	3	5	14	4	5	4	3	16	3	3	3	4	13
35	4	4	4	3	4	19	3	3	3	5	14	3	4	4	5	16	3	3	3	3	12
36	5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	17	4	5	5	5	19	4	4	4	4	16
37	5	5	4	3	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
38	5	5	3	5	5	23	4	4	3	5	16	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14
39	5	5	4	5	5	24	5	4	4	5	18	5	5	4	3	17	5	4	4	4	17
40	4	4	3	3	3	17	3	5	4	4	16	3	5	5	5	18	3	5	4	4	16
41	4	4	3	4	4	19	3	3	3	5	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
42	5	5	5	4	4	23	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15
43	4	4	3	4	5	20	3	4	3	4	14	4	4	5	4	17	3	4	3	4	14
44	5	5	4	4	4	22	3	3	3	3	12	4	4	5	3	16	3	3	3	3	12

45	3	3	3	4	5	18	4	3	3	5	15	5	5	5	3	18	4	3	3	4	14
46	5	5	5	5	4	24	3	3	3	3	12	3	5	5	5	18	3	3	3	3	12
47	3	3	3	5	4	18	3	3	3	5	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
48	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	5	4	4	5	18
49	5	5	5	3	3	21	3	3	3	4	13	4	3	4	3	14	3	3	3	3	12
50	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
51	4	4	4	3	4	19	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15	4	3	4	4	15
52	5	5	4	4	3	21	3	3	3	4	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
53	5	5	4	3	5	22	4	4	4	5	17	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15
54	5	5	4	4	4	22	4	3	3	3	13	4	4	3	4	15	4	3	3	3	13
55	4	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16
56	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	15	3	4	5	5	17	4	3	4	4	15
57	5	5	5	5	5	25	3	4	3	3	13	4	5	5	5	19	3	4	3	5	15
58	5	5	5	5	5	25	4	4	3	5	16	4	4	3	4	15	4	4	3	3	14
59	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12
60	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16
61	5	3	3	4	5	20	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
62	4	4	3	4	5	20	5	5	4	3	17	3	4	4	4	15	5	5	4	4	18

Lampiran 4

SPSS OUT PUT

Frequency Table

		Statistics				
		Jenis_Kelamin	Usia	Status_Perkawinan	Pendidikan_Terakhir	Masa_Kerja
N	Valid	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	53	85.5	85.5	85.5
	Perempuan	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	1	1.6	1.6	1.6
	21-29	15	24.2	24.2	25.8
	40-49	28	45.2	45.2	71.0
	>50	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Status_Perkawinan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	56	90.3	90.3	90.3
	Belum Menikah	4	6.5	6.5	96.8
	Pernah Menikah	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		Pendidikan_Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	3	4.8	4.8	4.8
	SLTA	31	50.0	50.0	54.8
	Diploma	2	3.2	3.2	58.1
	Sarjana	20	32.3	32.3	90.3
	Pascasarjana	4	6.5	6.5	96.8

Doktor Strata	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	15	24.2	24.2	24.2
	6-10 Tahun	12	19.4	19.4	43.5
	11-20 Tahun	17	27.4	27.4	71.0
	>20 Tahun	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Deskripsi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

		Statistics					Kinerja Pegawai (Y)
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
N	Valid	62	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2742	4.2419	3.9839	3.9677	4.1452	20.6129
Std. Error of Mean		.08656	.08190	.08754	.08594	.08861	.32469
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	20.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00
Std. Deviation		.68159	.64492	.68931	.67673	.69770	2.55660
Variance		.465	.416	.475	.458	.487	6.536
Range		2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	10.00
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	15.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	25.00
Sum		265.00	263.00	247.00	246.00	257.00	1278.00

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	12.9	12.9	12.9
	Setuju	29	46.8	46.8	59.7
	Sangat Setuju	25	40.3	40.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	11.3	11.3	11.3
	Setuju	33	53.2	53.2	64.5
	Sangat Setuju	22	35.5	35.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	24.2	24.2	24.2
	Setuju	33	53.2	53.2	77.4
	Sangat Setuju	14	22.6	22.6	100.0

Total	62	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	24.2	24.2	24.2
	Setuju	34	54.8	54.8	79.0
	Sangat Setuju	13	21.0	21.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	17.7	17.7	17.7
	Setuju	31	50.0	50.0	67.7
	Sangat Setuju	20	32.3	32.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Deskripsi Kuesioner Variabel Kepemimpinan Transformatif

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kepemimpinan Transformatif (X1)
N	Valid	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.8226	3.7742	3.6774	4.1452	15.4194
Std. Error of Mean		.07807	.07771	.08219	.08242	.23513
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	15.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00
Std. Deviation		.61469	.61189	.64717	.64900	1.85144
Variance		.378	.374	.419	.421	3.428
Range		2.00	2.00	2.00	2.00	8.00
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	20.00
Sum		237.00	234.00	228.00	257.00	956.00

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	29.0	29.0	29.0
	Setuju	37	59.7	59.7	88.7
	Sangat Setuju	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	32.3	32.3	32.3
	Setuju	36	58.1	58.1	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	26	41.9	41.9	41.9
	Setuju	30	48.4	48.4	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	14.5	14.5	14.5
	Setuju	35	56.5	56.5	71.0
	Sangat Setuju	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Deskripsi Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

		Statistics				Motivasi Kerja (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
N	Valid	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.6774	4.0484	4.0968	3.8871	15.7097
Std. Error of Mean		.07891	.08427	.08820	.08001	.22694
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	16.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00
Std. Deviation		.62132	.66351	.69447	.62998	1.78690
Variance		.386	.440	.482	.397	3.193
Range		2.00	2.00	2.00	2.00	8.00
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	20.00
Sum		228.00	251.00	254.00	241.00	974.00

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	25	40.3	40.3	40.3
	Setuju	32	51.6	51.6	91.9
	Sangat Setuju	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	19.4	19.4	19.4
	Setuju	35	56.5	56.5	75.8
	Sangat Setuju	15	24.2	24.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

		X2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	19.4	19.4	19.4
	Setuju	32	51.6	51.6	71.0

	Sangat Setuju	18	29.0	29.0	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	25.8	25.8	25.8
	Setuju	37	59.7	59.7	85.5
	Sangat Setuju	9	14.5	14.5	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Deskripsi Kuesioner Variabel Masa Kerja**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Masa Kerja (X3)
N	Valid	62	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.8226	3.7742	3.6774	3.8065	15.0806
Std. Error of Mean		.07807	.07771	.08219	.07912	.25431
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	15.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	16.00
Std. Deviation		.61469	.61189	.64717	.62302	2.00244
Variance		.378	.374	.419	.388	4.010
Range		2.00	2.00	2.00	2.00	8.00
Minimum		3.00	3.00	3.00	3.00	12.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	20.00
Sum		237.00	234.00	228.00	236.00	935.00

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	29.0	29.0	29.0
	Setuju	37	59.7	59.7	88.7
	Sangat Setuju	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	32.3	32.3	32.3
	Setuju	36	58.1	58.1	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	26	41.9	41.9	41.9
	Setuju	30	48.4	48.4	90.3
	Sangat Setuju	6	9.7	9.7	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	30.6	30.6	30.6
	Setuju	36	58.1	58.1	88.7
	Sangat Setuju	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS DAN UJI REABILITAS

Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja Pegawai (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.816**	.533**	.410**	.363**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.2	Pearson Correlation	.816**	1	.636**	.356**	.358**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.3	Pearson Correlation	.533**	.636**	1	.350**	.346**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.006	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.4	Pearson Correlation	.410**	.356**	.350**	1	.461**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.005		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62
Y.5	Pearson Correlation	.363**	.358**	.346**	.461**	1	.675**
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.006	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	.824**	.833**	.759**	.684**	.675**	1
Pegaw	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
ai (Y)	N	62	62	62	62	62	62

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

Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.3387	4.129	.701	.741
Y.2	16.3710	4.204	.724	.736
Y.3	16.6290	4.336	.601	.772
Y.4	16.6452	4.626	.499	.802
Y.5	16.4677	4.614	.479	.809

Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Kepemimpinan Transformasional (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.589**	.637**	.189	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.141	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.589**	1	.517**	.125	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.332	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.637**	.517**	1	.269*	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.034	.000
	N	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.189	.125	.269*	1	.549**
	Sig. (2-tailed)	.141	.332	.034		.000
	N	62	62	62	62	62
Kepemimpinan Transformasional (X1)	Pearson Correlation	.815**	.751**	.826**	.549**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

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

Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.714	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.5968	1.949	.641	.566
X1.2	11.6452	2.102	.537	.631
X1.3	11.7419	1.867	.646	.557
X1.4	11.2742	2.530	.231	.806

Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Motivasi Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.277*	.263*	-.136	.505**
	Sig. (2-tailed)		.029	.039	.290	.000
	N	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.277*	1	.452**	.405**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.029		.000	.001	.000
	N	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.263*	.452**	1	.438**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	-.136	.405**	.438**	1	.626**
	Sig. (2-tailed)	.290	.001	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.505**	.786**	.802**	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

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

Reabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.621	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	12.0323	2.458	.179	.695
X2.2	11.6613	1.769	.558	.427
X2.3	11.6129	1.684	.570	.410
X2.4	11.8226	2.181	.331	.600

Validitas Variabel Masa Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Masa Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.589**	.637**	.423**	.824**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000
	N	62	62	62	62	62
X3.2	Pearson Correlation	.589**	1	.517**	.529**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X3.3	Pearson Correlation	.637**	.517**	1	.452**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
X3.4	Pearson Correlation	.423**	.529**	.452**	1	.749**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
Masa Kerja (X3)	Pearson Correlation	.824**	.818**	.817**	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

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

Reabilitas Variabel Masa Kerja (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	4

Item-Total Statistics

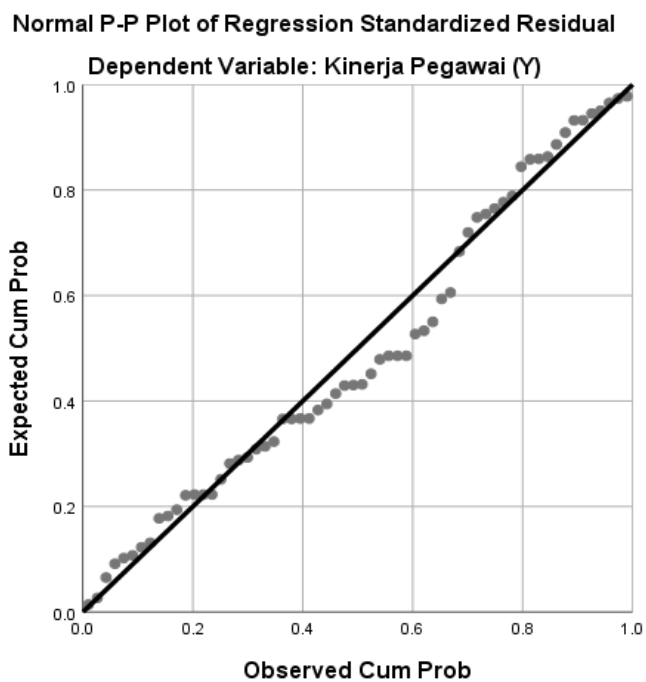
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.2581	2.359	.674	.749
X3.2	11.3065	2.380	.665	.753
X3.3	11.4032	2.310	.651	.760
X3.4	11.2742	2.530	.551	.806

STATISTIK DESKRIPTIF**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai (Y)	62	15.00	25.00	20.6129	2.55660
Kepemimpinan Transformasional (X1)	62	12.00	20.00	15.4194	1.85144
Motivasi Kerja (X2)	62	12.00	20.00	15.7097	1.78690
Masa Kerja (X3)	62	12.00	20.00	15.0806	2.00244
Valid N (listwise)	62				

UJI ASUMSI KLASIK

NORMALITAS P-PLOT



NORMALITAS KOLMOGOROV SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60764896
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.120
	Negative	-.074
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^{c,d}

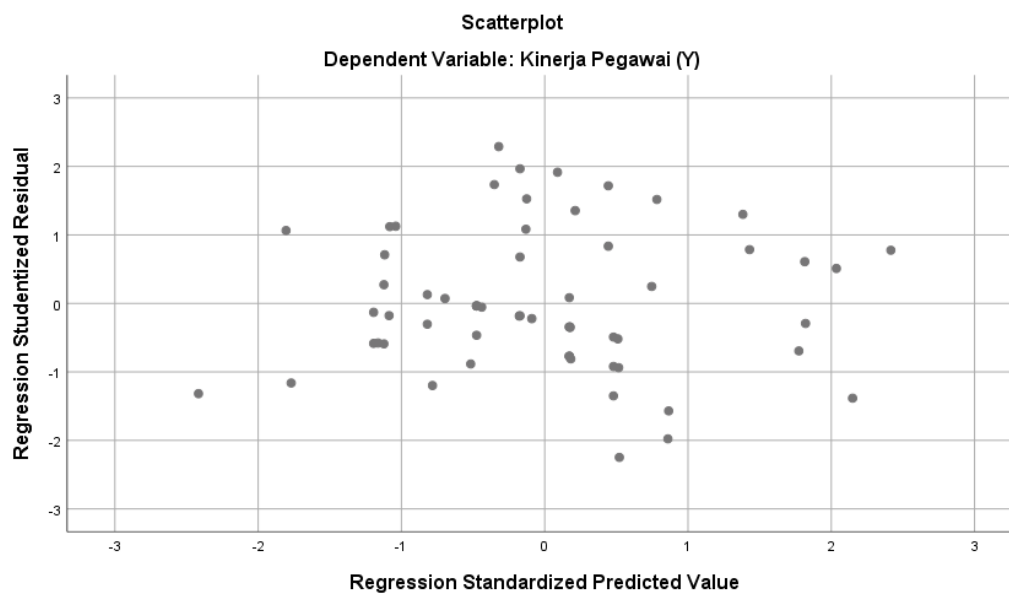
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

HETESROKEDASTISITAS SCATTERPLOT



HETEROSKEDASTISITAS GLEJSER

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.014	1.792		.008	.994
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	-.048	.216	-.066	-.225	.823
	Motivasi Kerja (X2)	.194	.107	.256	1.819	.074
	Masa Kerja (X3)	-.031	.203	-.046	-.152	.879

a. Dependent Variable: Abs_Res1

MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	.701	5.347
	Motivasi Kerja (X2)	.820	1.219
	Masa Kerja (X3)	.809	5.529

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

UJI HIPOTESIS

Korelasi Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.895 ^a	.078	.615	4.11318	1.553

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Transformatif (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.314	3.140		3.304	.002
	Kepemimpinan Transformatif (X1)	.678	.378	.491	2.454	.048
	Motivasi Kerja (X2)	.382	.187	.267	2.044	.046
	Masa Kerja (X3)	.342	.355	.268	2.030	.040

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.132	3	25.044	4.489	.007 ^b
	Residual	323.578	58	5.579		
	Total	398.710	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Transformatif (X1)

Lampiran 5

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

df	df untuk pembilang (N1)					
	1	2	3	4	5	6
1	161	199	216	225	230	234
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47

df	df untuk pembilang (N1)					
	1	2	3	4	5	6
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23

Nilai T Tabel

df	0,05	0,025
1	6.314	12.706
2	2.920	4.303
3	2.353	3.182
4	2.132	2.776
5	2.015	2.571
6	1.943	2.447
7	1.895	2.365
8	1.860	2.306
9	1.833	2.262
10	1.812	2.228
11	1.796	2.201
12	1.782	2.179
13	1.771	2.160
14	1.761	2.145
15	1.753	2.131
16	1.746	2.120
17	1.740	2.110
18	1.734	2.101
19	1.729	2.093
20	1.725	2.086
21	1.721	2.080
22	1.717	2.074
23	1.714	2.069
24	1.711	2.064
25	1.708	2.060
26	1.706	2.056
27	1.703	2.052
28	1.701	2.048
29	1.699	2.045
30	1.697	2.042
31	1.696	2.040
32	1.694	2.037
33	1.692	2.035
34	1.691	2.032
35	1.690	2.030
36	1.688	2.028
37	1.687	2.026
38	1.686	2.024
39	1.685	2.023
40	1.684	2.021
41	1.683	2.020
42	1.682	2.018
43	1.681	2.017
44	1.680	2.015
45	1.679	2.014
46	1.679	2.014
47	1.678	2.013
48	1.677	2.012
49	1.677	2.011
50	1.676	2.010
51	1.675	2.008

df	0,05	0,025
53	1.674	2.006
54	1.674	2.005
55	1.673	2.004
56	1.673	2.003
57	1.672	2.002
58	1.672	2.002
59	1.671	2.001
60	1.671	2.000
61	1.670	2.000
62	1.670	1.999
63	1.669	1.998
64	1.669	1.998
65	1.669	1.997
66	1.668	1.997
67	1.668	1.996
68	1.668	1.995
69	1.667	1.995
70	1.667	1.994
71	1.667	1.995
72	1.666	1.993
73	1.666	1.993
74	1.666	1.993
75	1.665	1.992
76	1.665	1.992
77	1.665	1.991
78	1.665	1.991
79	1.664	1.990
80	1.664	1.990
81	1.664	1.990
82	1.664	1.989
83	1.663	1.989
84	1.663	1.989
85	1.663	1.988
86	1.663	1.988
87	1.663	1.988
88	1.662	1.987
89	1.662	1.987
90	1.662	1.987

Nilai-Nilai r Produkt Moment Pada Keyakinan 95%

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

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568