

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA
ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA ASN DI BALAI PENATAAN BANGUNAN,
PRASARANA DAN KAWASAN (BPBPK) ACEH**

SKRIPSI

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

Oleh:

ALYA NURHALIZA
NPM : 2402120122



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

ALYA NURHALIZA
NPM : 2402120122

Dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ASN DI BALAI PENATAAN BANGUNAN, PRASARANA DAN KAWASAN (BPBPK) ACEH

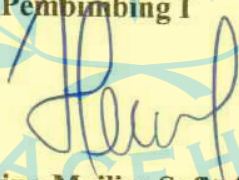
Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen


r.Zuraidah, S.E., M.M.
NIK. 19770123 200807 2 001

Pembimbing I


Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M
(Hons), M.M.
NIK. 19870513 201306 2 001

Pembimbing II


Hermansyah, S.Ag., M.Sos
NIK. 19690116 200503 1 001

Mengetahui,
Dekan,




Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

ALYA NURHALIZA

NPM : 2402120122

Dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ASN DI BALAI PENATAAN BANGUNAN, PRASARANA DAN KAWASAN (BPBPK) ACEH

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 18 Agustus 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M
(Hons), M.M.
NIK. 19870513 201306 2 001

Sekretaris

Hermansyah, S.Ag., M.Sos
NIK. 19690116 200503 1 001

Anggota

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

Anggota

Dr. Mirza Murni, S.E., M.M.
NIK: 19740609 201406 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK: 19770123 200807 2 001

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **Alya Nurhaliza**
NPM : 2402120122
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 INTEGRITAS PEGAWAI, ETIKA KERJA DAN LOYALITAS PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEJAKSAAN NEGERI PIDIE JAYA

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 : 29 Agustus 2026

Banda Aceh, 29 Agustus 2026
Yang Menyatakan,



ALYA NURHALIZA
NPM : 2402120122

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, 29 Agustus 2026
Yang Menyatakan



ALYA NURHALIZA
NPM : 2402120122

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh”. Proposal Skripsi ini 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 salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.Si, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh selaku.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboraturium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) MM NIK. 19870513 2013 Selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
5. Bapak Hermansyah, S.Ag., M.Sos Selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Kepada Ayah dan Ibu tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
7. Kepada saudara kandung penulis memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada dan telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

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

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 28 Juli 2026

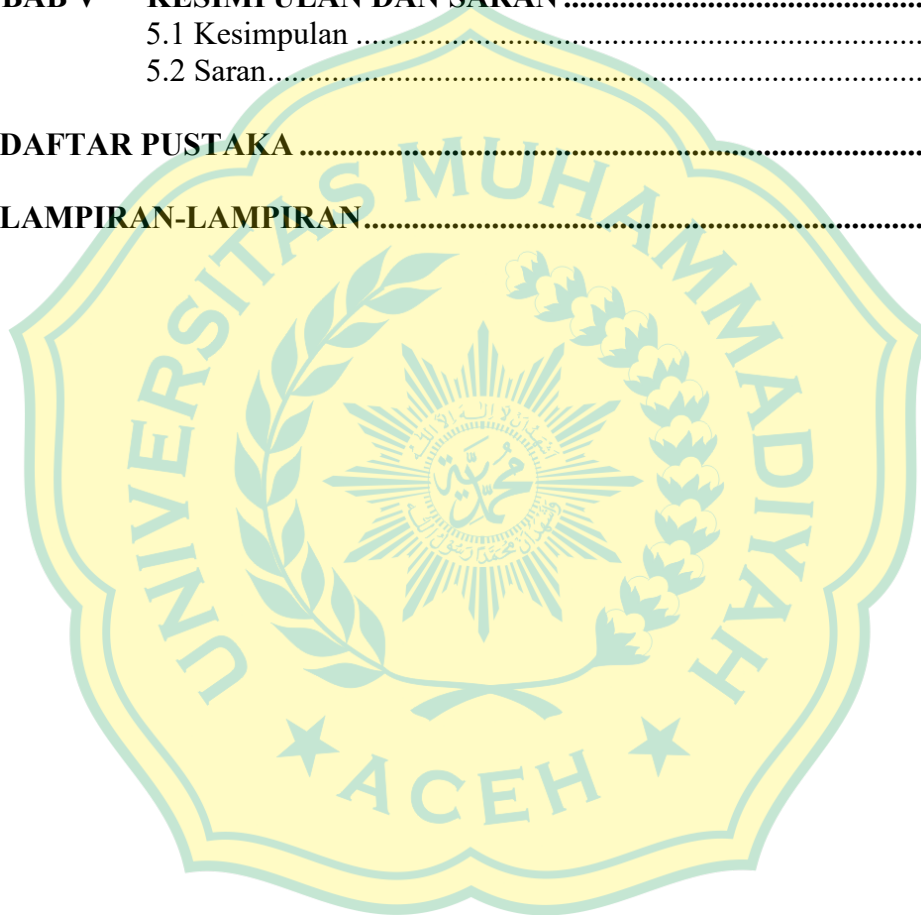
Alya Nurhaliza

DAFTAR ISI

	Halaman
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.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Ruang lingkup penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	10
2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	13
2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional	14
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional	14
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	16
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional ...	18
2.1.3 Budaya Organisasi.....	19
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	19
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	21
2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	22
2.1.4 Pengembangan Karir	23
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	23
2.1.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	26
2.1.4.3 Indikator Pengembangan Karir	26
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	28
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian	36
3.1.1 Tujuan Peneliatian	36
3.1.2 Jenis Penelitian	36
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	37
3.1.4 Horizon Waktu	38
3.1.5 Unit Analisis	38
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	38
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	41
3.5 Teknik Analisis Data	43
3.6 Pengujian Data	44
3.6.1 Pengujian Vadilitas	44
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	44
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	45
3.7 Pengujian Hipotesis	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1 Gambaran Umum Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh	48
4.2 Karakteristik Responden	52
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	55
4.3.1 Uji Validitas	55
4.3.2 Uji Reliabilitas	57
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	58
4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai	58
4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional	61
4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	63
4.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir.....	64
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	66
4.5.1 Uji Normalitas	66
4.5.2 Uji Multikolineraitas	68
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	70
4.6 Hasil Pengujian Hipotesis	71
4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen	71
4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	73
4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)	75
4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	75
4.7 Pembahasan	78

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	78
4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai.....	79
4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	
4.7.4 Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai	80
4.8 Implikasi Penelitian	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	88



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan Aceh (BPBPK Aceh).....	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	31
Tabel 3.1 Horizon Waktu.....	38
Tabel 3.2 Skala Likert.....	41
Tabel 3.3 Definisi Operasional	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	53
Tabel 4.2 Uji Validitas	56
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	57
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	59
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transaksional.....	61
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi.....	63
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir	64
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	66
Tabel 4.9 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	69
Tabel 4.10 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	71
Tabel 4.11 Uji Koefisien	73
Tabel 4.12 Uji Parsial t-test.....	75
Tabel 4.13 Uji Analisis of Variance (Anova)	77

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Hasil Survei Awal terhadap 10 Responden	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Gambar Grafik Histogram.....	67
Gambar 4.2 Gambar P-Plot.....	68
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner.....	88
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	91
Lampiran 3 SPSS Out Put.....	93
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	110



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ASN DI BALAI PENATAAN BANGUNAN, PRASARANA DAN KAWASAN (BPBPK) ACEH

ALYA NURHALIZA
NPM : 2402120122

Pembimbing I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) M.M
Pembimbing II : Hermansyah, S.Ag., M.Sos

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN pada Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh yang berjumlah **103 orang**, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik **sampling jenuh**. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (t), uji simultan (F), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program **IBM SPSS Statistics versi 27**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel **Budaya Organisasi** merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: **Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Kinerja Pegawai.**

***THE INFLUENCE OF TRANSACTIONAL LEADERSHIP STYLE,
ORGANIZATIONAL CULTURE, AND CAREER DEVELOPMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS AT THE
BUILDING, INFRASTRUCTURE, AND AREA DEVELOPMENT
OFFICE (BPBPK) ACEH***

ALYA NURHALIZA
NPM : 2402120122

Supervisor I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) M.M
Supervisor II : Hermansyah, S.Ag., M.Sos

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Transactional Leadership Style, Organizational Culture, and Career Development on Employee Performance of Civil Servants at the Building, Infrastructure, and Area Development Office (BPBPK) Aceh. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all Civil Servants (ASN) at the Building, Infrastructure, and Area Development Office (BPBPK) Aceh, totaling 103 employees. Since the population was relatively small, all members of the population were selected as the sample using the saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data analysis techniques included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial (t-test), simultaneous (F-test), and coefficient of determination (R^2) using IBM SPSS Statistics Version 27. The results indicate that Transactional Leadership Style, Organizational Culture, and Career Development have a positive and significant effect on Employee Performance, both partially and simultaneously. Among the independent variables, Organizational Culture is the most dominant factor influencing Employee Performance.

Keywords: Transactional Leadership Style, Organizational Culture, Career Development, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam keberhasilan suatu organisasi karena berperan dalam menjalankan aktivitas operasional, mencapai tujuan organisasi, serta meningkatkan efektivitas pelayanan. Dalam organisasi sektor publik, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan program pemerintah dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, budaya organisasi yang kuat, serta sistem pengembangan karir yang mampu meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan transaksional. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan melalui pemberian penghargaan, pengawasan, serta tindakan korektif berdasarkan pencapaian target kerja.

Pemilihan gaya kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristik organisasi BPBPK Aceh yang memiliki struktur kerja formal, target program yang jelas, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan sesuai standar pemerintah. Dibandingkan dengan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih menekankan perubahan visi dan inovasi, gaya kepemimpinan transaksional lebih sesuai untuk organisasi yang membutuhkan kepastian prosedur, pengendalian pekerjaan, dan pencapaian target kinerja secara terukur. Hal ini sejalan dengan penelitian Worumi et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui kejelasan tugas dan sistem penghargaan yang diterapkan organisasi.

Selain kepemimpinan transaksional, budaya organisasi juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Schein (2010), budaya organisasi merupakan pola nilai, keyakinan, dan asumsi dasar yang berkembang dalam organisasi serta menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama, meningkatkan disiplin, serta memperkuat komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian Yuliyanti dan Hakim (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena nilai dan norma yang diterapkan mampu membentuk perilaku kerja yang lebih efektif.

Faktor lain yang juga berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Menurut Hasibuan (2023), pengembangan karir

merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, serta pengalaman kerja agar kompetensi dan kinerja pegawai semakin meningkat. Sistem pengembangan karir yang jelas dapat meningkatkan motivasi kerja karena pegawai memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai jenjang karir yang lebih baik. Penelitian Pardila Sari et al. (2023) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh merupakan unit pelaksana teknis di bawah kementerian yang memiliki tugas dalam bidang penataan bangunan, pengembangan prasarana, serta pengelolaan dan pengembangan kawasan. Dalam menjalankan tugasnya, BPBPK Aceh berperan penting dalam mendukung pelaksanaan program pembangunan infrastruktur di wilayah Aceh, baik yang bersifat perencanaan, pelaksanaan, maupun pengendalian kegiatan teknis di lapangan. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan koordinasi yang baik antarbagian serta didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten agar setiap program dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Adapun jumlah pegawai pada Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh dapat dilihat pada tabel berikut:

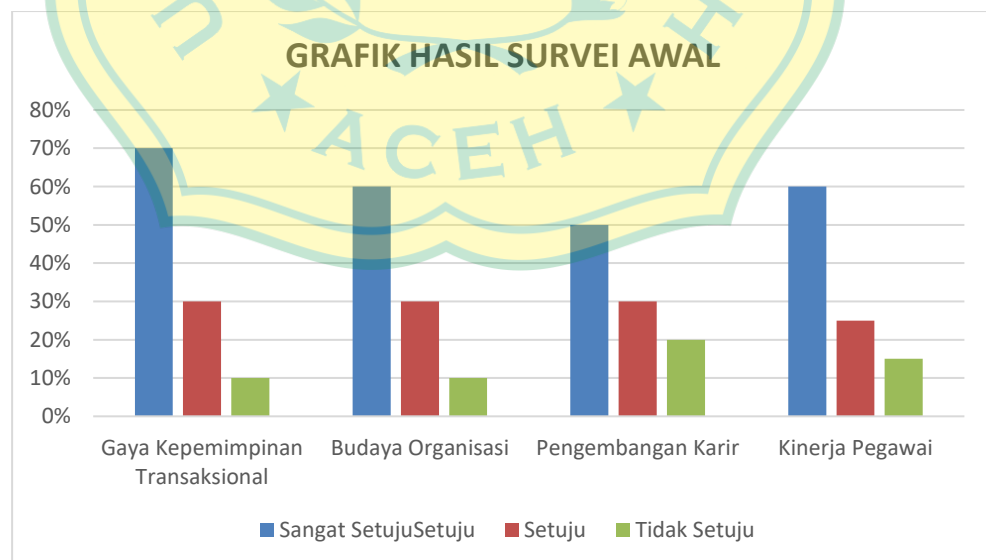
Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan
Kawasan Aceh (BPBPK Aceh)

No	Jabatan/Bidang	Jumlah Pegawai
1	Balai/Satker Balai	14 Pegawai
2	Sub Bagian Umum dan tata Usaha	22 Pegawai
3	Satuan Kerja Pelaksanaan Cipta Karya	23 Pegawai

No	Jabatan/Bidang	Jumlah Pegawai
	Provinsi Aceh	
4	Seksi Wilayah I	6 Pegawai
5	Seksi Wilayah II	7 Pegawai
6	PPK Tata Laksana	5 Pegawai
7	PPK Perencanaan	11 Pegawai
8	PPK Tanggap Darurat	7 Pegawai
9	PPK Air Minum	14 Pegawai
10	PPK Pengembangan Kawasan Strategis	13 Pegawai
11	PPK Sanitasi	17 Pegawai
Total		139 Pegawai

Sumber: Data Pegawai Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan Aceh (BPBPK Aceh) Tahun 2026

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa BPBPK Aceh memiliki jumlah pegawai yang cukup besar dengan pembagian tugas pada berbagai bidang kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan setiap pegawai dalam menjalankan tugasnya secara efektif, serta bagaimana organisasi mampu menciptakan sistem kerja yang mendukung peningkatan kinerja.



Gambar 1.1 Grafik Hasil Survei Awal Terhadap 35 Pegawai

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 April 2026 terhadap 35 pegawai Tim Kepegawaian BPBPK Aceh, diketahui bahwa 60% responden menyatakan kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal, terutama dalam aspek ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan koordinasi antarbagian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara target organisasi dengan pencapaian kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pada variabel gaya kepemimpinan transaksional, sebanyak 70% responden menyatakan bahwa penerapan kepemimpinan transaksional masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam aspek komunikasi antara pimpinan dan bawahan serta keterlibatan pegawai dalam proses kerja. Meskipun sistem target kerja dan evaluasi telah diterapkan, masih diperlukan keseimbangan antara pengawasan dan pemberian dukungan kepada pegawai.

Pada variabel budaya organisasi, sebanyak 60% responden menyatakan bahwa budaya organisasi belum sepenuhnya mendukung kerja sama dan komunikasi antarpegawai. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kerja sama, koordinasi, dan keterbukaan komunikasi masih perlu diperkuat agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif.

Selanjutnya, pada variabel pengembangan karir, sebanyak 50% responden menyatakan bahwa kesempatan pengembangan kompetensi dan karir belum dirasakan secara merata. Kondisi ini menunjukkan perlunya peningkatan sistem pelatihan, pembinaan, serta transparansi dalam pengembangan karir

pegawai.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan. Penelitian Worumi et al. (2024) serta Safitri dan Nurfazilah (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, Yuliyanti dan Hakim (2024) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Pardila Sari et al. (2023) membuktikan bahwa pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja pegawai. Namun, Sahri (2024) menemukan hasil berbeda, yaitu kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga masih terdapat perbedaan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya terletak pada pengujian secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja ASN pada Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh. Penelitian ini juga mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya dengan menghadirkan bukti empiris pada organisasi teknis pemerintah yang memiliki karakteristik khusus berupa tuntutan pencapaian target, koordinasi lintas bidang, dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada ASN di Balai

Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian dalam latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan dijadikan bahan dalam menyelesaikan pokok penelitiannya. Adapun rumusan permasalahan yang akan diungkapkan adalah sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.
2. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.
3. Diduga Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.
4. Diduga Gaya Kepemimpinan Transaksional , Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan judul yang diambil serta rumusan permasalahan yang telah dipaparkan diatas maka dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional , Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun paraktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

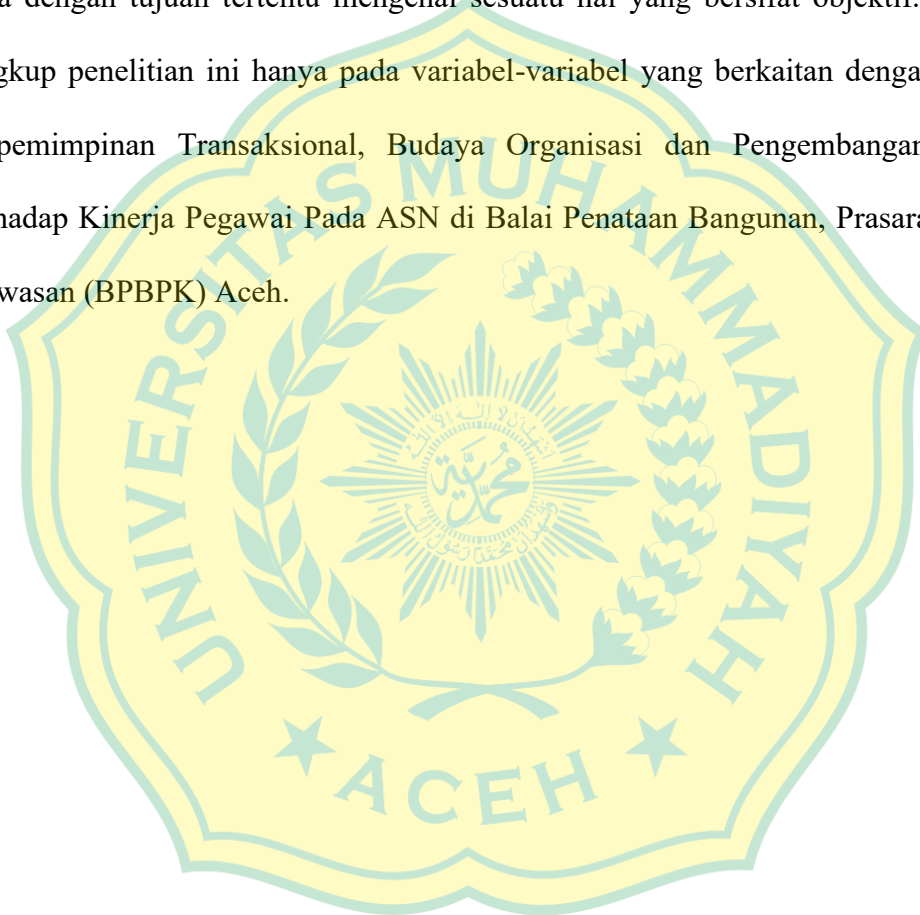
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan sebagai bukti empiris adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu pemasaran khususnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai khususnya Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kawasan Aceh.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh. Obyek penelitian yang berfokus untuk memperoleh data dengan tujuan tertentu mengenai sesuatu hal yang bersifat objektif. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Safitri dan Nurfazilah (2023), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui standar kinerja yang berlaku. Menurut Rivai dalam Melati dan Kharismasyah (2022), kinerja adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023), penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik Pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada Pegawai. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Isvandiari dan Idris (2022), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rahayu dalam Dewi dan Purnawati (2024), menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi dalam Novitasari dan Bkagri (2023), kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Menurut Jacobson dalam Yanti dan Musyidi (2022), kinerja adalah hasil atau tindakan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut perusahaan pada umumnya untuk memindahkan Pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Berdasarkan Safitri dan Nurfazilah (2023), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional transaksional
Sistem kepemimpinan yang menekankan pada pencapaian target melalui reward (penghargaan) dan punishment (sanksi).
2. Budaya organisasi
Nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku pegawai.
3. Sistem penghargaan dan sanksi
Mekanisme yang digunakan organisasi untuk mendorong pegawai mencapai target kerja yang telah ditetapkan.
4. Nilai-nilai organisasi
Prinsip dasar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Selain itu, menurut Riyadi dalam Melati dan Kharismasyah (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan

kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

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

4. Inisiatif

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

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Safitri, H. M. (2023), indikator kinerja pegawai dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut:

1. Kualitas kerja
Tingkat ketelitian, ketepatan, dan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai.
2. Kuantitas kerja
Jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu
Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas kerja
Tingkat penggunaan sumber daya secara optimal dalam mencapai hasil kerja.
5. Tanggung jawab kerja
Kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

Menurut Fadel dalam Dewi dan Purnawati (2024) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai berdasarkan

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2021 tentang indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan Pegawai.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencabutan waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang Pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana Pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa sumber indikator tersebut diatas, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari hasil pekerjaan semata, tetapi juga mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab dalam bekerja. Oleh karena itu, indikator yang dikemukakan oleh Safitri dan Nurfazilah (2023), dinilai relevan digunakan dalam penelitian ini karena mampu menggambarkan tingkat pencapaian kerja pegawai secara menyeluruh dalam organisasi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transaksional

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemilihan gaya kepemimpinan transaksional dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristik organisasi BPBPK Aceh yang memiliki struktur kerja formal, pembagian tugas yang jelas, serta tuntutan pencapaian target kerja sesuai dengan program pemerintah. Dalam organisasi sektor publik, kepemimpinan transaksional dianggap relevan karena menekankan kejelasan tugas, pengawasan pekerjaan, evaluasi kinerja, serta pemberian penghargaan dan tindakan korektif untuk memastikan tujuan organisasi tercapai. Selain itu, gaya kepemimpinan ini sesuai untuk mengukur bagaimana hubungan antara pimpinan

dan pegawai terbentuk melalui mekanisme arahan, standar kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan dalam organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2022), Gaya Kepemimpinan merupakan Gaya Kepemimpinan Transaksional yang menekankan hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin memberikan arahan, menetapkan standar kerja, serta memberikan penghargaan kepada pegawai yang mampu mencapai target dan melakukan tindakan korektif terhadap pegawai yang tidak memenuhi standar kinerja. Gaya Kepemimpinan Transaksional ini berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi melalui pengendalian, evaluasi, dan sistem penghargaan yang jelas.

Menurut Yukl (2020), kepemimpinan transaksional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada proses pertukaran antara pemimpin dan pengikut melalui penetapan tujuan, pemantauan pekerjaan, serta pemberian penghargaan maupun tindakan perbaikan berdasarkan hasil kerja yang dicapai. Pemimpin transaksional berperan dalam memastikan pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan standar organisasi.

Menurut Safitri dan Nurfazilah (2023), Gaya Kepemimpinan merupakan pola kepemimpinan yang dilakukan melalui pemberian arahan kerja, penetapan target, sistem penghargaan (*reward*), dan pemberian sanksi (*punishment*) untuk mengarahkan pegawai agar mencapai kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Gaya Kepemimpinan Transaksional ini menekankan pada kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, serta pencapaian hasil kerja yang terukur.

Menurut Sedarmayanti (2023), kepemimpinan transaksional merupakan Gaya Kepemimpinan Transaksional yang menekankan hubungan kerja berdasarkan kesepakatan antara pemimpin dan bawahan, di mana pegawai akan memperoleh penghargaan apabila mampu memenuhi target kerja, sedangkan pemimpin melakukan pengawasan dan evaluasi apabila terdapat penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah Gaya Kepemimpinan Transaksional yang dilakukan melalui hubungan pertukaran antara pemimpin dan pegawai dengan menetapkan target kerja, memberikan penghargaan atas pencapaian, melakukan pengawasan, serta memberikan tindakan korektif agar kinerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ASN, Gaya Kepemimpinan Transaksional sangat relevan dengan sistem penilaian kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), di mana setiap pegawai dituntut untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan secara terukur.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan Transaksional

Menurut Robbins dan Judge (2022), penerapan Gaya Kepemimpinan Transaksional dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan bagaimana pemimpin mengarahkan dan mengendalikan pegawai, yaitu:

1. Kejelasan Tujuan dan Target Kerja
Kepemimpinan transaksional sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menetapkan tujuan dan target kerja yang jelas. Target yang terukur membantu pegawai memahami standar keberhasilan yang harus dicapai.
2. Sistem Penghargaan (*Reward System*)
Pemberian penghargaan menjadi faktor penting dalam kepemimpinan transaksional karena dapat meningkatkan motivasi pegawai. Pegawai

yang mampu mencapai target akan memperoleh apresiasi sesuai dengan hasil kerja yang diberikan.

3. Sistem Pengawasan dan Evaluasi
Pemimpin transaksional melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan untuk memastikan bahwa tugas berjalan sesuai standar yang telah ditetapkan. Evaluasi dilakukan sebagai dasar untuk memperbaiki kinerja pegawai.
4. Sistem Sanksi (*Punishment*)
Sanksi diberikan kepada pegawai yang tidak memenuhi standar atau target kerja organisasi. Penerapan sanksi bertujuan untuk menjaga kedisiplinan dan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja.
5. Orientasi terhadap Hasil Kerja
Gaya Kepemimpinan Transaksional menekankan pencapaian hasil yang sesuai dengan target organisasi. Pemimpin lebih fokus memastikan pekerjaan selesai secara efektif dan sesuai standar yang telah ditentukan.

Faktor-faktor Gaya Kepemimpinan Transaksional menurut Safitri dan Nurfazilah (2023) adalah sebagai berikut:

1. Kejelasan target kerja
Pemimpin menetapkan tujuan kerja yang jelas, spesifik, dan terukur sehingga pegawai memahami apa yang harus dicapai.
2. Sistem reward (penghargaan)
Pemberian apresiasi kepada pegawai yang mampu mencapai atau melampaui target kinerja yang telah ditetapkan organisasi.
3. Sistem punishment (sanksi)
Pemberian teguran atau sanksi kepada pegawai yang tidak mampu mencapai target sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Pengawasan kinerja
Pemimpin melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap hasil kerja pegawai untuk memastikan kesesuaian dengan target.
5. Orientasi pada hasil kerja
Fokus utama kepemimpinan diarahkan pada pencapaian target dan hasil kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam menetapkan target, mengendalikan pekerjaan, memberikan penghargaan, serta

melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional Transaksional

Adapun indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional menurut Safitri dan Nurfazilah (2023) adalah sebagai berikut:

1. Sistem reward (penghargaan)
Pemberian apresiasi kepada pegawai yang berhasil mencapai atau melampaui target kerja yang ditetapkan.
2. Sistem punishment (sanksi)
Pemberian teguran atau sanksi kepada pegawai yang tidak mencapai target kinerja sesuai standar organisasi.
3. Kejelasan target kerja
Pemimpin menetapkan tujuan kerja yang jelas, spesifik, dan terukur bagi setiap pegawai.
4. Pengawasan kinerja
Pemimpin melakukan kontrol dan evaluasi terhadap hasil kerja pegawai secara berkala.
5. Orientasi pada pencapaian hasil
Fokus utama kepemimpinan adalah pada pencapaian target dan hasil kerja yang telah ditentukan organisasi.

Menurut Yukl (2020), Gaya Kepemimpinan Transaksional pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada proses pertukaran antara pemimpin dan bawahan, di mana pemimpin menetapkan tujuan, memberikan arahan, memantau kinerja, serta memberikan penghargaan atau tindakan korektif berdasarkan hasil kerja bawahan. Indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional meliputi:

1. Penghargaan atas Kinerja (*Contingent Reward*)
Kemampuan pemimpin dalam memberikan penghargaan, pengakuan, atau imbalan kepada bawahan yang mampu mencapai target dan melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Pemantauan dan Tindakan Korektif (*Management by Exception*)
Kemampuan pemimpin dalam mengawasi pekerjaan bawahan, mengidentifikasi penyimpangan, serta melakukan tindakan perbaikan agar pekerjaan berjalan sesuai aturan dan tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator Gaya Kepemimpinan Transaksional mengacu pada Safitri dan Nurfazilah (2023) karena indikator tersebut secara khusus menggambarkan karakteristik kepemimpinan transaksional melalui aspek *reward*, *punishment*, kejelasan target kerja, pengawasan, dan orientasi hasil. Indikator tersebut sesuai dengan objek penelitian pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh karena sistem kerja ASN memiliki target kinerja yang jelas melalui perencanaan dan evaluasi kinerja pegawai.

Menurut Safitri dan Nurfazilah (2023) budaya organisasi adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi yang menjadi pedoman perilaku pegawai dalam bekerja, berinteraksi, serta melaksanakan tugas sehingga dapat menciptakan disiplin, kerja sama, dan peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan pola perilaku yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi dan dijadikan pedoman dalam berpikir, bersikap, serta bertindak dalam menjalankan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Budaya Kerja

2.1.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Menurut Fahmi (2022) Budaya organisasi diartikan sebagai nilai, norma, dan pola perilaku yang diyakini dan dijalankan secara konsisten oleh anggota organisasi sehingga menciptakan identitas dan ciri khas organisasi. Menurut Kasmir (2021) Budaya organisasi adalah seperangkat aturan tidak tertulis, nilai,

dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan memengaruhi sikap serta perilaku kerja Pegawai. Menurut Edison, Anwar, & Komariyah (2020) Budaya organisasi merupakan pola nilai, kepercayaan, dan kebiasaan yang disepakati bersama dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2024), budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna tersebut tercermin melalui nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaan serta berinteraksi di lingkungan kerja.

Menurut Luthans (2023), budaya organisasi adalah seperangkat nilai, asumsi dasar, dan keyakinan yang berkembang dalam organisasi serta dipelajari oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam memahami lingkungan kerja, menyelesaikan masalah, dan menjalankan aktivitas organisasi.

Menurut Schein dalam Lestari dan Pratama (2023), budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditemukan, dikembangkan, dan dipelajari oleh suatu kelompok organisasi dalam menghadapi permasalahan internal maupun eksternal, sehingga pola tersebut dianggap benar dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang serta dianut bersama oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bekerja, berinteraksi, mengambil keputusan, dan mencapai tujuan

organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan membentuk perilaku kerja yang positif, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta mendukung terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai, norma, dan pola perilaku yang dianut dan dijalankan secara konsisten oleh anggota organisasi sehingga membentuk identitas dan cara kerja organisasi. Menurut Safitri dan Nurfazilah (2023), budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena menjadi pedoman dalam berperilaku dan bekerja di lingkungan organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi budaya organisasi menurut Safitri dan Nurfazilah (2023), sebagai berikut:

1. Nilai organisasi
Merupakan prinsip dasar yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas dan berperilaku di dalam organisasi.
2. Norma kerja
Aturan tidak tertulis yang mengarahkan perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari di lingkungan organisasi.
3. Kedisiplinan kerja
Tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, serta ketentuan kerja yang berlaku dalam organisasi.
4. Komitmen pegawai
Kesediaan dan loyalitas pegawai untuk tetap berkontribusi serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, menurut Kasmir (2021), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu sebagai berikut:

1. Nilai dan keyakinan pendiri organisasi
Nilai, visi, dan keyakinan yang ditanamkan oleh pendiri menjadi dasar terbentuknya budaya organisasi dan memengaruhi cara kerja anggota organisasi.
2. Gaya Kepemimpinan Transaksional
Pola kepemimpinan pimpinan dalam mengarahkan, membimbing, dan mengambil keputusan sangat menentukan kuat atau lemahnya budaya

organisasi.

3. Sistem dan kebijakan organisasi
Aturan, prosedur kerja, sistem penghargaan, dan sanksi yang diterapkan organisasi akan membentuk kebiasaan serta perilaku kerja Pegawai.
4. Lingkungan kerja
Kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja, termasuk hubungan antarpegawai, turut memengaruhi pembentukan budaya organisasi.
5. Sumber daya manusia
Karakteristik, sikap, dan perilaku Pegawai yang tergabung dalam organisasi berperan penting dalam membentuk dan mempertahankan budaya organisasi.
6. Komunikasi organisasi
Pola komunikasi yang terbuka dan efektif membantu penyebaran nilai dan norma organisasi kepada seluruh anggota.

Dengan demikian, faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi terbentuk dari nilai dan aturan yang dianut bersama serta tingkat kedisiplinan dan komitmen pegawai, yang secara langsung memengaruhi perilaku kerja serta efektivitas pencapaian tujuan organisasi.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasi menurut Safitri dan Nurfazilah (2023) adalah sebagai berikut:

1. Nilai-nilai organisasi
Prinsip dasar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai.
2. Norma kerja
Aturan tidak tertulis yang mengatur perilaku pegawai dalam bekerja.
3. Kedisiplinan kerja
Tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku.
4. Komitmen organisasi
Kesediaan pegawai untuk tetap loyal dan mendukung tujuan organisasi.
5. Kerja sama antarpegawai
Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dalam menyelesaikan tugas secara efektif.

Selain itu, menurut Fahmi (2022), indikator budaya organisasi dapat diukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Nilai-nilai organisasi

Prinsip dan keyakinan yang dianut bersama dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam bekerja.

2. Norma kerja

Aturan tidak tertulis yang mengatur sikap, perilaku, dan cara bekerja Pegawai dalam organisasi.

3. Disiplin kerja

Tingkat kepatuhan Pegawai terhadap peraturan, waktu kerja, dan standar yang berlaku dalam organisasi

4. Komitmen organisasi

Tingkat keterikatan dan kesediaan Pegawai untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta berkontribusi secara optimal.

5. Budaya Organisasi

Kemampuan anggota organisasi untuk bekerja secara kolaboratif, saling mendukung, dan menghargai satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama

6. Tanggung jawab

Kesadaran Pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara konsisten dan profesional.

Berdasarkan beberapa indikator tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak hanya mencerminkan sistem nilai yang berlaku, tetapi juga tercermin melalui perilaku kerja pegawai dalam hal kedisiplinan, komitmen, dan kerja sama. Oleh karena itu, indikator yang dikemukakan oleh Safitri dan Nurfazilah (2023), dinilai relevan digunakan dalam penelitian ini karena mampu menggambarkan kondisi budaya organisasi secara komprehensif di lingkungan BPBPK Aceh yang menuntut adanya kedisiplinan, kerja sama, serta komitmen tinggi dalam pelaksanaan tugas ASN.

2.1.4 Pengembangan Karir

2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (dalam Ariyanto, Safitri & Zakiy, 2022), pengembangan karir bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi melalui peningkatan kompetensi dan kesempatan pengembangan jabatan. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan individu melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta perencanaan karir yang sistematis untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan peluang jabatan dalam organisasi. Pengembangan karir tidak hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada peningkatan motivasi, loyalitas, serta kesiapan pegawai dalam menghadapi tanggung jawab kerja yang lebih tinggi.

Menurut Wardhana (2024), pengembangan karir (*career development*) adalah serangkaian kegiatan yang direncanakan dan berkelanjutan untuk memperkuat kompetensi, pengetahuan, serta keterampilan individu baik melalui perencanaan karier maupun manajemen karier sehingga dapat membantu pegawai mencapai tujuan profesionalnya dalam organisasi. Dalam konteks ini, pengembangan karir merupakan proses kolaboratif antara individu dan organisasi yang mencakup identifikasi potensi diri, perencanaan jalur karir, serta pelaksanaan program peningkatan diri yang selaras dengan kebutuhan organisasi dan tujuan karier individu.

Menurut Salampessy et al. (2024), pengembangan karir adalah peran penting organisasi dalam menyediakan peluang seperti rotasi pekerjaan dan kesempatan promosi untuk mendukung pertumbuhan karir Pegawai, sehingga individu dapat mengembangkan kompetensi dan jalur karirnya dalam organisasi. Definisi ini menekankan bahwa pengembangan karir bukan hanya tanggung jawab

individu, tetapi juga harus didukung oleh struktur dan kebijakan organisasi agar karir Pegawai dapat berkembang secara efektif

Menurut Sari & Komarudin (2021), pengembangan karir adalah perencanaan dan pelaksanaan proses peningkatan kemampuan, terutama keterampilan teknis dan manajerial, untuk mempersiapkan Pegawai menempati posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Dengan kata lain, fokus utama dari pengembangan karir dalam pandangan mereka adalah bagaimana seseorang melalui perencanaan yang matang dan pelaksanaan program dapat memperkuat kompetensi dirinya agar siap menghadapi tanggung jawab jabatan yang lebih besar

Menurut Sari et al. (2023), pengembangan karir adalah suatu proses strategis yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi Pegawai melalui kegiatan pembelajaran, peningkatan kompetensi, dan kesempatan kemajuan, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan karir individu dan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Definisi ini menekankan bahwa pengembangan karir lebih dari sekadar jenjang jabatan ia mencakup proses berkelanjutan yang berhubungan dengan pembelajaran, pengalaman kerja baru, dan peningkatan kapabilitas individual untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dalam karirnya.

Menurut Busro (2024), pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta pemberian kesempatan untuk menduduki jenjang jabatan yang lebih tinggi. Pengembangan

karir tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, tetapi juga sebagai bentuk perhatian organisasi terhadap pertumbuhan dan peningkatan potensi pegawai agar mampu mencapai tujuan karier secara optimal.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan proses yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan oleh organisasi maupun pegawai dalam meningkatkan kompetensi, keterampilan, pengalaman, serta peluang peningkatan jabatan. Pengembangan karir yang jelas dan adil dapat meningkatkan motivasi, Gaya Kepemimpinan Transaksional, serta mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (dalam Ariyanto, Safitri & Zakiy, 2022), Faktor-faktor yang memengaruhi pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan pelatihan
Tingkat pendidikan formal dan pelatihan yang diikuti pegawai akan menentukan kemampuan dalam menjalankan tugas.
2. Pengalaman kerja
Semakin lama dan beragam pengalaman kerja, maka semakin baik kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Prestasi kerja
Hasil kerja yang baik menjadi dasar dalam pemberian promosi jabatan dan pengembangan karir.
4. Kesempatan promosi
Ketersediaan jenjang karir dalam organisasi yang memberikan peluang kenaikan jabatan.
5. Dukungan organisasi
Kebijakan organisasi dalam menyediakan program pengembangan karir bagi pegawai.

Menurut Salampessy et al. (2024), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir mencakup:

1. Kesempatan promosi jabatan
Adanya peluang kenaikan jabatan yang jelas dalam organisasi memungkinkan Pegawai melihat jalur karirnya dan termotivasi untuk berkembang.
2. Kejelasan jalur karir
Struktur jalur karir yang terdefinisi membantu Pegawai memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.
3. Dukungan Perusahaan
Perusahaan menyediakan fasilitas seperti program mentoring, pelatihan lanjutan, dan pembinaan yang mendukung kemampuan Pegawai dalam mencapai tujuan karirnya.
4. Program pelatihan lanjutan
Pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karir dapat membantu Pegawai meningkatkan kompetensi dan kesiapan untuk promosi atau peran yang lebih besar.

2.1.4.3 Indikator Pengembangan karir

Menurut Sari et al. (2023), indikator pengembangan karir dapat diukur melalui beberapa aspek berikut:

1. Keadilan dalam Karir
Keadilan dalam karir berarti semua Pegawai diperlakukan secara adil dalam proses promosi dan kesempatan pengembangan.
2. Perhatian Atasan kepada Pegawai
Indikator ini merujuk pada sejauh mana atasan terlibat dalam mendukung perencanaan dan perkembangan karir bawahan.
3. Kesadaran tentang Penempatan Pekerjaan
Kesadaran ini berarti Pegawai memahami posisi mereka saat ini serta peluang yang tersedia untuk penempatan kerja yang lebih sesuai dengan kemampuan dan tujuan karirnya.
4. Minat Pekerja terhadap Jalur Karir
Indikator ini menunjukkan tingkat keinginan atau motivasi Pegawai untuk mengembangkan karirnya.
5. Kepuasan Karir
Kepuasan karir merujuk pada tingkat rasa puas yang dirasakan Pegawai terhadap jalur karir dan perkembangan yang telah dicapai sejauh ini, termasuk penghargaan, pengakuan, atau capaian promosi.

Selain itu, Menurut Hasibuan (dalam Ariyanto, Safitri & Zakiy, 2022), indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Keadilan dalam karir
Perlakuan yang adil dalam kesempatan pengembangan dan promosi jabatan bagi seluruh pegawai.
2. Perhatian atasan terhadap pegawai
Dukungan dan pembinaan yang diberikan pimpinan terhadap perkembangan karir pegawai.
3. Kesadaran penempatan kerja
Kesesuaian antara penempatan jabatan dengan kompetensi dan kemampuan pegawai.
4. Minat terhadap jalur karir
Keinginan pegawai untuk mengembangkan diri dan mencapai jenjang karir yang lebih tinggi.
5. Kepuasan karir
Tingkat kepuasan pegawai terhadap peluang dan perkembangan karir yang diperoleh dalam organisasi.

Berdasarkan indikator pengembangan karir dalam penelitian ini menggunakan Sari et al. (2023) karena dinilai lebih relevan dan komprehensif dalam menggambarkan pengembangan karir, yang mencakup keadilan karir, perhatian atasan, penempatan kerja, minat karir, dan kepuasan karir. Indikator tersebut tidak hanya berfokus pada promosi jabatan, tetapi juga pada dukungan organisasi dan motivasi pegawai, sehingga lebih sesuai untuk menggambarkan kondisi pengembangan karir secara menyeluruh dalam penelitian ini.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Worumi et al. (2024) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai” menggunakan metode penelitian

kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN baik secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja pegawai. Perbedaannya terdapat pada variabel motivasi kerja sebagai variabel tambahan serta perbedaan waktu dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Sahri (2024) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai” menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf administrasi, sedangkan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada variabel pelatihan, waktu penelitian, dan lokasi penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Wilhelmus Tulun, Ni Putu Nursiani, Merlyn Kurniawati, dan Tarsisius Timuneno (2023) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja sebagai variabel penelitian serta penggunaan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada penambahan variabel independen, di mana penelitian ini menggunakan budaya organisasi dan pengembangan karir, serta memiliki objek dan lokasi penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2023) dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai” menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaannya terdapat pada variabel independen yang digunakan, yaitu pengembangan karir dan budaya kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan transaksional.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Aisyah Zebua, Eliagus Telaumbanua, Palindungan Lahagu, dan Fatolosa Hulu (2025) dengan judul "Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli" menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berperan positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan transaksional yang diterapkan melalui pemberian arahan, penghargaan, dan pengawasan, serta budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan disiplin, mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai.

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Perbedaannya terletak pada penelitian ini yang menambahkan variabel pengembangan karir sebagai variabel independen serta memiliki objek dan lokasi penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Nurfazilah (2023) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai” menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerapan sistem reward dan punishment serta nilai organisasi yang diterapkan dapat meningkatkan pencapaian target kerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penggunaan variabel gaya kepemimpinan transaksional dan kinerja pegawai. Perbedaannya terdapat pada variabel budaya organisasi serta perbedaan waktu dan lokasi penelitian.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional merupakan salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya perbedaan temuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, sehingga penelitian lebih lanjut masih diperlukan pada objek dan lokasi penelitian yang berbeda.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

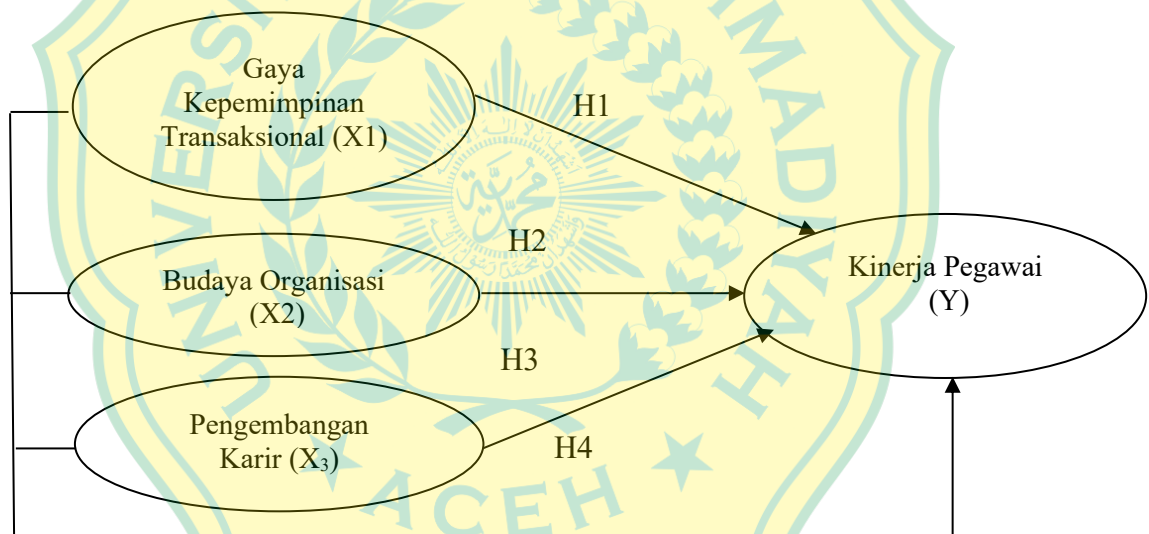
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai. Athus Nicolas Worumi, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Arry Pongtiku (2024)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil uji Budaya organisasi, motivasi kerja, dan Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN baik secara parsial maupun simultan.	– Variabel budaya organisasi – Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional – Variabel Kinerja Pegawai	- Variabel Motivasi Kerja - Waktu Penelitian - lokasi penelitian
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, Sahri (2024)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf administrasi, sedangkan pelatihan memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja staf administrasi.	– Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional – Variabel Kinerja Pegawai	- Variabel Pelatihan - Waktu Penelitian - lokasi penelitian
3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang Wilhelmus Tulun, Ni Putu Nursiani, Merlyn Kurniawati, & Tarsisius Timuneno (2023)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R ² sebesar 0,760 menunjukkan bahwa 76% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja.	– Variabel Kepemimpinan Transaksional – Variabel Kinerja Pegawai	- Waktu Penelitian - lokasi penelitian - Variabel Motivasi Kerja
4	Pengaruh Pengembangan Karir dan	Kuantitatif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir secara	– Variabel pengembangan Karir	- Variabel Budaya Kerja - Waktu

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pardila sari, Hazairin Habe, Bovie Kawulusan (2023)		parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 56,20 persen. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,40 persen Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,30 persen.	- Variabel Kinerja Pegawai	Penelitian - lokasi penelitian
5	Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli Nur Aisyah Zebua, Eliagus Telaumbanua, Palindungan Lahagu, & Fatolosa Hulu (2025)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan kepemimpinan transaksional yang didukung budaya organisasi yang kuat mampu meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli.	- Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional - Variabel Kinerja Pegawai - Variabel Budaya organisasi	- Waktu Penelitian - lokasi penelitian
6	Pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena sistem reward dan punishment, serta nilai-nilai organisasi yang diterapkan dapat meningkatkan pencapaian target kerja pegawai.	- Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional - Variabel budaya organisasi - Variabel kinerja pegawai	- Waktu penelitian - Lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Nagan Raya. Safitri dan Nurfazilah (2023).				

2.3 Kerangka Pemikiran

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



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya pada Athus, dkk. (2024) dan Pardila dkk.(2023)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

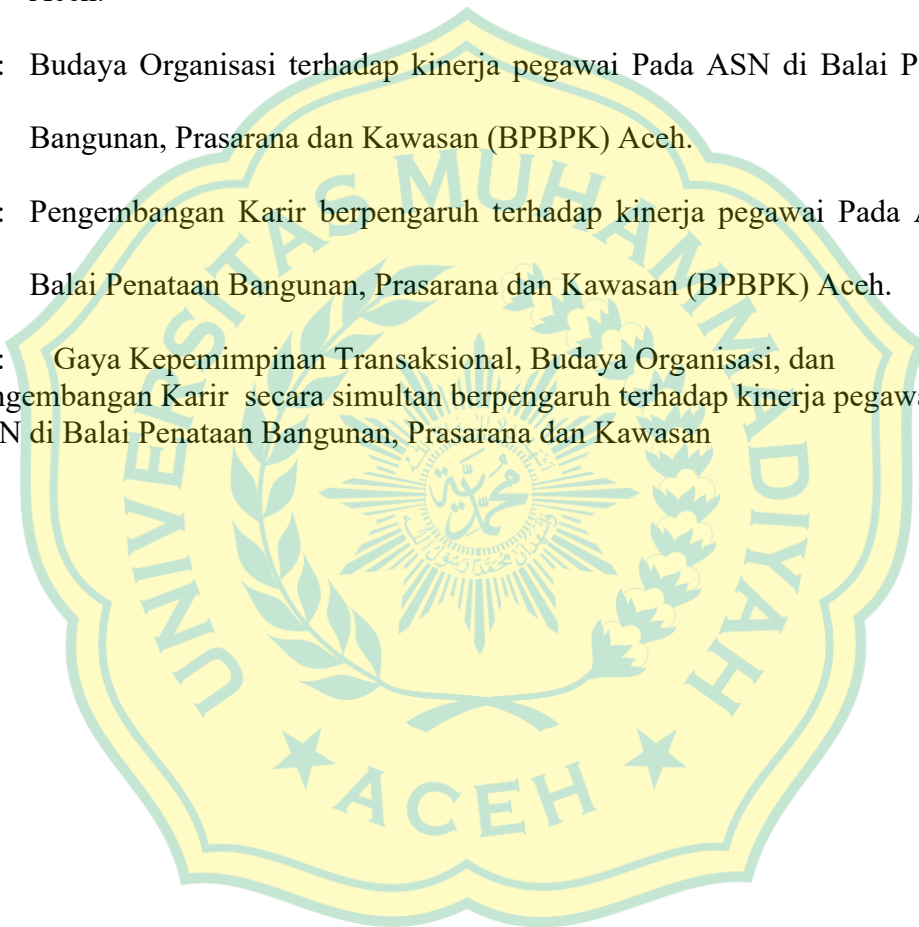
Dari kerangka diatas kita dapat mengetahui kajian Hipotesis awal yang digunakan untuk mencari hubungan antar variabel, dimana:

H1: Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

H2: Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

H3: Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

H4: Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Nazir (2017), desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian, mulai dari penyusunan rancangan penelitian hingga analisis data untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian secara sistematis.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengujian antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh data dan informasi dalam penulisan skripsi ini yaitu Gaya Kepemimpinan Transaksional, budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data. Adapun tujuan dari metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori dan/atau hipotesis tentang suatu fenomena, serta hubungan variabel dalam sebuah populasi.

Penelitian ini bersifat kausalitas (*casual relathionship*) yaitu tipe yang hubungan yang menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai pada di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini dilakukan pada Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh yang berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta, Lamsayeun, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh. Objek penelitian ini difokuskan kepada pegawai Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh yang menjadi sumber informasi mengenai penerapan gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah pegawai ASN pada BPBPK Aceh yang telah bekerja minimal 1 tahun, memiliki pengalaman berinteraksi langsung dengan pimpinan, memahami kondisi budaya organisasi di lingkungan kerja, serta mengetahui sistem pengembangan karir yang diterapkan dalam organisasi. Responden dalam penelitian ini tidak terbatas pada pimpinan, melainkan pegawai yang berada pada berbagai bidang kerja yang dapat memberikan penilaian terhadap gaya kepemimpinan transaksional yang diterapkan oleh pimpinan.

Pembatasan penelitian ini difokuskan pada empat variabel yang akan dibahas, yaitu gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi,

pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada pegawai BPBPK Aceh yang memenuhi kriteria responden untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam menganalisis hubungan antarvariabel penelitian.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2026 sampai dengan selesai. Menurut Suyanto dan Susila dalam Valentin (2020:34), studi *one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Maret 2026	April 2026	Mei 2026	Juni 2026	Juli 2026	Agustus 2026
Pengajuan Judul Proposal						
Survei awal						
Penyusunan Proposal						
Seminar Proposal						
Pembagian Kuisisioner						
Penyusunan Skripsi						
Sidang						

Sumber: Data diolah (2026)

3.1.5 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno, 2022:45). Dalam pengertian lain, unit analisis

merupakan seluruh hal yang diteliti untuk mendapatkan penjelasan secara ringkas mengenai keseluruhan unit yang dianalisis. Unit analisis juga bisa berupa individu, benda, peristiwa seperti aktivitas individu atau sekelompok orang sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini terdapat unit yang diperlukan penulis sebagai alat penunjang selama melakukan penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, budaya organisasi, pengembangan karir dan kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah zona generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022:57). Populasi pada Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh ini berjumlah 139 orang yang merupakan keseluruhan pegawai.

Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Penentuan ukuran sampel ini dilakukan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 5%

$$n = \frac{139}{1 + (139)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{139}{1 + 0,0025}$$

$$n = \frac{139}{1,3475}$$

$$n = 103,15$$

n= 103 responden

Berdasarkan teori dan perhitungan di atas, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana), yaitu setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 103 responden dari 139 pegawai pada Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh..

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Guna memperkuat hasil penelitian ini maka penulis mengambil data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2022: 142).

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, dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Kuesioner skala model *likert* 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut.

Tabel 3.2
Skala Likert

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

Sumber: Arikunto (2020)

2. Data Sekunder

Penulis juga mengumpulkan data sekunder untuk membantu menunjang kualitas penelitian. Data sekunder yang penulis kumpulkan dari sejumlah buku, jurnal, dan sumber bacaan lain yang ada berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2020:58) operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga

diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Berikut ini akan dijelaskan mengenai variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel terikat kinerja pegawai (Y) dan variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1), budaya organisasi (X_2) dan pengembangan karir (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui standar kinerja yang berlaku. Safitri dan Nurfazilah (2023).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas kerja 5. Tanggung jawab kerja Safitri dan Nurfazilah (2023).	Likert	A1-A5
2.	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1)	Gaya Kepemimpinan Transaksional pola perilaku pemimpin dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mengendalikan bawahan melalui pemberian arahan, motivasi, serta penerapan sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) untuk mencapai target kerja organisasi secara efektif. Safitri dan Nurfazilah (2023).	1. Sistem reward (penghargaan) ditetapkan. 2. Sistem punishment (sanksi) 3. Kejelasan target kerja 4. Pengawasan kinerja 5. Orientasi pada pencapaian hasil Safitri dan Nurfazilah (2023).	Likert	B1-B5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
3.	Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi yang menjadi pedoman perilaku pegawai dalam bekerja, berinteraksi, serta melaksanakan tugas sehingga dapat menciptakan disiplin, kerja sama, dan peningkatan kinerja pegawai.. Safitri dan Nurfazilah (2023).	1. Nilai-nilai organisasi 2. Norma kerja 3. Kedisiplinan kerja 4. Komitmen organisasi 5. Kerja sama antarpegawai Safitri dan Nurfazilah (2023).	Likert	C1-C5
4.	Pengembangan Karir (X3)	Pengembangan karir adalah suatu proses strategis yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan kemampuan kerja dan motivasi Pegawai melalui kegiatan pembelajaran, peningkatan kompetensi, dan kesempatan kemajuan, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan karir individu dan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Sari et al. (2023)	1. Keadilan dalam Karir. 2. Perhatian Atasan kepada Pegawai. 3. Kesadaran tentang Penempatan Pekerjaan. 4. Minat Pekerja terhadap Jalur Karir. 5. Kepuasan Karir. Sari et al. (2023)	Likert	D1-D5

Sumber: Hasil pengolahan data primer (2026)

3.5 Teknik Analisis Data

Data penelitian dianalisis dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dan diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistic pagcket for service solution*) Versi 27. Adapun persamaan moderl Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Gaya Kepemimpinan Transaksional
X ₂	= Budaya Organisasi
X ₃	= Pengembangan Karir
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi
e	= <i>Error term</i>

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Imam Ghazali, 2022). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan degree of freedom (df) = n-2 dengan alpha 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

3.6.2 Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2022:22). Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis yang menggunakan analisis regresi linear berganda maka diperlukan pengujian asumsi klasik meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Imam Ghazali, 2022:23). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $asym.sig > \alpha 0,05$ maka data terdistribusi normal tetapi jika $asym.sig < \alpha 0,05$ maka data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent (Imam Ghazali, 2022:23). Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara suatu pengamatan dengan

pengamatanyang lain, ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti melakukan Residual Plot. Uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskeadsitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Imam Ghozali, 2022:23).

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y dan X_3 terhadap Y secara individual. Dengan kriteria pengujian :

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

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut:

H_{o1} = Gaya Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

H_{a1} = Gaya Kepemimpinan Transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

H_{02} = Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

H_{a2} = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

H_{03} = Pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh

H_{a3} = Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

2. 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). Dengan kriteria pengujian :

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

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

Pengujian hipotesis dapat diuraikan sebagai berikut :

H_{04} = Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

H_{a4} = Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan

Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada ASN di
Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh

Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya, Kementerian Pekerjaan Umum. BPBPK Aceh memiliki tugas melaksanakan perencanaan, penyiapan teknis, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pembangunan prasarana permukiman, penataan bangunan gedung, pengembangan kawasan permukiman, serta penyelenggaraan sarana dan prasarana strategis sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, BPBPK Aceh juga berperan dalam mendukung penanggulangan pascabencana serta fasilitasi serah terima aset hasil pembangunan kepada pemerintah daerah atau instansi terkait.

BPBPK Aceh berkedudukan di Kabupaten Aceh Besar dan menjadi salah satu satuan kerja Kementerian Pekerjaan Umum yang bertanggung jawab melaksanakan pembangunan infrastruktur permukiman di wilayah Provinsi Aceh. Dalam melaksanakan tugasnya, BPBPK Aceh menyelenggarakan berbagai kegiatan, antara lain penyusunan program pembangunan, pengendalian teknis, pengawasan pelaksanaan pekerjaan, evaluasi pembangunan, serta koordinasi dengan pemerintah daerah dan berbagai pemangku kepentingan guna mendukung penyediaan infrastruktur permukiman yang berkualitas.

Sebagai instansi pemerintah yang berorientasi pada pelayanan publik, BPBPK Aceh terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia

melalui pengembangan kompetensi pegawai, peningkatan profesionalisme, pembinaan disiplin, serta penerapan tata kelola organisasi yang efektif dan akuntabel. Upaya tersebut dilakukan agar seluruh pegawai mampu memberikan pelayanan terbaik dalam mendukung pembangunan infrastruktur permukiman yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil observasi selama penelitian, ASN di BPBPK Aceh memiliki tugas yang beragam, mulai dari penyusunan perencanaan, pelaksanaan kegiatan pembangunan, pengawasan lapangan, koordinasi antarbidang, hingga penyusunan laporan administrasi dan teknis. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan kepemimpinan yang mampu mengarahkan pegawai, budaya organisasi yang mendukung kerja sama dan profesionalisme, serta kesempatan pengembangan karir yang jelas sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Dalam menghadapi tuntutan pembangunan infrastruktur yang semakin kompleks, BPBPK Aceh dituntut memiliki aparatur yang profesional, kompeten, berintegritas, serta mampu bekerja secara efektif. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan pengembangan karir menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja ASN agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

BPBPK Aceh dipilih sebagai lokasi penelitian karena merupakan instansi pemerintah yang memiliki karakteristik organisasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. ASN di BPBPK Aceh bekerja dalam lingkungan yang membutuhkan koordinasi yang baik, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta kesempatan

pengembangan karir yang berkelanjutan. Kondisi tersebut menjadikan BPBPK Aceh relevan sebagai objek penelitian untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, budaya organisasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

a. Visi dan Misi Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh

Visi dan misi BPBPK Aceh mengacu pada visi dan misi Kementerian Pekerjaan Umum sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pembangunan infrastruktur permukiman dan penataan bangunan.

Visi

"Terwujudnya infrastruktur permukiman yang andal, berkelanjutan, dan berkualitas untuk mendukung peningkatan kualitas hidup masyarakat."

Misi

1. Melaksanakan pembangunan prasarana permukiman yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.
2. Meningkatkan kualitas penataan bangunan gedung dan pengembangan kawasan permukiman.
3. Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi sumber daya manusia.
4. Mewujudkan tata kelola organisasi yang akuntabel, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik.
5. Meningkatkan koordinasi dan sinergi dengan pemerintah daerah serta para pemangku kepentingan dalam pembangunan infrastruktur permukiman.

b. Tugas Pokok dan Fungsi Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh

Berdasarkan ketentuan Kementerian Pekerjaan Umum, Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh mempunyai tugas melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pemantauan, dan evaluasi pembangunan bangunan gedung, prasarana permukiman, serta penataan kawasan sesuai dengan kebijakan Direktorat Jenderal Cipta Karya. Dalam melaksanakan tugas tersebut, BPBPK Aceh menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

1. Menyusun rencana program dan anggaran pembangunan bangunan gedung, prasarana, dan kawasan sesuai dengan kebijakan Kementerian Pekerjaan Umum.
2. Melaksanakan pembangunan, rehabilitasi, renovasi, dan penataan bangunan gedung negara serta prasarana dan kawasan permukiman sesuai dengan standar teknis yang berlaku.
3. Melaksanakan pengendalian, pengawasan, monitoring, dan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan pembangunan agar sesuai dengan spesifikasi teknis, waktu, mutu, dan anggaran yang telah ditetapkan.
4. Melaksanakan pembinaan teknis, koordinasi, serta fasilitasi kepada pemerintah daerah dan pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan bangunan gedung dan penataan kawasan.
5. Melaksanakan pengelolaan administrasi, keuangan, kepegawaian, perlengkapan, dan ketatausahaan guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas organisasi.

6. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan, melakukan evaluasi kinerja, serta menyampaikan rekomendasi sebagai bahan perbaikan dan pengambilan keputusan organisasi.
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Direktorat Jenderal Cipta Karya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut memerlukan aparatur sipil negara yang memiliki kompetensi, profesionalisme, integritas, serta kemampuan bekerja sama secara efektif. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, budaya organisasi yang kuat, dan pengembangan karir yang berkelanjutan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas pegawai yang menjadi objek penelitian. Data karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 103 Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja. Informasi tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai profil responden yang menjadi sampel penelitian. Untuk lebih jelasnya, karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin:		
	- Laki-laki	72	69,9%
	- Perempuan	31	30,1%
Jumlah		103	100%
2.	Umur:		
	- ≤ 30 tahun	24	23,3%
	- 30-35 tahun	28	27,2%
	- 36-41 tahun	21	20,4%
	- 42-47 Tahun	17	16,5%
	- ≥ 48 tahun	13	12,6%
Jumlah		103	100%
3.	Pendidikan Terakhir:		
	- SMA	18	17,5%
	- Diploma (D3)	21	20,4%
	- Sarjana (S1)	52	50,5%
	- Pascasarjana (S2/S3)	12	11,7%
Jumlah		103	100%
4.	Lama Masa Kerja:		
	- ≤ 5 tahun	30	29,1%
	- 5-10 tahun	28	27,2%
	- 11-15 tahun	19	18,4%
	- 16-20 tahun	14	13,6%
	- ≥ 20 tahun	12	11,7%
Jumlah		103	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 103 responden, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72 orang (69,9%), sedangkan responden perempuan sebanyak 31 orang (30,1%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh masih didominasi oleh pegawai laki-laki. Kondisi tersebut sejalan dengan karakteristik pekerjaan yang banyak berkaitan dengan kegiatan teknis, pengawasan, dan pelaksanaan pembangunan infrastruktur yang membutuhkan mobilitas tinggi.

Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia 30–35 tahun sebanyak 28 orang (27,2%), diikuti usia ≤ 30 tahun sebanyak 24 orang (23,3%), usia 36–41 tahun sebanyak 21 orang (20,4%), usia 42–47 tahun sebanyak 17 orang (16,5%), dan usia ≥ 48 tahun sebanyak 13 orang (12,6%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai berada pada usia produktif sehingga diharapkan memiliki semangat kerja, kemampuan beradaptasi, serta produktivitas yang baik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 52 orang (50,5%), diikuti Diploma (D3) sebanyak 21 orang (20,4%), SMA sebanyak 18 orang (17,5%), dan Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 12 orang (11,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki tingkat pendidikan yang memadai, sehingga diharapkan mampu melaksanakan tugas secara profesional, memahami kebijakan organisasi, serta memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kinerja instansi.

Selanjutnya, berdasarkan lama masa kerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 30 orang (29,1%), diikuti masa kerja 5–10 tahun sebanyak 28 orang (27,2%), masa kerja 11–15 tahun sebanyak 19 orang (18,4%), masa kerja 16–20 tahun sebanyak 14 orang (13,6%), dan masa kerja ≥ 20 tahun sebanyak 12 orang (11,7%). Hal ini menunjukkan bahwa BPBPK Aceh memiliki komposisi pegawai yang cukup beragam dari sisi pengalaman kerja. Perpaduan antara pegawai yang relatif baru dengan pegawai yang telah berpengalaman diharapkan dapat menciptakan proses transfer pengetahuan,

meningkatkan kerja sama antarpegawai, serta mendukung terciptanya kinerja organisasi yang lebih efektif dan efisien.

4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Product Moment Correlation dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - 2$), sehingga dengan jumlah responden sebanyak 103 orang diperoleh $df = 101$, dan pada taraf signifikansi 5% (two-tailed) diperoleh nilai r tabel sebesar 0,194.

Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 serta nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,193). Oleh karena itu, seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas sehingga dinyatakan valid. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas serta analisis data selanjutnya. Adapun hasil uji validitas secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2
Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item A1	Kinerja Pegawai (Y)	0.749	0.193	Valid
Item A2		0.732	0.193	Valid
Item A3		0.766	0.193	Valid
Item A4		0.772	0.193	Valid
Item A5		0.774	0.193	Valid
Item B1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.774	0.193	Valid
Item B2		0.801	0.193	Valid
Item B3		0.760	0.193	Valid
Item B4		0.780	0.193	Valid
Item B5		0.740	0.193	Valid
Item C1	Budaya Organisasi (X2)	0.767	0.193	Valid
Item C2		0.807	0.193	Valid
Item C3		0.690	0.193	Valid
Item C4		0.702	0.193	Valid
Item C5		0.758	0.193	Valid
Item D1	Pengembangan Karir (X3)	0.755	0.193	Valid
Item D2		0.791	0.193	Valid
Item D3		0.722	0.193	Valid
Item D4		0.728	0.193	Valid
Item D5		0.774	0.193	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,193. Nilai r hitung pada variabel Kinerja Pegawai berkisar antara 0,732–0,774, Gaya Kepemimpinan Transaksional 0,740–0,801, Budaya Organisasi 0,690–0,807, dan Pengembangan Karir 0,722–0,791. Karena seluruh nilai r hitung $>$ r tabel (0,193), maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, instrumen penelitian telah mampu mengukur masing-masing variabel secara tepat dan layak

digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas dan analisis data berikutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan dan konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pada penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha* yang umum digunakan dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menilai konsistensi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dalam kuesioner.

Menurut Sahir (2021:33), reliabilitas adalah pengujian terhadap kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, di mana semakin tinggi nilai koefisien tersebut, maka semakin tinggi pula tingkat reliabilitas atau konsistensi jawaban responden. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakuratan dan konsistensi instrumen penelitian. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0.815	0,60	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	0.829	0,60	Reliabel
3.	Budaya Organisasi (X2)	0.800	0,60	Reliabel
4.	Pengembangan Karir (X3)	0.811	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.3, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari kriteria

minimum 0,60, yaitu Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,815, Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) sebesar 0,829, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,800, dan Pengembangan Karir (X3) sebesar 0,811. Karena seluruh nilai Cronbach's Alpha telah memenuhi kriteria $\alpha > 0,60$, maka seluruh variabel dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil dan dapat dipercaya serta layak digunakan dalam proses analisis data selanjutnya.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden menyajikan hasil tanggapan 103 ASN pada Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh terhadap item-item pernyataan dalam kuesioner penelitian. Distribusi ini bertujuan memberikan gambaran mengenai persepsi responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1), Budaya Organisasi (X2), Pengembangan Karir (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Hasil distribusi frekuensi masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y) pada ASN Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar organisasi..	35	34.0	36	35.0	32	31.1	0	0	0	0	4.03
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	34	33.0	41	39.8	28	27.2	0	0	0	0	4.06
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan.	33	32.0	41	39.8	29	28.2	0	0	0	0	4.04
4	Saya menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas..	34	33.0	40	38.8	29	28.2	0	0	0	0	4.05
5	Saya bertanggung jawab terhadap setiap hasil pekerjaan yang saya lakukan.	32	31.1	37	35.9	34	33.0	0	0	0	0	3.98
Nilai Rerata												4.03

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap kinerja yang mereka

miliki. Hal ini terlihat dari nilai rerata (*mean*) sebesar 4,03 yang berada pada kategori tinggi (setuju). Mayoritas responden memberikan jawaban Setuju pada seluruh indikator, dengan persentase berkisar antara 35,0%–39,8%, diikuti jawaban Sangat Setuju sebesar 31,1%–34,0%, dan Kurang Setuju sebesar 27,2%–33,0%. Tidak terdapat responden yang memberikan jawaban Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan *"Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan"* dengan nilai *mean* 4,06, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan *"Saya bertanggung jawab terhadap setiap hasil pekerjaan yang saya lakukan"* dengan nilai *mean* 3,98.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan kinerja pegawai telah berada pada kategori baik, masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab yang optimal terhadap hasil pekerjaan yang dilaksanakan. Kondisi tersebut tercermin dari masih adanya responden yang memberikan jawaban kurang setuju pada indikator tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan, sehingga indikator tersebut memperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator kinerja pegawai lainnya. Dengan demikian, kinerja pegawai di BPBPK Aceh secara umum dapat dikategorikan baik.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) pada ASN Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

No	Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.	34	33.0	37	35.9	32	31.1	0	0	0	0	4.02
2.	Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kerja.	34	33.0	39	37.9	30	29.1	0	0	0	0	4.04
3.	Pimpinan memberikan arahan yang jelas mengenai target pekerjaan.	28	27.2	44	42.7	31	30.1	0	0	0	0	3.97
4.	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap kinerja pegawai secara berkala.	12	26.1	26	56.5	8	17.4	0	0	0	0	4.08
5.	Pimpinan menekankan pencapaian hasil kerja dalam setiap pekerjaan.	7	15.2	28	60.9	11	23.9	0	0	0	0	4.13
Nilai Rerata												4,04

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1) menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rerata (*mean*) sebesar 4,04 yang berada pada kategori tinggi (setuju). Mayoritas responden memberikan jawaban Setuju, dengan persentase berkisar antara 35,9%–60,9%, diikuti jawaban Sangat Setuju sebesar 15,2%–33,0%, dan Kurang Setuju sebesar 17,4%–31,1%. Tidak terdapat jawaban Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan *"Pimpinan menekankan pencapaian hasil kerja dalam setiap pekerjaan"* dengan nilai *mean* 4,13, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan *"Pimpinan memberikan arahan yang jelas mengenai target pekerjaan"* dengan nilai *mean* 3,97.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan transaksional di BPBPK Aceh telah diterapkan dengan baik, masih terdapat sebagian pegawai yang menilai arahan dan target pekerjaan yang diberikan pimpinan belum sepenuhnya jelas atau belum disampaikan secara konsisten. Kondisi tersebut tercermin dari masih adanya responden yang memberikan jawaban kurang setuju pada indikator kejelasan arahan mengenai target pekerjaan, sehingga indikator tersebut memperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator gaya kepemimpinan transaksional lainnya.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi (X2) pada ASN Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh adalah sebagai berikut.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi (X2)

No	Budaya Organisasi (X2)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Saya memahami dan menerapkan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi.	34	33.0	37	35.9	32	31.1	0	0	0	0	4.02
2.	Saya mematuhi norma dan aturan kerja yang berlaku di organisasi.	34	33.0	39	37.9	30	29.1	0	0	0	0	4.04
3.	Saya selalu disiplin dalam menjalankan tugas dan jam kerja.	34	33.0	37	35.9	32	31.1	0	0	0	0	3.97
4.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat saya bekerja.	28	27.2	44	42.7	31	30.1	0	0	0	0	4.08
5.	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	36	35.0	39	37.9	28	27.2	0	0	0	0	4.13
Nilai Rerata												4.04

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap budaya organisasi di BPBPK Aceh. Hal ini terlihat dari nilai rerata (*mean*) sebesar 4,04 yang berada pada kategori tinggi (setuju). Mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dengan persentase 35,9%–42,7%,

diikuti jawaban Sangat Setuju sebesar 27,2%–35,0%, dan Kurang Setuju sebesar 27,2%–32,0%. Tidak terdapat jawaban Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan *"Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan"* dengan nilai *mean* 4,13, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan *"Saya selalu disiplin dalam menjalankan tugas dan jam kerja"* dengan nilai *mean* 3,97.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi di BPBPK Aceh telah diterapkan dengan baik, tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan mematuhi jam kerja masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut tercermin dari masih adanya responden yang memberikan jawaban kurang setuju pada indikator kedisiplinan, sehingga indikator tersebut memperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator budaya organisasi lainnya.

4.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Pengembangan Karir (X3) pada ASN Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Pengembangan Karir (X3)

No	Pengembangan Karir (X3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Kesempatan pengembangan karir diberikan secara adil kepada seluruh pegawai.	28	27.2	35	34.0	34	33.0	0	0	0	0	4.00
2.	Pimpinan memberikan	30	29.1	41	39.8	32	31.1	0	0	0	0	3.98

No	Pengembangan Karir (X3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	perhatian terhadap perkembangan karir pegawai.											
3.	Penempatan kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang saya miliki.	28	27.2	47	45.6	28	27.2	0	0	0	0	4.00
4.	Saya memiliki keinginan untuk mengembangkan karir di organisasi ini.	30	29.1	40	38.8	33	32.0	0	0	0	0	3.97
5.	Saya merasa puas dengan peluang dan perkembangan karir yang saya peroleh.	30	29.1	40	38.8	33	32.0	0	0	0	0	3.97
	Nilai Rerata											3.98

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7, hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel Pengembangan Karir (X3) menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian yang baik terhadap kesempatan pengembangan karir yang diberikan organisasi. Hal ini terlihat dari nilai rerata (*mean*) sebesar 3,98 yang berada pada kategori tinggi (setuju). Mayoritas responden memberikan jawaban Setuju dengan persentase berkisar antara 34,0%–45,6%, diikuti jawaban Sangat Setuju sebesar 27,2%–29,1%, dan Kurang Setuju sebesar 27,2%–33,0%. Tidak terdapat jawaban Tidak Setuju (TS) maupun Sangat Tidak Setuju (STS). Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan "*Kesempatan pengembangan karir diberikan secara adil kepada seluruh pegawai*" dan "*Penempatan kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang saya miliki*", sedangkan indikator dengan

nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan *"Saya memiliki keinginan untuk mengembangkan karir di organisasi ini"* dan *"Saya merasa puas dengan peluang dan perkembangan karir yang saya peroleh"*.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengembangan karir di BPBPK Aceh telah dinilai baik, masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya termotivasi untuk mengembangkan karir serta belum merasa puas terhadap peluang pengembangan karir yang tersedia di organisasi. Kondisi tersebut tercermin dari masih adanya responden yang memberikan jawaban kurang setuju pada kedua indikator tersebut, sehingga keduanya memperoleh nilai rata-rata terendah dibandingkan indikator pengembangan karir lainnya.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

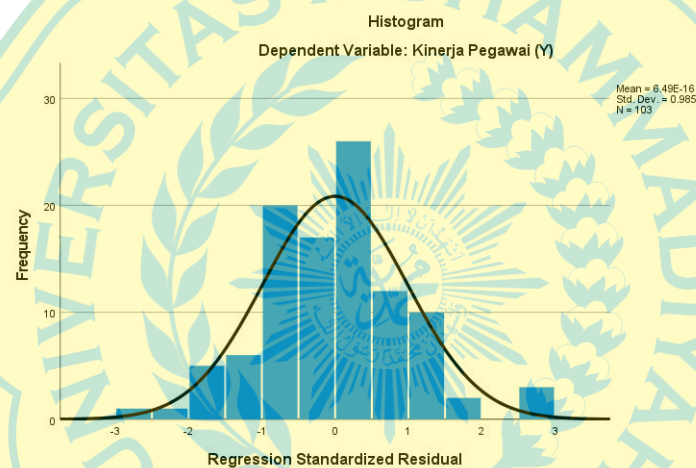
Pengujian asumsi normalitas untuk menguji data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Jika distribusi data normal, maka analisis data dan pengujian hipotesis digunakan statistik parametrik. Pengujian normalitas data menggunakan uji kolmogorov-smirnov *one sampel test* dengan kriteria uji: jika probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal. Pengolahan data dalam penelitian ini memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0.200
Sig.	0.584

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

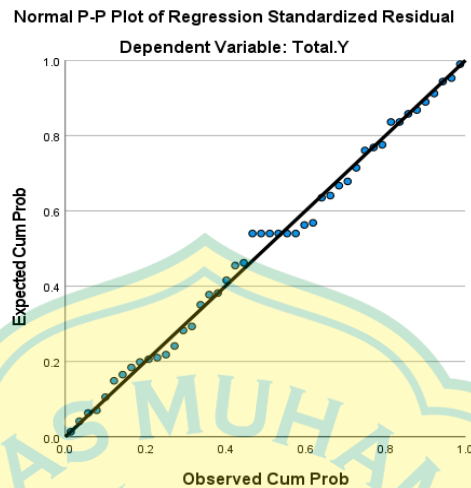
Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.8, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,200 dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar 0,584. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data residual dinyatakan berdistribusi normal. Karena nilai signifikansi $0,584 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan bahwa histogram Regression Standardized Residual pada gambar tersebut (variabel dependen: Kinerja Pegawai), Histogram menunjukkan bahwa sebaran residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) dan mengikuti garis kurva normal yang ditampilkan. Sebagian besar nilai residual terkonsentrasi di sekitar nilai nol, dengan penyebaran yang relatif simetris ke kiri dan ke kanan. Hal ini

mengindikasikan bahwa residual regresi tidak mengalami penyimpangan ekstrem (skewness) yang berarti.



Gambar 4.2 P-Plot

Berdasarkan Gambar 4.2 hasil P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Pola ini menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal dan tidak terlihat penyimpangan yang signifikan, baik di bagian awal, tengah, maupun akhir grafik.

4.5.2 Uji Multikolonieritas

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Pedoman pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, yaitu:

1. Berdasarkan nilai tolerance
 - Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi

- Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

2. Berdasarkan nilai VIF

- Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi
- Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

Tabel 4.9
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

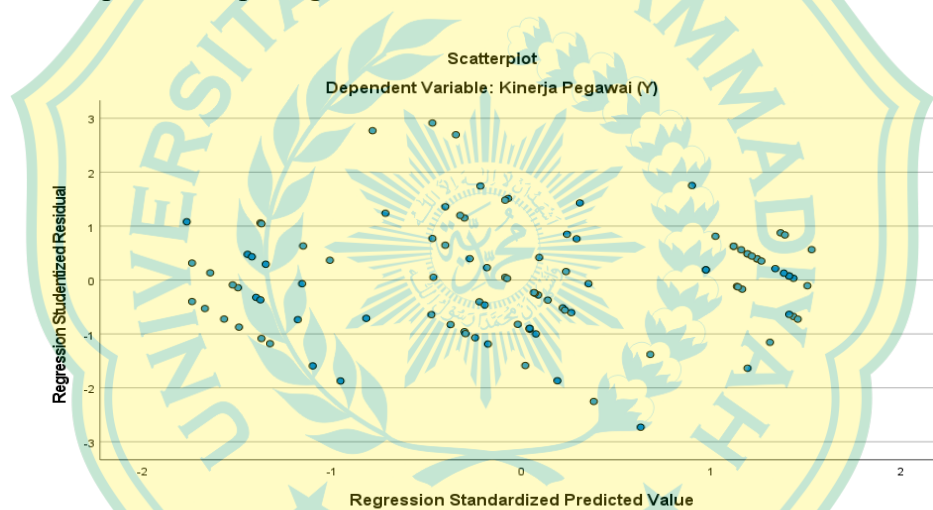
Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.343	2.915
Budaya Organisasi (X2)	0.283	3.530
Pengembangan karir (X3)	0.315	3.172

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0.343 dan VIF sebesar 2.915, variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0.283 dan VIF sebesar 3.530, sedangkan variabel Pengembangan karir (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0.315 dan VIF sebesar 3.172. Seluruh variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Sahir (2021:69) menyatakan “Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual mempunyai varian yang sama, disebut homoskedastisitas dan jika tidak disebut heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji ini menggunakan SPSS Versi 27.0 melalui grafik scatterplot antara z prediction (ZPRED) untuk variabel bebas (sumbu Y-Y prediksi-Y rill). Hasil olah data untuk uji homoskedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini:



Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa titik-titik residual pada scatterplot menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol serta tidak membentuk pola tertentu, sehingga menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi klasik homoskedastisitas telah terpenuhi, varians

residual bersifat konstan, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan serta pengujian hipotesis secara valid dan reliabel.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan karir (X3) sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.691	1.058		0.653	0.515
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.328	0.079	0.333	4.128	0.000
	Budaya Organisasi (X2)	0.388	0.091	0.377	4.239	0.000
	Pengembangan karir (X3)	0.254	0.088	0.244	2.895	0.005
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.10, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,691 + 0,328X_1 + 0,388X_2 + 0,254X_3$$

Berdasarkan hasil regresi linier berganda tersebut, dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Pengembangan Karir (X_3) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,691. Namun, karena nilai signifikansi konstanta $0,515 > 0,05$, maka konstanta tersebut tidak signifikan secara statistik.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,328, nilai t hitung sebesar 4,128, dan nilai signifikansi 0,000. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,328 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

3. Variabel Budaya Organisasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,388, nilai t hitung sebesar 4,239, dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,388 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Karena nilai signifikansi $0,000 <$

0,05, maka Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4. Variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,254, nilai t hitung sebesar 2,895, dan nilai signifikansi 0,005. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,254 satuan dengan asumsi variabel lainnya tetap. Karena nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, maka Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi dengan symbol (R^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap naik turunnya variabel terikat dari persamaan regresi tersebut. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
1	0.882	0.779	0.772	1.432
a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

1. Nilai Koefisien Korelasi (R)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,882 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan terhadap

Kinerja Pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir, maka Kinerja Pegawai juga cenderung semakin meningkat.

2. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 atau 77,9% menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 77,9%. Sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3. Nilai Adjusted R^2

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,772 atau 77,2% menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian, Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) mampu menjelaskan sebesar 77,2% variasi Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

4. Std. Error of the Estimate

Nilai Std. Error of the Estimate sebesar 1,432 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dari model regresi dalam menjelaskan Kinerja Pegawai (Y). Nilai tersebut menunjukkan bahwa penyimpangan hasil prediksi model terhadap nilai aktual Kinerja Pegawai relatif kecil, sehingga model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik.

4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk menguji kemaknaan parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan tabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Uji Parsial (*t-test*)

No.	Variabel Idependen	t-hitung	t-tabel	Sig
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	4.128	1.660	0.000
2.	Budaya Organisasi (X2)	4.239	1.660	0.000
3.	Pengembangan karir (X3)	2.895	1.660	0.005

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.12 Uji Parsial (*t-test*), dapat dijelaskan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,128, lebih besar dari t tabel sebesar 1,660, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

2. Budaya Organisasi (X2)

Budaya Organisasi (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,239, lebih besar dari t tabel sebesar 1,660, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Pengembangan karir (X3)

Pengembangan Karir (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,895, lebih besar dari t tabel sebesar 1,660, dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, semakin baik kesempatan dan program pengembangan karir yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil uji parsial menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3), masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel (1,660) serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga seluruh hipotesis parsial dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh seperti pada tabel berikut ini:

4.13
Analisis of Variance (Anova) (f-test)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F-hitung	F-Tabel	Sig.
1	Regression	714.415	3	238.138	116.079	2.700	0.000
	Residual	203.100	99	2.052			
	Total	917.515	102				

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) pada tabel Analysis of Variance (ANOVA), diperoleh nilai F hitung sebesar 116,079, sedangkan nilai F tabel sebesar 2,700, dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena F hitung ($116,079 > F \text{ tabel } (2,700)$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kombinasi ketiga variabel independen mampu menjelaskan perubahan pada Kinerja Pegawai secara signifikan. Dengan demikian, peningkatan kualitas gaya kepemimpinan, penerapan budaya organisasi yang baik, serta pengembangan karir yang efektif akan memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan diterima.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F), diperoleh nilai F hitung sebesar 116,079, lebih besar daripada F tabel sebesar 2,700, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki peran yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, nilai R Square (R^2) sebesar 0,779 menunjukkan bahwa 77,9% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 22,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi gaya kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi yang kuat, dan pengembangan karir yang berkelanjutan. Apabila ketiga aspek tersebut diterapkan secara optimal oleh organisasi, maka pegawai akan lebih termotivasi, memiliki komitmen yang tinggi, serta mampu bekerja secara lebih produktif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,328, t hitung sebesar 4,128, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} (4,128) > t_{tabel} (1,660)$ dan nilai

signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kualitas gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,328 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, memberikan motivasi, serta menjadi teladan bagi pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

4.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), variabel Budaya Organisasi (X2) memperoleh koefisien regresi sebesar 0,388, t hitung sebesar 4,239, dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung (4,239) $>$ t tabel (1,660) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien regresi sebesar 0,388 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,388 satuan. Selain itu, nilai Standardized Beta sebesar 0,377 merupakan yang tertinggi dibandingkan variabel independen lainnya, sehingga Budaya Organisasi menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Pegawai.

Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang kuat, seperti adanya nilai-nilai kerja yang positif, disiplin, kerja sama, komitmen, dan rasa

tanggung jawab, mampu membentuk perilaku kerja yang lebih baik. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya organisasi yang baik cenderung lebih mudah beradaptasi, memiliki loyalitas yang tinggi, dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan organisasi.

4.7.4 Pengaruh Pengembangan Karir (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,254, t hitung sebesar 2,895, dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Karena $t \text{ hitung } (2,895) > t \text{ tabel } (1,660)$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien regresi sebesar 0,254 menunjukkan bahwa setiap peningkatan pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,254 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk mengembangkan karir, seperti melalui pendidikan, pelatihan, promosi jabatan, maupun peningkatan kompetensi, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Pegawai yang melihat adanya peluang untuk berkembang dalam organisasi akan terdorong untuk meningkatkan kemampuan, menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik, serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4.8 Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh yang signifikan dengan nilai F hitung sebesar 116,079, nilai signifikansi 0,000, serta mampu menjelaskan 77,9% variasi Kinerja Pegawai ($R^2 = 0,779$). Temuan ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Standardized Beta sebesar 0,377, diikuti oleh Gaya Kepemimpinan ($\beta = 0,333$) dan Pengembangan Karir ($\beta = 0,244$). Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pentingnya membangun budaya organisasi yang kuat sebagai fondasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi dan kinerja pegawai.

2. Implikasi Praktis

Bagi organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dilakukan melalui peningkatan kualitas kepemimpinan, tetapi juga perlu didukung oleh budaya organisasi yang positif

serta sistem pengembangan karir yang jelas dan berkelanjutan. Pimpinan diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, memberikan arahan yang jelas, melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta memberikan motivasi dan penghargaan atas kinerja yang dicapai. Di sisi lain, organisasi perlu memperkuat nilai-nilai budaya kerja seperti disiplin, kerja sama, integritas, dan tanggung jawab agar tercipta lingkungan kerja yang produktif.

Selanjutnya, organisasi juga perlu menyusun program pengembangan karir yang transparan dan berbasis kompetensi, seperti pelatihan, pendidikan, pembinaan, serta kesempatan promosi jabatan yang adil. Dengan adanya sistem pengembangan karir yang baik, pegawai akan merasa memiliki peluang untuk berkembang sehingga motivasi, loyalitas, dan produktivitas kerja semakin meningkat. Implementasi ketiga aspek tersebut secara terpadu diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berikut Kesimpulan dan Saran yang disusun berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.
3. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh.
4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada ASN di Balai Penataan Bangunan, Prasarana dan Kawasan (BPBPK) Aceh secara simultan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. BPBPK Aceh disarankan untuk meningkatkan kejelasan arahan dan target pekerjaan melalui komunikasi yang efektif serta pemberian umpan balik secara berkala agar pegawai lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya.
2. BPBPK Aceh disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan kepatuhan terhadap jam kerja melalui pembinaan, pengawasan, dan keteladanan pimpinan.
3. BPBPK Aceh disarankan untuk meningkatkan keinginan pegawai dalam mengembangkan karir serta kepuasan terhadap peluang karir melalui pelatihan, pembinaan, dan sistem promosi yang transparan.
4. Penelitian Selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *employee engagement*, serta memperluas objek dan jumlah responden agar hasil penelitian lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: Pengembangan karir dan peningkatan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Expert.
- Dewi, N., & Purnawati, N. (2024). Pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas kerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 200–210.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen kepemimpinan: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Melati, R., & Kharismasyah, A. (2022). Pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 800–812.
- Novitasari, D., & Bakhri, S. (2023). Pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 9(2), 970–980.
- Lestari, D., & Pratama, R. (2023). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja serta kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, (sesuaikan volume, nomor, dan halaman berdasarkan sumber asli).
- Luthans, F. (2023). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill
- Pardila Sari, P., Habe, H., & Kawuluan, B. (2023). Pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 55–67.

- Priyatno, D. (2022). *Olahan data praktis SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Safitri, H.,M dan Nurfazilah (2023). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*.
- Salampessy, M., et al. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Modern*, 10(1), 30–40.
- Sari, D., & Komarudin. (2021). Pengembangan karir dan peningkatan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(2), 120–130.
- Sari, D., et al. (2023). Career development and employee performance improvement. *International Journal of Human Resource Management*, 5(1), 45–55.
- Sedarmayanti. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Serang, S., & Arfah, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 100–110.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tulun, W., Nursiani, N. P., Kurniawati, M., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(6), 1513–1526.
- Wardhana, A. (2024). Career development strategy in organizational management. *Journal of Human Resource Development*, 8(1), 15–25.
- Worumi, A. N., Ibrahim, M. B. H., & Pongtiku, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 80–90.

- Yanti, N., & Musyidi. (2022). Pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 7(2), 280–290.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations* (9th ed.). New York: Pearson Education.
- Yuliyanti, T. H., & Hakim, L. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus KPKNL Surakarta). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 95–105.
- Zebua, N. A., Telaumbanua, E., Lahagu, P., & Hulu, F. (2025). Peran Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 4(2), 320–333.



Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL , BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ASN DI BALAI PENATAAN BANGUNAN, PRASARANA DAN KAWASAN (BPBPK) ACEH”

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki ☐
- Perempuan ☐

2. Usia:

- ≤ 30 tahun ☐
- 30-35 tahun ☐
- 36-41 tahun ☐
- 42-47 ☐
- ≥ 48 tahun ☐

3. Pendidikan Terakhir:

- SMA
- Diploma (D3)
- Sarjana (S1)
- Pascasarjana (S2,S3)

4. Lama Masa Kerja:

- ≤ 5 tahun
- 5-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- ≥ 20 tahun

C. Variable Penelitian:**1. Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar organisasi..					
2.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang ditetapkan.					
4.	Saya menggunakan waktu dan sumber daya kerja secara efektif dalam menyelesaikan tugas..					
5.	Saya bertanggung jawab terhadap setiap hasil pekerjaan yang saya lakukan.					

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.					
2.	Pimpinan memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar aturan kerja.					
3.	Pimpinan memberikan arahan yang jelas mengenai target pekerjaan.					
4.	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap					

	kinerja pegawai secara berkala.					
5.	Pimpinan menekankan pencapaian hasil kerja dalam setiap pekerjaan.					

3. Budaya Organisasi (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memahami dan menerapkan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi.					
2.	Saya mematuhi norma dan aturan kerja yang berlaku di organisasi.					
3.	Saya selalu disiplin dalam menjalankan tugas dan jam kerja.					
4.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat saya bekerja.					
5.	Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					

4. Pengembangan Karir (X3)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kesempatan pengembangan karir diberikan secara adil kepada seluruh pegawai.					
2.	Pimpinan memberikan perhatian terhadap perkembangan karir pegawai.					
3.	Penempatan kerja sesuai dengan kemampuan dan kompetensi yang saya miliki.					
4.	Saya memiliki keinginan untuk mengembangkan karir di organisasi ini.					
5.	Saya merasa puas dengan peluang dan perkembangan karir yang saya peroleh.					

Lampiran 2. Data Tabulasi

Responden	Kinerja Pegawai (Y)						Gaya Kepemimpinan (X1)						Budaya Organisasi (X2)						Pengembangan karir (X3)					
	A1	A2	A3	A4	A5	Total	B1	B2	B3	B4	B5	Total	C1	C2	C3	C4	C5	Total	D1	D2	D3	D4	D5	Total
1	5	4	4	3	3	19	5	4	3	4	4	20	5	4	3	4	3	19	4	3	3	3	4	17
2	5	5	4	5	4	23	4	3	4	4	5	20	3	3	4	3	4	17	5	4	4	3	4	20
3	4	4	4	3	3	18	3	3	3	4	3	16	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18
4	5	5	4	3	3	20	4	3	3	5	4	19	4	4	5	5	3	21	4	4	4	4	5	21
5	5	4	5	5	4	23	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	22
6	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	5	23
7	3	4	5	5	5	22	5	4	4	4	5	22	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	17
8	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	3	4	5	3	4	19	4	4	4	3	5	20
9	3	5	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	3	4	4	4	5	20	5	5	4	4	4	22
10	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	3	17
11	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24
12	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	4	19	3	3	5	5	3	19	3	5	5	4	3	20
13	4	5	3	4	4	20	5	3	4	5	3	20	3	5	4	3	4	19	4	5	3	3	4	19
14	3	3	4	4	4	18	3	5	4	3	5	20	4	4	4	3	4	19	5	4	4	3	4	20
15	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	5	22
16	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23
17	4	3	3	3	5	18	4	4	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	3	18
18	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21
19	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22
20	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	4	5	5	5	4	23
21	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22
22	4	3	5	4	3	19	5	5	4	5	3	22	4	3	4	5	5	21	3	3	3	4	3	16
23	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	5	19	5	4	4	4	4	21	3	3	3	3	5	17
24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
25	3	3	4	5	3	18	3	4	5	3	3	18	4	4	4	3	3	18	4	5	4	4	4	21
26	3	4	4	3	3	17	3	3	3	4	3	16	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
27	3	5	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	3	3	3	5	3	17	4	4	4	4	4	20
28	4	5	4	5	5	23	4	4	4	3	5	20	3	4	4	5	5	21	5	4	5	4	4	22
29	3	4	3	4	3	17	4	3	3	3	3	16	3	4	3	3	4	17	4	3	4	3	4	18
30	4	3	3	5	5	20	5	4	5	4	4	22	4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	4	20
31	3	4	4	5	3	19	3	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	3	4	5	3	3	18
32	4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	3	17
33	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	4	22
34	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	4	16	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16
35	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	24
36	3	4	4	4	4	19	5	4	3	4	5	21	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	5	21
37	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	5	22
38	5	3	4	3	5	20	4	4	3	4	3	18	4	4	5	3	4	20	5	5	3	4	4	21
39	5	4	4	4	4	21	4	4	3	3	3	17	3	4	5	4	4	20	4	4	5	4	3	20
40	4	3	3	4	4	18	3	3	4	5	3	18	4	4	3	5	4	20	4	3	4	3	5	19
41	5	3	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	4	4	3	3	5	19	4	5	4	5	4	22
42	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	4	3	22	4	4	4	5	4	21	5	5	4	4	4	22	5	4	3	4	3	19
44	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17	4	3	3	3	4	17
45	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20
46	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	24
47	3	4	5	3	3	18	5	5	4	4	5	23	4	4	5	3	4	20	5	5	4	4	5	23
48	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16
49	3	3	4	5	4	19	4	3	4	5	3	19	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	4	19
50	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
51	3	4	4	5	4	20	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18
52	4	3	3	4	4	18	4	3	3	3	4	17	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16
53	3	5	3	4	4	19	5	5	4	3	4	21	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	4	21
54	4	3	4	4	3	18	4	5	5	5	3	22	3	3	5	4	3	18	4	4	4	5	4	21
55	4	4	4	5	3	20	4	5	5	5	4	23	5	5	4	3	4	21	3	5	5	4	5	22

56	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	4	20	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
57	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
58	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	17
59	5	3	5	3	4	20	4	5	5	4	4	22	3	4	4	5	3	19	3	5	5	4	3	20
60	3	4	5	3	4	19	3	5	4	5	4	21	5	5	4	3	3	20	4	3	4	3	3	17
61	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24
62	4	4	3	5	5	21	3	4	4	3	4	18	5	5	5	5	3	23	4	4	5	5	4	22
63	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24
64	4	4	3	3	3	17	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	5	18	4	4	4	3	5	20
65	4	4	3	4	5	20	3	4	4	4	4	19	5	4	3	4	4	20	5	5	5	4	5	24
66	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	4	23
67	4	4	5	5	5	23	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24
68	5	4	4	4	5	22	5	3	5	3	3	19	3	3	3	4	4	17	4	5	3	3	3	18
69	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22
70	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	4	18	3	3	4	3	3	16
71	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15
72	4	4	3	4	5	20	4	5	3	4	4	20	5	4	4	4	3	20	5	5	3	4	4	21
73	5	4	4	4	5	22	4	5	5	5	5	24	4	3	3	4	3	17	4	3	3	5	4	19
74	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	5	4	3	4	20	4	3	4	4	5	20
75	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
76	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	3	16
77	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	4	18
78	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
79	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	16
80	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	17
81	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25
82	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	5	21	5	5	4	3	3	20	5	4	4	5	5	23
83	5	5	5	5	4	24	5	5	4	4	5	23	5	5	4	5	5	24	4	4	5	5	4	22
84	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	4	3	3	16	4	3	3	3	3	16
85	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17
86	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	5	23
87	5	4	3	4	4	20	3	3	4	3	4	17	4	4	4	4	4	20	3	4	5	3	5	20
88	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24
89	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	4	3	3	4	3	17
90	5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	4	22	4	5	5	5	5	24
91	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	3	16	3	3	4	3	3	16
92	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
93	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	5	24
94	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	4	18
95	4	4	4	5	4	21	3	4	4	4	4	19	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	4	21
96	5	3	4	4	4	20	4	5	3	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	3	3	18
97	4	5	5	4	4	22	4	3	4	5	5	21	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	3	20
98	4	3	4	4	3	18	4	5	5	4	3	21	5	4	3	4	4	20	4	5	4	4	4	21
99	4	4	3	4	4	19	5	4	5	5	5	24	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	4	19
100	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
101	5	5	5	5	4	24	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	4	5	4	5	23
102	4	5	4	5	5	23	3	4	5	4	5	21	3	3	5	3	3	17	5	3	4	4	4	20
103	5	5	4	4	4	22	3	4	4	4	3	18	4	5	3	4	4	20	5	4	5	3	5	22

Lampiran 3. Hasil SPSS Out Put

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel kinerja pegawai (Y)

		Statistics					Kinerja Pegawai (Y)
N	Valid	A1	A2	A3	A4	A5	
	Missing						
		103	103	103	103	103	103
		0	0	0	0	0	0
Mean		4.03	4.06	4.04	4.05	3.98	20.16

Frequency Table

		A1		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	3	32	31.1	31.1	31.1
	4	36	35.0	35.0	66.0
	5	35	34.0	34.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

		A2		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	3	28	27.2	27.2	27.2
	4	41	39.8	39.8	67.0
	5	34	33.0	33.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

		A3		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	3	29	28.2	28.2	28.2
	4	41	39.8	39.8	68.0
	5	33	32.0	32.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

		A4		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	3	29	28.2	28.2	28.2
	4	40	38.8	38.8	67.0
	5	34	33.0	33.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	34	33.0	33.0	33.0
	4	37	35.9	35.9	68.9
	5	32	31.1	31.1	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Kinerja Pegawai (Y)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	8	7.8	7.8	7.8
	16	7	6.8	6.8	14.6
	17	6	5.8	5.8	20.4
	18	14	13.6	13.6	34.0
	19	8	7.8	7.8	41.7
	20	15	14.6	14.6	56.3
	21	7	6.8	6.8	63.1
	22	7	6.8	6.8	69.9
	23	11	10.7	10.7	80.6
	24	16	15.5	15.5	96.1
	25	4	3.9	3.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Statistics						Gaya Kepemimpinan (X1)
		B1	B2	B3	B4	
N	Valid	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.02	4.04	3.97	4.08	4.13
						20.23

Frequency Table**B1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	31.1	31.1	31.1
	4	37	35.9	35.9	67.0
	5	34	33.0	33.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	30	29.1	29.1	29.1
	4	39	37.9	37.9	67.0
	5	34	33.0	33.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	30.1	30.1	30.1
	4	44	42.7	42.7	72.8
	5	28	27.2	27.2	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	27.2	27.2	27.2
	4	39	37.9	37.9	65.0
	5	36	35.0	35.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	27.2	27.2	27.2
	4	34	33.0	33.0	60.2
	5	41	39.8	39.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Gaya Kepemimpinan (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	6	5.8	5.8	5.8
	16	10	9.7	9.7	15.5
	17	7	6.8	6.8	22.3
	18	12	11.7	11.7	34.0
	19	8	7.8	7.8	41.7
	20	10	9.7	9.7	51.5
	21	12	11.7	11.7	63.1
	22	6	5.8	5.8	68.9

23	11	10.7	10.7	79.6
24	15	14.6	14.6	94.2
25	6	5.8	5.8	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel **Budaya Organisasi (X2)**

Statistics							Budaya Organisasi (X2)
		C1	C2	C3	C4	C5	
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.00	3.98	4.00	3.97	3.97	19.92

Frequency Table

C1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	34	33.0	33.0	33.0
	4	35	34.0	34.0	67.0
	5	28	27.2	33.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

C2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	32	31.1	31.1	31.1
	4	41	39.8	39.8	70.9
	5	30	29.1	29.1	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

C3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	27.2	27.2	27.2
	4	47	45.6	45.6	72.8
	5	28	27.2	27.2	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	32.0	32.0	32.0
	4	40	38.8	38.8	70.9
	5	30	29.1	29.1	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	33	32.0	32.0	32.0
	4	40	38.8	38.8	70.9
	5	30	29.1	29.1	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Budaya Organisasi (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	8	7.8	7.8	7.8
	16	7	6.8	6.8	14.6
	17	12	11.7	11.7	26.2
	18	7	6.8	6.8	33.0
	19	11	10.7	10.7	43.7
	20	16	15.5	15.5	59.2
	21	8	7.8	7.8	67.0
	22	6	5.8	5.8	72.8
	23	13	12.6	12.6	85.4
	24	13	12.6	12.6	98.1
	25	2	1.9	1.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Karir (X3)**Statistics**

		D1	D2	D3	D4	D5	Pengembangan karir (X3)
N	Valid	103	103	103	103	103	103
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.09	4.03	4.03	3.95	4.03	20.13

Frequency Table

		D1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	23.3	23.3	23.3
	4	46	44.7	44.7	68.0
	5	33	32.0	32.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

		D2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	30	29.1	29.1	29.1
	4	40	38.8	38.8	68.0
	5	33	32.0	32.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

		D3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	27	26.2	26.2	26.2
	4	46	44.7	44.7	70.9
	5	30	29.1	29.1	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

		D4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	30.1	30.1	30.1
	4	46	44.7	44.7	74.8
	5	26	25.2	25.2	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

		D5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	31	30.1	30.1	30.1
	4	38	36.9	36.9	67.0
	5	34	33.0	33.0	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

\

Pengembangan karir (X3)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	5	4.9	4.9	4.9
	16	9	8.7	8.7	13.6
	17	11	10.7	10.7	24.3
	18	9	8.7	8.7	33.0
	19	6	5.8	5.8	38.8
	20	15	14.6	14.6	53.4
	21	10	9.7	9.7	63.1
	22	14	13.6	13.6	76.7
	23	8	7.8	7.8	84.5
	24	11	10.7	10.7	95.1
	25	5	4.9	4.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

Hasil Uji Validitas Variabel kinerja pegawai (Y)

		Correlations				
		A1	A2	A3	A4	A5
A1	Pearson Correlation	1	.418**	.527**	.384**	.498**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103
A2	Pearson Correlation	.418**	1	.482**	.462**	.425**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103
A3	Pearson Correlation	.527**	.482**	1	.494**	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103
A4	Pearson Correlation	.384**	.462**	.494**	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103
A5	Pearson Correlation	.498**	.425**	.408**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.749**	.732**	.766**	.772**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103

Correlations		Kinerja Pegawai (Y)
A1	Pearson Correlation	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	103
A2	Pearson Correlation	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	103
A3	Pearson Correlation	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	103
A4	Pearson Correlation	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	103
A5	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	103
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	103

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

Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)

Correlations		B1	B2	B3	B4
B1	Pearson Correlation	1	.492**	.482**	.523**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103
B2	Pearson Correlation	.492**	1	.540**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103
B3	Pearson Correlation	.482**	.540**	1	.511**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103
B4	Pearson Correlation	.523**	.545**	.511**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103

B5	Pearson Correlation	.476**	.511**	.419**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	.774**	.801**	.760**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103

Correlations

		B5	Gaya Kepemimpinan (X1)
B1	Pearson Correlation	.476**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	103	103
B2	Pearson Correlation	.511**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	103	103
B3	Pearson Correlation	.419**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	103	103
B4	Pearson Correlation	.428**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	103	103
B5	Pearson Correlation	1	.740**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	103	103
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	103	103

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

CORRELATIONS

Hasil Uji Validitas Variabel **Budaya Organisasi (X2)**

		Correlations				
		C1	C2	C3	C4	C5
C1	Pearson Correlation	1	.647**	.357**	.398**	.428**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103
C2	Pearson Correlation	.647**	1	.458**	.383**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103
C3	Pearson Correlation	.357**	.458**	1	.371**	.421**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103	103
C4	Pearson Correlation	.398**	.383**	.371**	1	.460**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103	103
C5	Pearson Correlation	.428**	.512**	.421**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103	103
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.767**	.807**	.690**	.702**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103	103

		Correlations	Budaya Organisasi (X2)
C1	Pearson Correlation		.767**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		103
C2	Pearson Correlation		.807**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		103
C3	Pearson Correlation		.690**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		103
C4	Pearson Correlation		.702**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	103
C5	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	103
Budaya Organisasi (X2)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	103

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

Hasil Uji Validitas Variabel **Pengembangan Karir (X3)**

		Correlations			
		D1	D2	D3	D4
D1	Pearson Correlation	1	.517**	.367**	.433**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	103	103	103	103
D2	Pearson Correlation	.517**	1	.483**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	103	103	103	103
D3	Pearson Correlation	.367**	.483**	1	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	103	103	103	103
D4	Pearson Correlation	.433**	.521**	.390**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	103	103	103	103
D5	Pearson Correlation	.542**	.452**	.492**	.414**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103
Pengembangan karir (X3)	Pearson Correlation	.755**	.791**	.722**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000
	N	103	103	103	103

		Correlations	
		D5	Pengembangan karir (X3)
D1	Pearson Correlation	.542**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000

	N	103	103
D2	Pearson Correlation	.452**	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	103	103
D3	Pearson Correlation	.492**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	103	103
D4	Pearson Correlation	.414**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	103	103
D5	Pearson Correlation	1	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	103	103
Pengembangan karir (X3)	Pearson Correlation	.774**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	103	103

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel **kinerja pegawai (Y)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.815	5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel **Gaya Kepemimpinan Transaksional (X1)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.829	5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel **Budaya Organisasi (X2)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.800	5

Hasil Uji Reliabilitas Variabel **Pengembangan Karir (X3)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	103	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	103	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.811	5

Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Model	Variables Entered/Removed ^a		Method
	Variables Entered	Variables Removed	
1	Pengembangan karir (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 ^a	.779	.772	1.432

a. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	714.415	3	238.138	116.079	.000 ^b
	Residual	203.100	99	2.052		
	Total	917.515	102			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengembangan karir (X3), Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2)

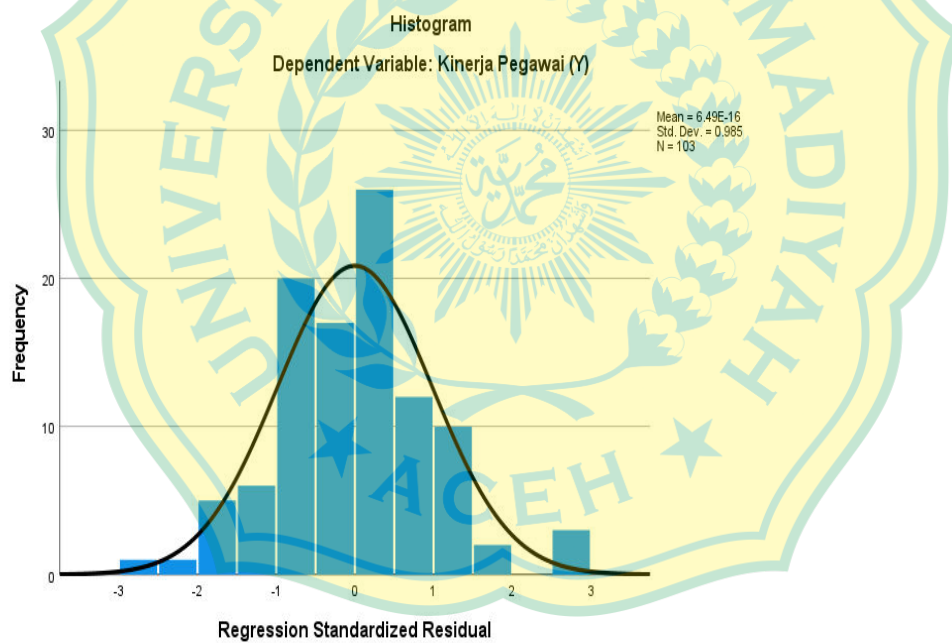
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.691	1.058		.515

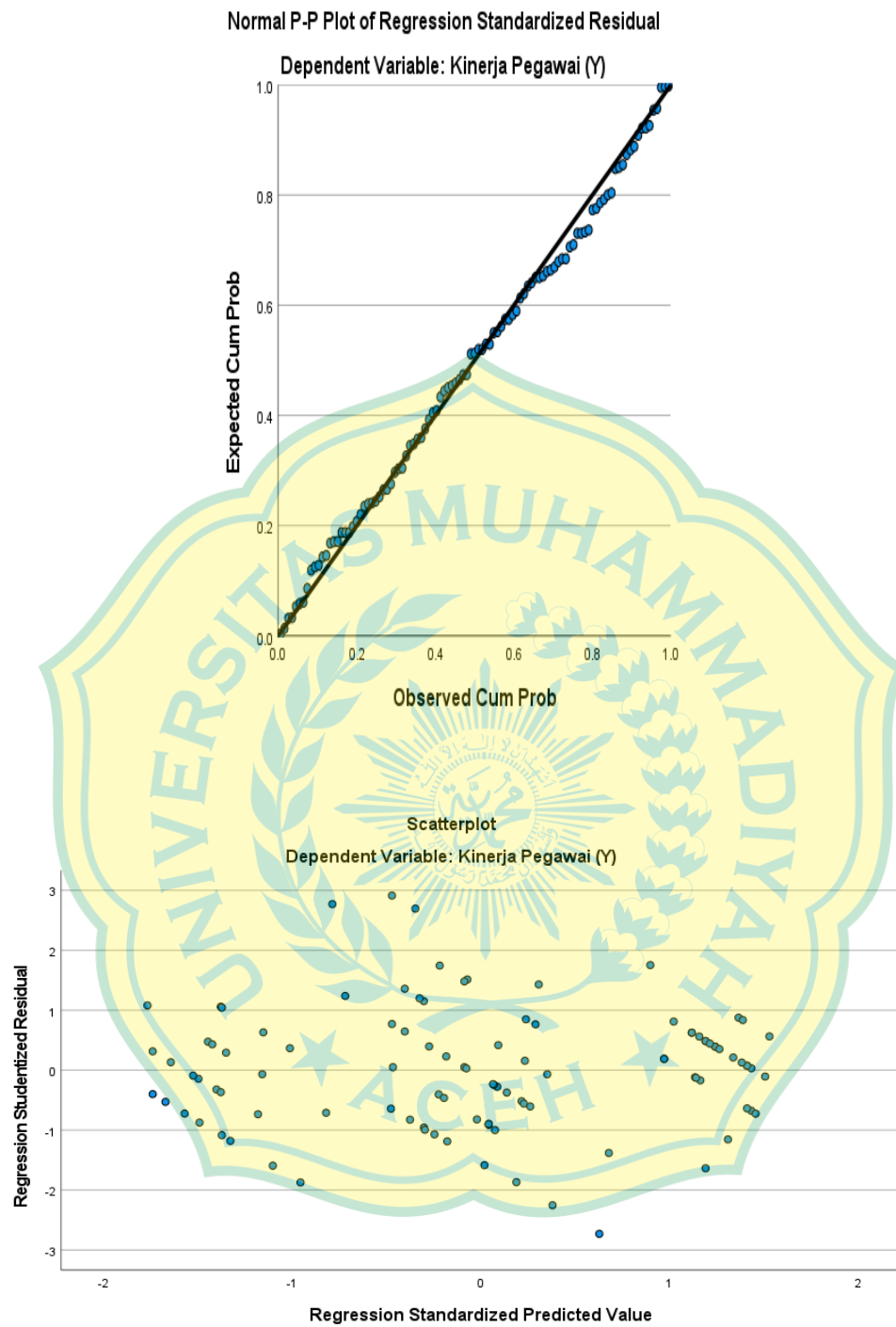
Gaya Kepemimpinan (X1)	.328	.079	.333	4.128	.000
Budaya Organisasi (X2)	.388	.091	.377	4.239	.000
Pengembangan karir (X3)	.254	.088	.244	2.895	.005

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.343	2.915
	Budaya Organisasi (X2)	.283	3.530
	Pengembangan karir (X3)	.315	3.172

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41108966
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.039
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.584
	99% Confidence Interval	Lower Bound .572
		Upper Bound .597

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel

NILAI R-TABEL

Tabel r untuk df = 101 - 150					
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
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920

NILAI T-TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741

NILAI F-TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75