

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BKKBN BANDA ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH:

**CUT MAISARAH
NPM :1902120166**



**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, 11 September 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

CUT MAISARAH
NPM : 1902120166

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEPUASAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR BKKBN Banda Aceh**

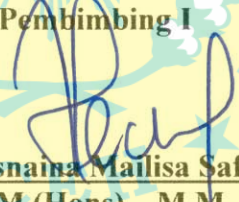
Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

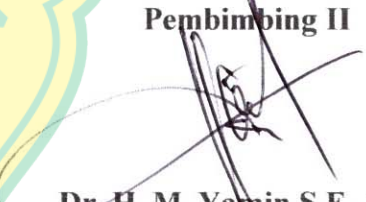
**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. 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


Dr. H. M. Yamin S.E., M.Si
NIK: 19840627 201701 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, 11 September 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

Cut Maisarah
NPM : 1902120166

Dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BKKBN Banda Aceh

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 11 September 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Dr. Husnaina Mailisa Safitri,
B.M.(Hons)

NIK: 19870513 201306 2 001

Sekretaris

Dr. H. M. Yamin M.Si
NIK: 19740315 200411 1 001

Anggota

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

Anggota

Ammar Fuad, S.E., M.M
NIK: 19840504 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Bisnis Digital

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

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, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda 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 proposal skripsi 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 Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
2. Ibu Dr. Zuraidah, S.E M.M Selaku Plt. 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, Selaku Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.

5. Bapak Dr. H. M. Yamin, S.E., M.Si Selaku Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Kepada Ayah dan Ibuku tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
7. Saudara kandungku tersayang yang telah memberikan semangat kepada penulis, terimakasih atas doa-doanya.
8. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada dan telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Banda Aceh, 11 September 2026

Cut Maisarah



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.....	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Ruang lingkup penelitian	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	9
2.1 Landasan Teoritis.....	9
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai....	11
2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	12
2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	15
2.1.3 Motivasi.....	16
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	16
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	16
2.1.3.3 Indikator Motivasi.....	17
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	18
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	19
2.1.5 Budaya Organisasi	19
2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi	19
2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	20
2.1.5.3 Indikator Budaya Organisasi.....	21

2.2 Penelitian Sebelumnya.....	24
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
3.1 Desain Penelitian	28
3.1.1 Tujuan Peneliatian	28
3.1.2 Jenis Penelitian	28
3.1.3 Lokasi Dan objek Penelitian	29
3.1.4 Horizon Waktu	29
3.1.5 Unit Analisis	30
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	31
3.3 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	33
3.4 Definisi Dan Operasional Variabel	34
3.5 Teknik Analisis Data	36
3.6 Pengujian Data.....	36
3.6.1 Pengujian Vadilitas.....	36
3.6.2 Pengujian Reliabilitas	37
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik	37
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	37
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....	37
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.7 Pengujian Hipotesis	39
3.7.1 Uji Parsial (uji t).....	39
3.7.2 Uji Simultan (uji f).....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)	42
4.1.2 Visi dan Misi BKKBN Provinsi Aceh	43
4.2 Karakteristik Responden	43
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	46
4.3.1 Uji Validitas	46
4.3.2 Uji Reliabilitas	48
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	49
4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	49
4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan	51
4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	52
4.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan kerja.....	54
4.4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	54
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik	56
4.5.1 Uji Normalitas	56
4.5.2 Uji Multikolineraitas	58
4.5.3 Uji Heteroskedastisita.....	60

4.6 Uji Hipotesis.....	61
4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen.....	60
4.6.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	63
4.6.3 Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	64
4.6.4 Pengujian Secara Simultan.....	67
4.7 Pembahasan.....	68
4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	67
4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	67
4.7.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.....	68
4.7.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	70
4.7.5 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	70
4.8 Implikasi Penelitian.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1 Horizon Waktu	29
Tabel 3.2 Skala Likert	32
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	43
Tabel 4.2 Uji Validitas	46
Tabel 4.3 Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	48
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X1)	51
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Motivasi (X2)	52
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X3).....	55
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi (X4)	55
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.10 Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas	61
Tabel 4.11 Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	61
Tabel 4.12 Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.13 Uji Parsial t-test.....	65
Tabel 4.14 Uji Analisis of Variance (Anova)	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik Hasil Survei Awal Kantor BKKBN Banda Aceh Tahun 2026 (n=58 Pegawai)	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 4.1 Gambar Grafik Histrogram	57
Gambar 4.2 Gambar P-Plot.....	58
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	60



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	76
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	79
Lampiran 3. SPSS Out Put.....	81
Lampiran 4. Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	104



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI,
KEPUASAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BKKBN BANDA ACEH**

CUT MAISARAH
NPM :1902120166

Pembimbing I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) MM
Pembimbing II : Dr. H. M. Yamin, S.E., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh, baik secara parsial maupun simultan, serta untuk mengetahui variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total *sampling*, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah 58 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Selain data primer yang diperoleh melalui kuesioner, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber yang relevan dengan objek penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Sebelum dilakukan analisis regresi, data terlebih dahulu melalui pengujian instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Dari keempat variabel tersebut, budaya organisasi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh..

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.*

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION,
JOB SATISFACTION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BKKBN OFFICE
OF BANDA ACEH**

CUT MAISARAH
NPM :1902120166

Supervisor I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) MM
Supervisor II : Dr. H. M. Yamin, S.E., M.Si

ABSTRACT

This study aims to analyze and determine the effect of leadership style, motivation, job satisfaction, and organizational culture on employee performance at the BKKBN Office of Banda Aceh, both partially and simultaneously, as well as to identify the variable that has the most dominant influence on employee performance. This study employed a quantitative approach using an associative research design. The population consisted of all employees at the BKKBN Office of Banda Aceh. The sampling technique used was total sampling, in which all members of the population were selected as research samples, resulting in a total of 58 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires to respondents containing statements related to leadership style, motivation, job satisfaction, organizational culture, and employee performance. In addition to primary data obtained through questionnaires, this study also utilized secondary data from various relevant sources related to the research object. The collected data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS. Prior to the regression analysis, the research instrument was tested through validity and reliability tests, followed by classical assumption tests. Hypothesis testing was conducted using the t-test to determine the partial effects of each independent variable and the F-test to determine the simultaneous effect of the independent variables on employee performance. The results showed that leadership style, motivation, job satisfaction, and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Among the four variables, organizational culture was found to be the most dominant variable influencing employee performance at the BKKBN Office of Banda Aceh.

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction, Organizational Culture, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu instansi pemerintahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki pegawai yang berpengetahuan, memiliki keterampilan yang memadai, serta mampu bekerja secara profesional agar kinerja instansi dapat berjalan secara optimal.

Kinerja pegawai menjadi aspek penting dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan. Kinerja pegawai yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga instansi pemerintahan dapat memberikan pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat.

Instansi pemerintahan dalam menjalankan aktivitasnya harus mampu memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia, khususnya pegawai, merupakan penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik agar potensi pegawai dapat dikelola secara optimal. Keberhasilan manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari

tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan, karena semakin baik kinerja pegawai maka semakin besar pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan perwujudan dari hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut Rahayu dalam Dewi dan Purnawati (2024:203), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu instansi pemerintahan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhinya, antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mengarahkan, memengaruhi, dan mengendalikan perilaku pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja pegawai, serta mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Menurut Kadarisma dalam Tanjung dan Simatupang (2023:152), motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan menjadi faktor pembeda antara keberhasilan

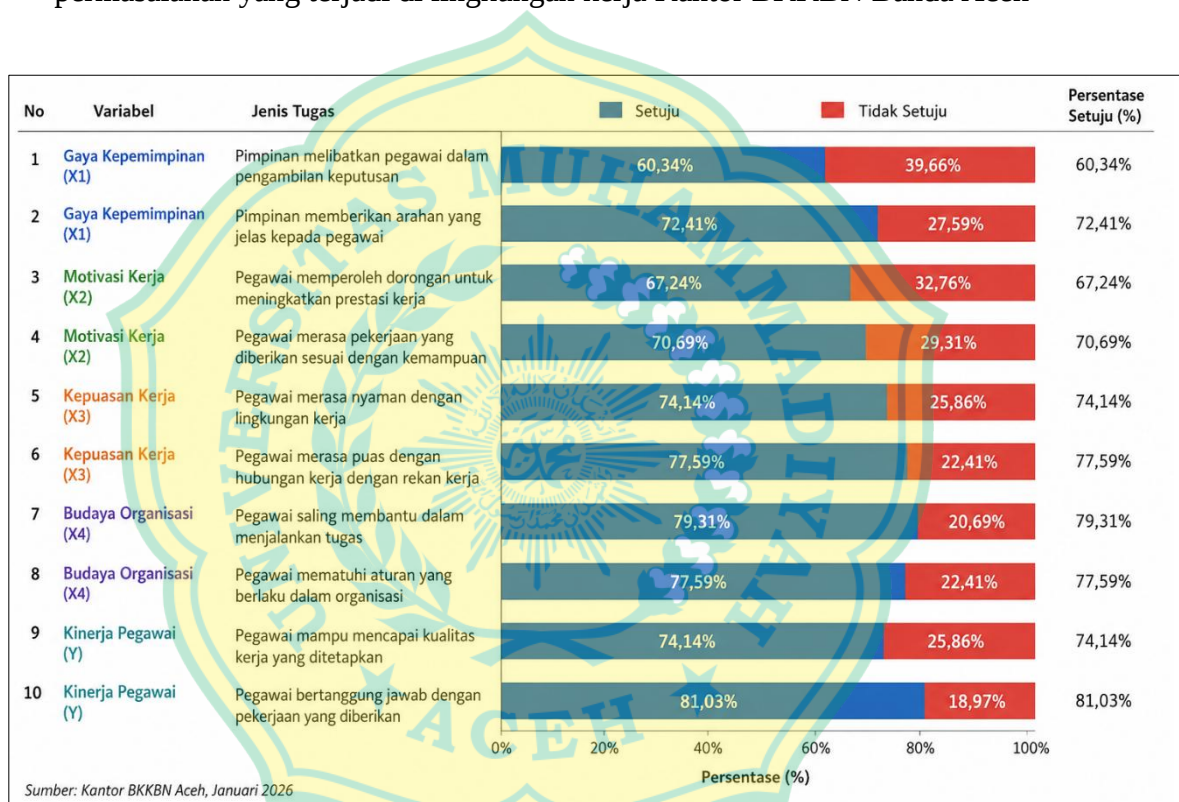
dan kegagalan dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang timbul sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, hubungan kerja, serta peluang pengembangan karier. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap kerja yang positif, loyalitas yang tinggi, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang merasa tidak puas.

Selain itu, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja pegawai. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam berperilaku dan bekerja. Budaya organisasi yang kuat dan positif akan mendorong terciptanya kerja sama yang baik, disiplin kerja, serta komitmen pegawai terhadap organisasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Kantor BKKBN Banda Aceh sebagai instansi pemerintah yang bertugas melaksanakan program kependudukan, keluarga berencana, dan pembangunan keluarga dituntut untuk memiliki kinerja pegawai yang optimal guna mendukung keberhasilan program-program pemerintah. Sebelum melakukan penelitian secara mendalam pada Kantor BKKBN Banda Aceh, peneliti terlebih dahulu melaksanakan survei awal melalui wawancara dan observasi langsung. Wawancara awal dilakukan secara informal melalui tanya jawab dengan pihak

bagian kepegawaian yang memiliki pemahaman dan informasi yang memadai mengenai kondisi serta kinerja pegawai. Survei awal ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kinerja pegawai serta faktor-faktor yang diduga memengaruhinya, khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Hasil survei awal tersebut digunakan sebagai dasar dalam mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja Kantor BKKBN Banda Aceh



**Grafik 1.1 Hasil Survei Awal
Kantor BKKBN Banda Aceh Tahun 2026 (n=58 Pegawai)**

Berdasarkan Grafik 1.1 di atas, hasil survei awal yang dilakukan terhadap 58 pegawai Kantor BKKBN Banda Aceh menunjukkan gambaran mengenai persepsi pegawai terhadap gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Pada variabel gaya kepemimpinan, sebanyak 60,34% pegawai setuju bahwa pimpinan melibatkan pegawai dalam

pengambilan keputusan, sedangkan 72,41% setuju bahwa pimpinan memberikan arahan yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa arahan pimpinan dinilai sudah cukup baik, namun keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan masih perlu ditingkatkan.

Pada variabel motivasi kerja, sebanyak 67,24% pegawai setuju bahwa mereka memperoleh dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja, sementara 70,69% merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai tergolong cukup baik, meskipun masih terdapat pegawai yang belum memperoleh dorongan secara optimal untuk meningkatkan prestasi kerja.

Selanjutnya, pada variabel kepuasan kerja, sebanyak 74,14% pegawai menyatakan nyaman dengan lingkungan kerja dan 77,59% merasa puas dengan hubungan kerja bersama rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kepuasan kerja pegawai relatif baik, meskipun masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya merasakan kenyamanan dan kepuasan dalam lingkungan kerja.

Pada variabel budaya organisasi, sebanyak 79,31% pegawai setuju bahwa pegawai saling membantu dalam menjalankan tugas dan 77,59% menyatakan mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja sama dan kepatuhan terhadap aturan sudah cukup baik dan perlu dipertahankan serta diperkuat.

Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, sebanyak 74,14% pegawai setuju bahwa mereka mampu mencapai kualitas kerja yang ditetapkan dan 81,03% menyatakan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Meskipun mayoritas pegawai menunjukkan kinerja yang positif, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mencapai kualitas kerja yang diharapkan.

Secara keseluruhan, hasil survei awal menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memberikan penilaian positif terhadap variabel yang diteliti. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan, terutama keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, peningkatan motivasi kerja, serta pencapaian kualitas kinerja. Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor BKKBN Banda Aceh masih menghadapi sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam serta sebagai dasar dalam perumusan kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BKKBN Banda 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. Seberapa besar gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.
2. Seberapa besar motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.
3. Seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.
4. Seberapa besar budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.
5. Seberapa besar gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh secara simultan.

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 terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

5. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh secara simlutan.

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, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi salah satu referensi dan bahan bacaan mengenai ilmu pemasaran khususnya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai khususnya di Kantor BKKBN Banda Aceh, baik bagi peneliti, pembaca, maupun pengelola Kantor.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup pada penelitian ini menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda 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, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya didalam organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang). Menurut Rivai dalam Melati dan Kharismasyah (2022:805) kinerja adalah perilaku dunia nyata yang ditunjukkan oleh semua orang sebagai prestasi kerja yang dilakukan olehkaryawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Kristianti dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengokmunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan

produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Isvandiari dan Idris (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rahayu dalam Dewi dan Purnawati (2024:203) 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 (2023:974) 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 ilegal, tanpa melanggar hukum, dan tidak melanggar moral dan etika.

Menurut Jacobson dalam Yanti dan Musyidi (2022:283) 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 karyawan 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 karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dianggap atau sejajar dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerjaitu sendiri.

Menurut Riyadi dalam Melati dan Kharismasyah (2022 (2022:809) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, 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 kepda hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

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

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Fadel dalam Dewi dan Purnawati (2024:203) 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 karyawan.
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 pencapaian 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 karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, sikap, dan cara yang secara konsisten digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta memotivasi bawahan agar mau bekerja sama secara efektif dan produktif guna mencapai tujuan organisasi, yang tercermin melalui cara pemimpin mengambil keputusan, berkomunikasi, memberikan arahan, dan mengendalikan kinerja bawahan.

Menurut Hasibuan (2022), gaya kepemimpinan adalah cara atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahan agar bersedia bekerja sama secara sukarela serta bekerja secara efektif dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tercermin dari sikap, tindakan, dan keputusan pemimpin dalam memberikan perintah, bimbingan, motivasi, serta pengawasan terhadap bawahan, sehingga mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan semangat kerja, dan mendorong pencapaian kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2023), gaya kepemimpinan merupakan pola sikap, perilaku, dan cara yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, membina, serta mengendalikan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tercermin dalam kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan, berkomunikasi, memberikan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga mampu meningkatkan kinerja, disiplin, dan efektivitas kerja pegawai secara berkelanjutan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2020), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, sikap, dan strategi yang secara konsisten digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta mengendalikan bawahan guna mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan tercermin dari cara pemimpin dalam mengambil keputusan, berkomunikasi, memberikan arahan, serta membangun hubungan kerja dengan bawahan, sehingga mampu menciptakan kerja sama yang efektif, meningkatkan motivasi, dan mendorong tercapainya kinerja organisasi secara optimal.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti (2023), faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan adalah berbagai kondisi dan karakteristik yang berasal dari diri pemimpin maupun lingkungan organisasi, seperti karakteristik pribadi pemimpin, budaya dan nilai organisasi, serta sistem dan struktur kerja, yang secara bersama-sama menentukan cara pemimpin bersikap, bertindak, mengambil keputusan, dan memengaruhi bawahan dalam mengarahkan serta mencapai tujuan organisasi secara efektif.

1. Karakteristik Pribadi Pemimpin

Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh kepribadian, sikap, nilai, dan kemampuan pemimpin. Pemimpin yang memiliki integritas, kemampuan komunikasi yang baik, serta kecerdasan emosional yang tinggi cenderung menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi organisasi.

2. Budaya dan Nilai Organisasi

Budaya organisasi yang dianut akan memengaruhi cara pemimpin bersikap dan bertindak. Organisasi dengan budaya yang terbuka, partisipatif, dan berorientasi pada kinerja mendorong pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan komunikatif.

3. Sistem dan Struktur Kerja

Sistem kerja, aturan, serta struktur organisasi menentukan ruang gerak pemimpin dalam mengambil keputusan dan mengendalikan bawahan. Struktur yang fleksibel memungkinkan pemimpin menggunakan gaya kepemimpinan yang partisipatif, sedangkan struktur yang kaku cenderung mendorong gaya kepemimpinan yang lebih formal dan otoriter.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2022) yang dapat digunakan sebagai landasan teori dan penyusunan instrumen penelitian:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan pemimpin dalam menentukan dan menetapkan keputusan secara tepat, rasional, dan bertanggung jawab demi kepentingan organisasi serta kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

2. Kemampuan Memberikan Motivasi

Kemampuan pemimpin dalam mendorong, menggerakkan, dan membangkitkan semangat kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan..

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan pemimpin dalam menyampaikan informasi, arahan, dan kebijakan secara jelas, terbuka, dan efektif serta mampu menciptakan komunikasi dua arah dengan bawahan.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, mengawasi, dan mengontrol perilaku serta kinerja bawahan agar sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

5. Tanggung Jawab dan Keteladanan

Sikap pemimpin dalam menunjukkan perilaku disiplin, jujur, dan bertanggung jawab serta menjadi contoh yang baik bagi bawahan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kerja.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu yang membangkitkan semangat, mengarahkan perilaku, dan mempertahankan usaha seseorang untuk bertindak guna mencapai tujuan tertentu, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2024), motivasi merupakan proses psikologis yang berperan dalam membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang sehingga individu terdorong untuk berusaha secara maksimal, menunjukkan semangat kerja yang tinggi, serta mampu mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi secara efektif.

Menurut Mangkunegara (2022), motivasi merupakan kondisi atau energi yang muncul dalam diri karyawan yang mampu menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi sikap mental serta kesiapan individu dalam bekerja, sehingga mendorong karyawan untuk bertindak secara optimal guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2021), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan dan semangat kerja seseorang sehingga individu bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif dan efisien, serta mengintegrasikan seluruh kemampuan dan upayanya untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memperoleh kepuasan dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan ekonomi seperti sandang, pangan, dan papan menjadi pendorong utama seseorang untuk bekerja dan berprestasi.

2. Kompensasi yang diterima

Gaji, upah, insentif, dan tunjangan yang adil serta layak akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan.

3. Kondisi kerja

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik dan bersemangat.

4. Pengakuan dan penghargaan

Pemberian penghargaan atas prestasi kerja dapat meningkatkan rasa dihargai sehingga memacu motivasi karyawan.

5. Kesempatan berkembang

Adanya peluang promosi, pelatihan, dan pengembangan karier dapat meningkatkan motivasi karena karyawan merasa memiliki masa depan dalam organisasi.

6. Gaya kepemimpinan

Sikap dan perilaku pimpinan dalam membimbing, mengarahkan, dan memperlakukan karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja.

2.1.3.3 Indikator Motivasi

Menurut Wibowo (2024), indikator motivasi kerja dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut:

1. Intensitas kerja

Tingkat kesungguhan dan besarnya usaha yang dikeluarkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Arah perilaku

Kesesuaian tindakan dan perilaku kerja karyawan dengan tujuan dan sasaran organisasi.

3. Ketekunan (persistensi)

Kemampuan karyawan untuk tetap konsisten, tidak mudah menyerah, dan bertahan dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan.

4. Tanggung jawab kerja

Kesadaran dan kemauan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan komitmen

5. Antusiasme kerja

Semangat, minat, dan sikap positif karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional dan sikap positif yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti tugas yang dijalani, imbalan yang diterima, lingkungan kerja, serta hubungan dengan atasan dan rekan kerja, sehingga memengaruhi semangat, kinerja, dan loyalitas dalam bekerja. Menurut Robbins & Judge (2023), Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pegawai. Tingkat kepuasan kerja tercermin dalam sikap pegawai terhadap pekerjaan, kedisiplinan, semangat kerja, serta kinerja yang ditunjukkan dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2020), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya, yang mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaan tersebut. Hasibuan (2021) Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang tercermin dari moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2023) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat perasaan senang atau tidak senang pegawai terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari penilaian terhadap aspek pekerjaan, lingkungan kerja, serta sistem manajemen organisasi.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2023), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. **Kompensasi**
Gaji, upah, insentif, dan tunjangan yang adil serta sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan
2. **Lingkungan kerja**
Kondisi kerja yang aman, nyaman, bersih, dan mendukung aktivitas kerja sangat berpengaruh terhadap perasaan puas karyawan
3. **Hubungan kerja**
Hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan maupun rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan
4. **Kesempatan pengembangan karier**
Adanya peluang promosi, pelatihan, dan pengembangan diri membuat karyawan merasa dihargai dan memiliki masa depan dalam organisasi.
5. **Gaya kepemimpinan**
Cara pimpinan dalam memimpin, membimbing, dan mengambil keputusan memengaruhi sikap serta kepuasan kerja karyawan.
6. **Karakteristik pekerjaan**
Pekerjaan yang menantang, sesuai dengan kemampuan, dan memberikan makna akan meningkatkan kepuasan kerja.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2023), kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Menggambarkan tingkat perasaan senang pegawai terhadap jenis pekerjaan yang dilakukan, termasuk kesesuaian tugas dengan kemampuan, kejelasan tanggung jawab, serta tantangan kerja yang diberikan oleh organisasi.
2. Kedisiplinan dalam bekerja
Menunjukkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan dan ketentuan kerja yang berlaku, seperti ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap jam kerja, serta ketaatan dalam melaksanakan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
3. Kepuasan terhadap hasil atau prestasi kerja
Mencerminkan tingkat kepuasan pegawai terhadap hasil kerja yang telah dicapai, termasuk pengakuan, penilaian kinerja, serta penghargaan yang diterima atas prestasi kerja yang dihasilkan.
4. Komitmen dan loyalitas terhadap organisasi
Menggambarkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi, kesediaan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang, serta kesungguhan dalam mendukung tujuan dan kebijakan organisasi.
5. Sikap positif terhadap lingkungan dan tugas pekerjaan
Menunjukkan sikap pegawai dalam menghadapi lingkungan kerja dan beban tugas, termasuk kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja, kenyamanan terhadap kondisi kerja, serta kesediaan menjalankan tugas dengan sikap yang konstruktif.

2.1.5 Budaya Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

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. 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 karyawan. 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.

2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

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
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 karyawan.
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 karyawan 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.

2.1.5.3 Indikator Budaya Organisasi

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 karyawan dalam organisasi.

3. Disiplin kerja

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

4. Komitmen organisasi

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

5. Kerja sama tim

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

6. Tanggung jawab

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

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 ini dilakukan oleh Athus Nicolas Worumi, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Arry Pongtiku (2024) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji

parsial (Uji T) dan uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara dilingkungan Bidang Perpustakaan Dinas Pendidikan, Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Papua. Implikasi dari hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Penelitian ini dilakukan oleh Sahri (2024) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf administrasi, sedangkan pelatihan memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja staf administrasi. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja staf administrasi. Dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa pelatihan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai administrasi.

Penelitian ini dilakukan oleh Tiara Hikmah Yuliyanti, Lukman Hakim (2024) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus KPKNL Surakarta). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.553. Variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 71,8 lebih besar dari F tabel sebesar 2,70 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai uji t menunjukkan hasil budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor KPKNL Surakarta ($p=0,000$).

Penelitian yang dilakukan oleh Sian Linda Lerebulan (2022) dengan judul *“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua”* menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai..

Penelitian yang dilakukan oleh Gandhi Sutjahjo (2021) dengan judul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”* menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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 Terhadap Kinerja Pegawai. Athus Nicolas Worumi, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Arry Pongtiku (2024)	Kuantitatif	Budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perpustakaan Provinsi Papua.	– Variabel budaya organisasi – Variabel Motivasi – Variabel gaya kepemimpinan – Variabel Kinerja Pegawai	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

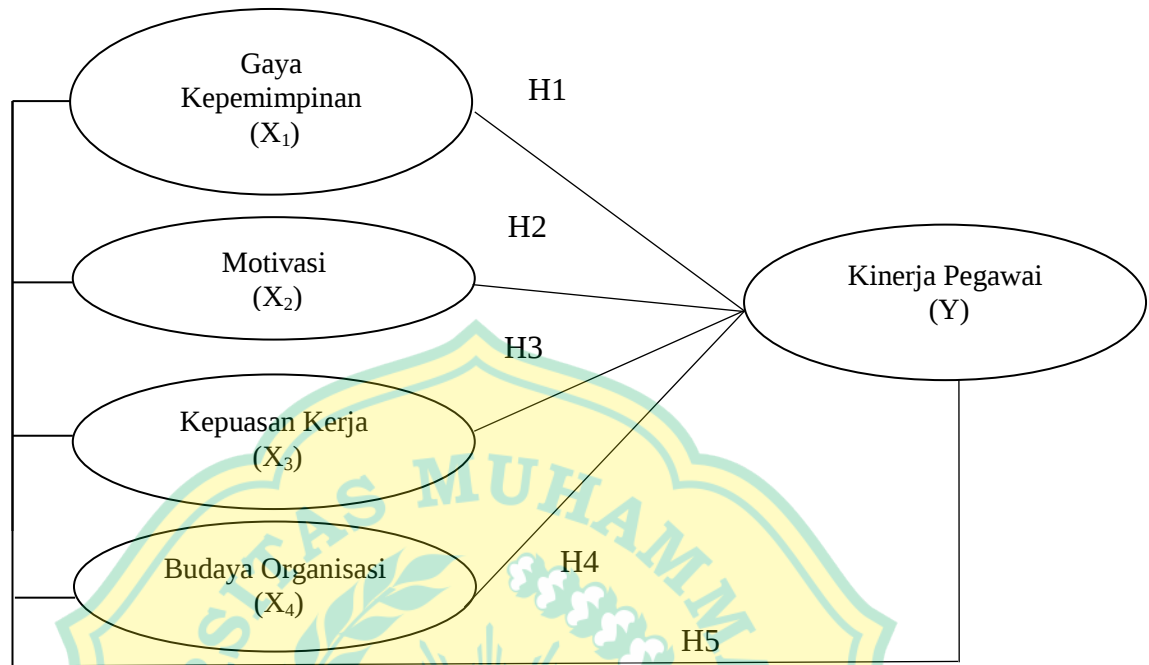
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai, Sahri (2024)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak signifikan, pelatihan signifikan terhadap kinerja staf administrasi.	– Variabel Gaya Kepemimpinan – Variabel Kinerja Pegawai	- Variabel Pelatihan - Sampel penelitian dan lokasi penelitian
3	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus KPKNL Surakarta). Tiara Hikmah Yuliyanti, Lukman Hakim (2024)	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai determinasi $R^2=0,553$, uji F signifikan ($71,8 > 2,70$, $p=0,000$), dan uji t menunjukkan pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai.	– Variabel Budaya Organisasi – Variabel Kinerja Pegawai	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Papua. Sian Linda Lerebulan (2022)	Kuantitatif	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t hitung $13,689 > t \text{ tabel } 1,667$, signifikansi $0,000 < 0,05$, $R=0,857$, dan $R^2=0,734$. Artinya, 73,4% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, sisanya dipengaruhi faktor lain.	– Variabel Kepuasan Kerja – Variabel Kinerja Pegawai	- Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Sri Langgeng Ratnasari ¹), Gandhi Sutjahjo (2021)	Kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian sebagai berikut, (1). Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (2). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (5) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	– Variabel Gaya Kepemimpinan – Variabel Budaya Organisasi – Variabel Motivasi	- Variabel Lingkungan Kerja - Sampel penelitian dan lokasi penelitian

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:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya.
(Athus Nicolas Worumi, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Arry Pongtiku Tahun 2024)

2.4 Hipotesis

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

H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H2: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H3: Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H4: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H5: Diduga gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi *valid*, objektif, efisien, dan efektif.

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, motivasi, kepuasan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antarvariabel melalui pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data secara statistik. Metode kuantitatif digunakan untuk menjelaskan fenomena serta hubungan antarvariabel dalam suatu populasi. Penelitian ini bersifat kausalitas (*causal relationship*), yaitu untuk menjelaskan pengaruh variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

3.1.3 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BKKBN Banda Aceh yang beralamat di Jl. T. Nyak Arief Lampineung, Kuta Alam, Banda Aceh. Objek penelitian adalah seluruh pegawai Kantor BKKBN Banda Aceh. Penelitian dibatasi pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai sebagai responden penelitian.

3.1.4 Horizon Waktu

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Bulan April Tahun 2025 sampai dengans 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	April 2025	Nov 2025	Jan s.d April 2026	April s.d Juli 2026	Agustus 2026
Pengajuan Judul Proposal					
Penerimaan SK Dosen Pbb					
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 Kantor BKKBN Banda Aceh dimana peneliti ingin menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja pada Kantor BKKBN Aceh yang berjumlah 138 orang pegawai.

Sampel adalah perwakilan dari populasi namun mampu menggambarkan populasi secara keseluruhan yang kemudian digunakan sebagai dasar pembuatan opini atau penarikan kesimpulan (Sekaran & bougie, 2016). Sampel yang dipilih dari populasi harus benar-benar representatif. Pemilihan sampel dalam penelitian ini memakai cara *simple random sampling* yakni dengan memakai rumus *Slovin*. Adapun rumus tersebut yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

e : Margin of error yang diinginkan (biasanya 0,10 atau 10%)

Sehubungan dengan keterbatasan waktu dan biaya maka tingkat kesalahan ini dipilih, Dalam rumus Slovin, tingkat kesalahan 10 % masih dapat digunakan. Data yang diperoleh pada Kantor BKKBN Aceh yang berjumlah 138 orang Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan rumus slovin, maka jumlah minimal sampel yang ditentukan sebesar:

$$\begin{aligned} n &= \frac{138}{1 + 138 (0,10)^2} \\ n &= \frac{138}{1 + 138 \cdot 0,01} \\ n &= \frac{138}{1 + 1,38} \\ n &= \frac{138}{2,38} \\ n &= 57,98 \end{aligned}$$

Berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, maka jumlah minimal sampel yang ditentukan dari populasi 138 orang pegawai di Kantor BKKBN Aceh adalah 58 orang.

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 berkaitannya 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 motivasi kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan *self efficacy* (X_3) seperti terlihat pada Tabel 3.3 sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi dan Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dewi dan Purnawati (2024:203)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen kerja. Dewi dan Purnawati (2024:203)	Likert	A1-A6
2.	Gaya kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan adalah cara atau pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahan agar bersedia bekerja sama secara sukarela serta bekerja secara efektif dan produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2022)	1. Kemampuan Mengambil Keputusan 2. Kemampuan Memberikan Motivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan. 5. Tanggung Jawab dan Keteladanan Hasibuan (2022)	Likert	B1-B5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala	Item
3.	Motivasi (X_2)	Motivasi merupakan proses psikologis yang berperan dalam membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang sehingga individu terdorong untuk berusaha secara maksimal, menunjukkan semangat kerja yang tinggi, serta mampu mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi secara efektif. Wibowo (2024).	1. Intensitas kerja 2. Arah perilaku 3. Ketekunan (persistensi) 4. Tanggung jawab kerja. 5. Antusiasme kerja Wibowo (2024)	Likert	C1-C5
4.	Kepuasan Kerja (X_3)	Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya, yang mencerminkan sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai pegawai. Robbins & Judge (2023)	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 2. Kedisiplinan dalam bekerja 3. Kepuasan terhadap hasil atau prestasi kerja 4. Komitmen dan loyalitas terhadap organisasi 5. Sikap positif terhadap lingkungan dan tugas pekerjaan Robbins & Judge (2023)	Likert	D1-D5
5	Budaya Organisasi (X_4)	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 Fahmi (2022)	1. Nilai-nilai organisasi 2. Norma kerja 3. Disiplin kerja 4. Komitmen organisasi 5. Kerja sama tim 6. Tanggung jawab Fahmi (2022)	Likert	E1-E6

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 model Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini dapat di fromulasikan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4 + e$$

Dimana dari rumus diatas dapat diketahui keterangannya sebagai berikut:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Gaya Kepemimpinan
X ₂	= Motivasi
X ₃	= Kepuasan Kerja
X ₄	= Budaya Orgnaisasi
b ₁ , b ₂ dan b ₃	= Koefisien regresi
e	= Error term

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 Ghozali, 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:

3.6.3.1 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.

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (*Variable Independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variable 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.

3.6.3.3 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 heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas 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).

3.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas X_1 terhadap Y , X_2 terhadap Y , X_3 terhadap Y dan X_4 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_{01} = Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H_{a1} = Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H_{02} = Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H_{a2} = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H_{03} = Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H_{a3} = Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H_{04} = Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

H_{a4} = Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

3.7.2 Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4) 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 :

Ho₄ = Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

Ha₄ = Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Aceh yang berlokasi di di Jl. T. Nyak Arief Lampineung, Kuta Alam, Kota Banda Aceh. Kantor ini merupakan perpanjangan tangan BKKBN pusat di tingkat provinsi yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan program kependudukan, keluarga berencana, dan pembangunan keluarga di wilayah Provinsi Aceh.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dibentuk sebagai lembaga pemerintah non-kementerian yang memiliki tugas utama dalam pengendalian penduduk dan penyelenggaraan program keluarga berencana di Indonesia. Seiring dengan kebijakan desentralisasi dan otonomi daerah, BKKBN Provinsi Aceh hadir sebagai instansi vertikal yang melaksanakan kebijakan nasional BKKBN dengan menyesuaikan kondisi dan kebutuhan daerah.

Di Provinsi Aceh, BKKBN berperan penting dalam upaya peningkatan kualitas penduduk melalui pengendalian laju pertumbuhan penduduk, peningkatan kesejahteraan keluarga, serta penguatan ketahanan dan pembangunan keluarga. Kantor BKKBN Provinsi Aceh terus mengalami perkembangan baik dari sisi kelembagaan maupun program kerja guna mendukung pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

4.1.1 Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi)

a. Tugas Pokok

BKKBN Provinsi Aceh mempunyai tugas melaksanakan pengendalian penduduk dan menyelenggarakan program keluarga berencana serta pembangunan keluarga sesuai dengan kebijakan nasional BKKBN di wilayah Provinsi Aceh.

b. Fungsi

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, BKKBN Provinsi Aceh memiliki beberapa fungsi, antara lain:

1. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang kependudukan, keluarga berencana, dan pembangunan keluarga.
2. Pelaksanaan advokasi, komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE) program kependudukan dan keluarga berencana.
3. Pelaksanaan pembinaan dan fasilitasi pelaksanaan program KB di kabupaten/kota.
4. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kependudukan dan keluarga berencana.
5. Pengembangan kemitraan dan kerja sama dengan berbagai pihak dalam rangka mendukung program pembangunan keluarga.

4.1.2 Visi dan Misi BKKBN Provinsi Aceh

a. Visi

“Mewujudkan keluarga berkualitas dan pertumbuhan penduduk yang seimbang guna mendukung pembangunan nasional dan daerah.”

b. Misi

Untuk mewujudkan visi tersebut, BKKBN Provinsi Aceh menetapkan beberapa misi, antara lain:

1. Meningkatkan akses dan kualitas pelayanan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi.
2. Mewujudkan ketahanan dan kesejahteraan keluarga melalui program pembangunan keluarga.
3. Meningkatkan pengendalian penduduk yang berbasis data dan informasi kependudukan.
4. Memperkuat kelembagaan dan sumber daya manusia dalam pelaksanaan program kependudukan dan KB.
5. Meningkatkan kerja sama lintas sektor dan peran serta masyarakat dalam pembangunan keluarga.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden menggambarkan identitas responden yang dilihat dari segi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama masa kerja dan status pernikahan yang diperoleh dari hasil pengedaran kuesioner pada 58 orang responden pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Untuk lebih jelasnya karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase
1.	Jenis Kelamin :		
	- Laki-laki	38	65,5%
	- Perempuan	20	34,5%
Jumlah		58	100%
2.	Usia :		
	- ≤ 25 tahun	10	17,2%
	- 26-35 tahun	13	22,4%
	- 36-45 tahun	15	25,9%
	- ≥ 45 tahun	20	34,5%
Jumlah		58	100%
3.	Pendidikan Terakhir :		
	- SMA	0	0%
	- Diploma (D3)	39	67,2%
	- Sarjana (S1)	11	19,0%
	- Pascasarjana (S2-S3)	8	13,8%
Jumlah		58	100%
4.	Lama Masa Kerja :		
	- ≤ 3 tahun	7	12,1%
	- 4-6 tahun	12	20,7%
	- 7-9 tahun	11	19,0%
	- 10 tahun	28	48,2%
Jumlah		58	100%
5.	Status pernikahan :		
	- Belum menikah	18	31,0%
	- Sudah menikah	36	62,1%
	- Pernah Menikah	4	6,9%
Jumlah		58	100%

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, karakteristik responden dalam penelitian ini yang berasal dari Kantor BKKBN Banda Aceh berjumlah 58 orang. Berdasarkan dari jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 38 orang (65,5%), sedangkan perempuan berjumlah 20 orang (34,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden di Kantor BKKBN Banda Aceh didominasi oleh laki-laki.

Berdasarkan usia, responden paling banyak berada pada kelompok usia ≥ 45 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (34,5%). Selanjutnya, kelompok usia 36–45 tahun berjumlah 15 orang (25,9%), diikuti oleh kelompok usia 26–35 tahun sebanyak 13 orang (22,4%), dan kelompok usia ≤ 25 tahun merupakan jumlah paling sedikit, yaitu 10 orang (17,2%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden di Kantor BKKBN Banda Aceh berada pada usia produktif dan matang secara pengalaman kerja.

Dilihat dari pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan Diploma (D3) sebanyak 39 orang (67,2%). Responden dengan pendidikan Sarjana (S1) berjumlah 11 orang (19,0%), sedangkan yang memiliki pendidikan Pascasarjana (S2–S3) sebanyak 8 orang (13,8%). Tidak terdapat responden dengan pendidikan terakhir SMA (0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar staf di Kantor BKKBN Banda Aceh memiliki latar belakang pendidikan tinggi yang relevan dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan lama masa kerja, responden terbanyak memiliki masa kerja ≥ 10 tahun, yaitu 28 orang (48,2%). Selanjutnya, responden dengan masa kerja 4–6 tahun berjumlah 12 orang (20,7%), masa kerja 7–9 tahun sebanyak 11 orang (19,0%), dan masa kerja ≤ 3 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 7 orang (12,1%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden di Kantor BKKBN Banda Aceh memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang.

Ditinjau dari status pernikahan, mayoritas responden adalah sudah menikah, yaitu sebanyak 36 orang (62,1%). Responden yang belum menikah berjumlah 18 orang (31,0%), sedangkan responden yang pernah menikah sebanyak 4 orang

(6,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar staf Kantor BKKBN Banda Aceh telah memiliki status pernikahan yang stabil.

4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik menggunakan uji *Pearson Product Moment Correlation* dengan bantuan program SPSS versi 27.0. Berdasarkan hasil output SPSS, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Secara manual, pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi masing-masing item dengan nilai kritis korelasi Product Moment pada taraf signifikansi 5%. Untuk jumlah responden sebanyak 58 orang, nilai r tabel sebesar 0,254. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai korelasi di atas nilai r tabel tersebut.

Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan signifikan dan memenuhi validitas konstruk, sehingga data yang diperoleh layak dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.2 Uji Validitas

Butir Pertanyaan	Variabel	R hitung	R tabel	Status
Item A1	Y	0,781	0,254	Valid
Item A2		0,557	0,254	Valid
Item A3		0,477	0,254	Valid
Item A4		0,290	0,254	Valid
Item A5		0,389	0,254	Valid
Item A6		0,498	0,254	Valid

Item B1	X1	0,624	0,254	Valid
Item B2		0,356	0,254	Valid
Item B3		0,516	0,254	Valid
Item B4		0,373	0,254	Valid
Item B5		0,488	0,254	Valid
Item C1	X2	0,719	0,254	Valid
Item C2		0,711	0,254	Valid
Item C3		0,755	0,254	Valid
Item C4		0,744	0,254	Valid
Item C5		0,311	0,254	Valid
Item D1	X3	0,365	0,254	Valid
Item D2		0,478	0,254	Valid
Item D3		0,382	0,254	Valid
Item D4		0,482	0,254	Valid
Item D5		0,272	0,254	Valid
Item E1	X4	0,574	0,254	Valid
Item E2		0,375	0,254	Valid
Item E3		0,590	0,254	Valid
Item E4		0,465	0,254	Valid
Item E5		0,360	0,254	Valid
Item E6		0,271	0,254	Valid

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan ke penelitian yang lebih mendalam, karena diperoleh nilai validitas lebih besar dari nilai kritis product moment sebesar 0,254 pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, sehingga instrumen data tersebut layak untuk dilakukan pembahasan lebih lanjut.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan Cronbach Alpha yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen. Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Untuk lebih jelas besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No.	Variabel	Nilai Alpha	Kriteria	Status
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,684	0,60	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,625	0,60	Reliabel
3.	Motivasi (X2)	0,729	0,60	Reliabel
4.	Kepuasan Kerja (X3)	0,669	0,60	Reliabel
5.	Budaya Organisasi (X4)	0,612	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan Tabel 4.3, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga semua instrumen termasuk kategori reliabel. Nilai Alpha untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,684, Gaya

Kepemimpinan (X1) sebesar 0,625, Motivasi (X2) sebesar 0,729, Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,669, dan Budaya Organisasi (X4) sebesar 0,612. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Budaya Organisasi (X4) dan Kinerja Pegawai (Y).

4.4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai (Y) 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	A1 : Saya dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar yang ditetapkan.	12	20.7	32	55.2	14	24.1	0	0	0	0	3.97
2	A2 : Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan.	10	17.2	31	53.4	17	29.3	0	0	0	0	3.88
3	A3 : Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	8	13.8	35	60.3	15	25.9	0	0	0	0	3.88
4	A4 : Saya dapat	9	15.5	29	50.0	20	34.5	0	0	0	0	3.81

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	melaksanakan tugas secara efektif sehingga tujuan pekerjaan tercapai.											
5	A5 : Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa terlalu banyak arahan.	23	39.7	25	43.1	10	17.2	0	0	0	0	4.22
6	A6 : Saya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan saya.	11	19.0	39	67.2	8	13.8	0	0	0	0	4.05
Nilai Rerata												3.96

Sumber : Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4, distribusi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban positif terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan. Pernyataan mengenai kemampuan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas baik sesuai standar memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,97, menunjukkan bahwa responden cenderung setuju. Pernyataan terkait penyelesaian pekerjaan sesuai target memiliki rata-rata 3,88, sedangkan pernyataan tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga memperoleh rata-rata 3,88. Pernyataan mengenai efektivitas pelaksanaan tugas agar tujuan pekerjaan tercapai memperoleh rata-rata 3,81, sedangkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri mendapatkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,22. Pernyataan tentang komitmen tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 4,05. Secara keseluruhan, nilai rerata variabel Kinerja Pegawai sebesar 3,96, menunjukkan bahwa responden memiliki

kecenderungan positif dan menunjukkan kinerja yang baik dalam pelaksanaan tugas di lingkungan kerja.

4.4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Gaya Kepemimpinan (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	B1: Saya merasa pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana dalam pekerjaan.	23	39.7	31	53.4	4	6.9	0	0	0	0	4.33
2	B2: Saya merasa pemimpin mampu memberikan motivasi tang mendorong saya untuk bekerja lebih baik.	18	31.0	37	63.8	3	5.2	0	0	0	0	4.26
3	B3: Saya merasa pemimpin mampu memberikan motivasi yang mendorong sata untuk bekerja lebih baik.	12	20.7	41	70.7	5	8.6	0	0	0	0	4.12
4	B4: Saya merasa pemimpin berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam memberikan arahan.	26	44.8	30	51.7	2	3.4	0	0	0	0	4.41
5	B5: Saya merasa pemimpin menunjukkan tanggung jawab dan menjadi teladan bagi bawahan.	17	29.3	41	70.7	0	0	0	0	0	0	4.29
Nilai Rerata												4,28

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Tabel 4.5 memperlihatkan distribusi jawaban responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan (X₁). Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang menggambarkan kemampuan dan kualitas pemimpin dalam organisasi. Pernyataan mengenai kemampuan pemimpin mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana memperoleh rata-rata 4,33. Pernyataan tentang kemampuan pemimpin memberikan motivasi yang mendorong karyawan bekerja lebih baik memperoleh rata-rata 4,26 dan 4,12. Pernyataan mengenai komunikasi pemimpin yang jelas dan efektif memperoleh nilai rata-rata 4,41, sedangkan tanggung jawab dan keteladanan pemimpin memperoleh rata-rata 4,29. Nilai rerata keseluruhan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 4,28, menunjukkan bahwa responden menilai gaya kepemimpinan di organisasi cukup baik dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Motivasi (X₂) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Motivasi (X₂)

No	Motivasi (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	C1: Saya berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan saya.	8	13.8	45	77.6	5	8.6	0	0	0	0	4.05
2	C2: Saya fokus pada tujuan pekerjaan yang ingin dicapai.	20	34.5	35	60.3	3	5.2	0	0	0	0	4.29
3	C3: Saya tetap tekun menyelesaikan tugas meskipun	23	39.7	31	53.4	4	6.9	0	0	0	0	4.33

No	Motivasi (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	menghadapi kesulitan.											
4	C4: Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.	12	20.7	43	74.1	3	5.2	0	0	0	0	4.16
5	C5: Saya bekerja dengan semangat dan antusiasme tinggi setiap hari.	15	25.9	34	58.6	9	15.5	0	0	0	0	4.10
Nilai Rerata												4,18

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6, distribusi jawaban responden pada variabel Motivasi (X₂) menunjukkan sikap positif dalam melaksanakan pekerjaan. Pernyataan mengenai upaya maksimal dalam melaksanakan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata 4,05, sedangkan fokus pada tujuan pekerjaan memiliki rata-rata 4,29. Pernyataan tentang ketekunan menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan memperoleh rata-rata 4,33, tanggung jawab atas hasil pekerjaan memperoleh rata-rata 4,16, dan semangat serta antusiasme kerja setiap hari memperoleh rata-rata 4,10. Nilai rerata keseluruhan variabel Motivasi sebesar 4,18, menunjukkan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang berpotensi mendukung pencapaian kinerja organisasi secara efektif.

4.4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X_3)

No	Kepuasan Kerja (X_3)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	D1: Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.	22	37.9	29	50.0	7	12.1	0	0	0	0	4.26
2	D2: Saya disiplin dalam melaksanakan jam kerja dan aturan organisasi.	20	34.5	32	55.2	6	10.3	0	0	0	0	4.24
3	D3: Saya puas dengan hasil kerja yang telah saya capai.	28	48.3	22	37.9	8	13.8	0	0	0	0	4.34
4	D4: Saya berkomitmen dan loyal terhadap organisasi tempat saya bekerja	25	43.1	29	50.0	4	6.9	0	0	0	0	4.36
5	D5: Saya memiliki sikap positif dalam menghadapi lingkungan kerja dan setiap tugas yang diberikan.	17	29.3	32	55.2	9	15.5	0	0	0	0	4.14
Nilai Rerata												4.26

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Tabel 4.7 menunjukkan distribusi jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (X_3). Pernyataan mengenai kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan memperoleh rata-rata 4,26, sedangkan disiplin dalam menjalankan jam kerja dan aturan organisasi memiliki rata-rata 4,24. Kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai memperoleh rata-rata 4,34, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi sebesar 4,36, dan sikap positif dalam menghadapi

lingkungan kerja serta tugas yang diberikan memperoleh rata-rata 4,14. Nilai rerata keseluruhan variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,26, menunjukkan bahwa responden merasa puas terhadap pekerjaannya dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.

4.4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Kerja

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Budaya Kerja (X_4) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Budaya Kerja (X_4)

No	Budaya Kerja (X_4)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	E1: Saya memahami dan menjalankan nilai-nilai organisasi dalam pekerjaan sehari-hari.	11	19.0	29	50.0	18	31.0	0	0	0	0	3.88
2	E2: Saya mematuhi norma kerja yang berlaku di organisasi.	12	20.7	33	56.9	13	22.4	0	0	0	0	3.98
3	E3: Saya melaksanakan pekerjaan dengan disiplin sesuai aturan organisasi.	16	27.6	24	41.4	18	31.0	0	0	0	0	3.97
4	E4: Saya berkomitmen untuk mendukung tujuan dan visi organisasi.	14	24.1	34	58.6	10	17.2	0	0	0	0	4.07
5	E5: Saya aktif bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama.	19	32.8	28	48.3	11	19.0	0	0	0	0	4.14
6	E6: Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada saya.	11	19.0	34	58.6	13	22.4	0	0	0	0	3.97
Nilai Rerata												4.00

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8, distribusi jawaban responden pada variabel Budaya Kerja (X4) menunjukkan pemahaman dan penerapan nilai-nilai organisasi yang cukup baik. Pernyataan mengenai pemahaman dan penerapan nilai organisasi dalam pekerjaan sehari-hari memperoleh rata-rata 3,88, kepatuhan terhadap norma kerja memperoleh rata-rata 3,98, disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sesuai aturan organisasi memperoleh rata-rata 3,97, komitmen mendukung tujuan dan visi organisasi sebesar 4,07, kerja sama dengan rekan kerja memperoleh rata-rata 4,14, dan tanggung jawab penuh atas pekerjaan serta tugas yang diberikan memperoleh rata-rata 3,97. Nilai rerata keseluruhan variabel Budaya Kerja sebesar 4,00, menunjukkan bahwa responden memiliki budaya kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

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:

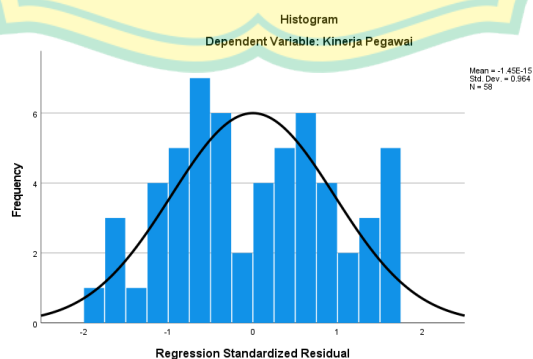
Tabel 4.9
Uji Normalitas

Normalitas	Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	0,200
Sig.	0,506

Sumber : Data Primer (diolah) 2026

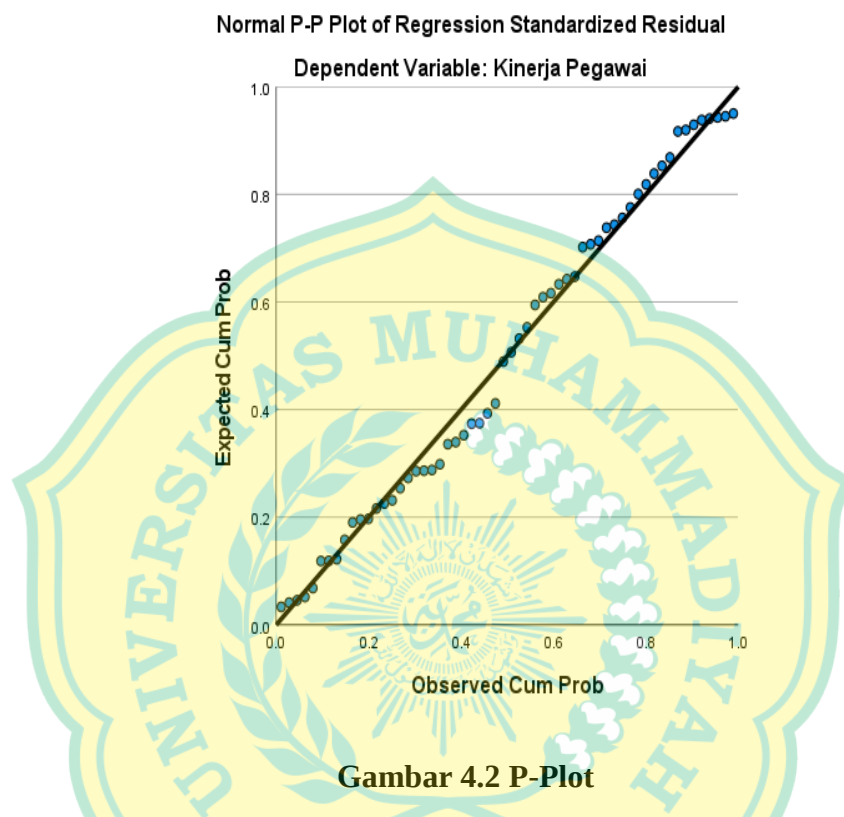
Berdasarkan Tabel 4.7, pengujian normalitas data dilakukan menggunakan **Kolmogorov–Smirnov One Sample Test** terhadap nilai residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov–Smirnov Z sebesar 0,200 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,506. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa **data residual berdistribusi normal**.

Dengan terpenuhinya asumsi normalitas ini, model regresi yang digunakan dalam penelitian dapat dianalisis dengan menggunakan **statistik parametrik**, dan pengujian hipotesis dapat dilakukan secara valid. Hasil ini menunjukkan bahwa penyimpangan data dari distribusi normal tidak signifikan, sehingga analisis regresi dan interpretasi hasil penelitian dapat dilakukan dengan keandalan yang baik.



Gambar 4.1 Grafik Histogram

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa grafik histogram berada di tengah pada bagian dalam lengkungan distribusi data, grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan.



Apabila hasil P-Plot menunjukkan titik-titik *plotting* berada sekitar atau mengikuti garis diagonal maka pengujian atau pengamatan tersebut dapat dikatakan terdistribusi dengan normal. Gambar 4.2 menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena sesuai dengan ketentuan hasil P-Plot.

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 4.10
Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

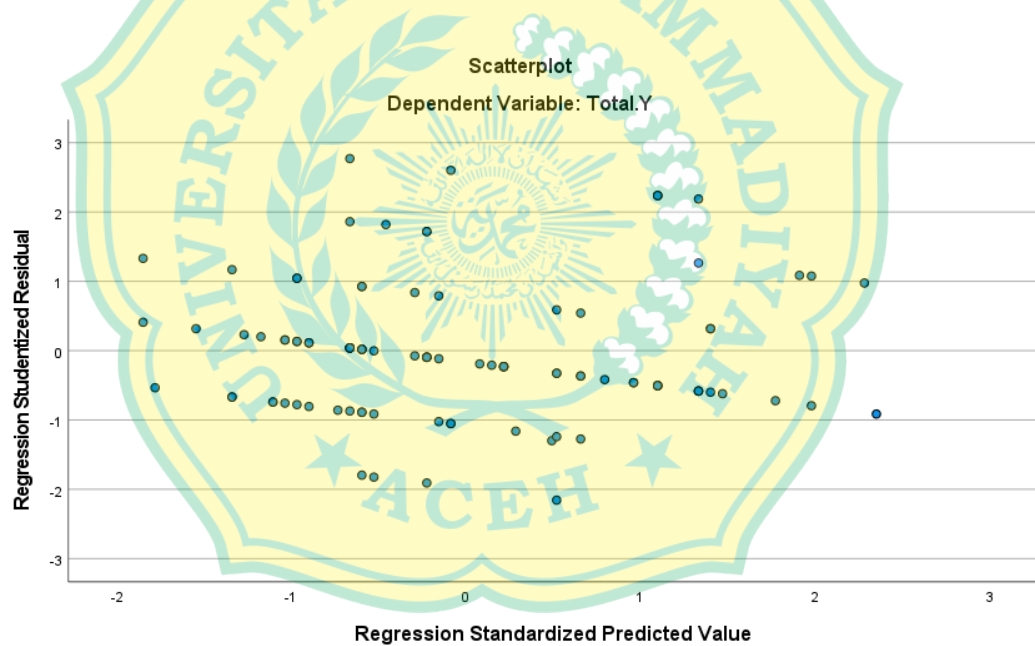
Variabel	Kolonieritas	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.918	1.089
Motivasi (X2)	0.855	1.170
Kepuasan Kerja (X3)	0.803	1.246
Budaya Organisasi (X4)	0.752	1.329

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil output uji multikolonieritas di atas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance keseluruhan variabel lebih besar dari 0.10, dan nilai VIF dari keseluruhan variabel lebih kecil dari 10. Dengan demikian, mengacu pada dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas pada keseluruhan variabel tersebut.

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 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

Dari hasil output Gambar 4.3 scatterplot di atas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta di atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Seperti dikemukakan pada rumusan masalah dan hipotesis penelitian yaitu menganalisis variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Budaya Organisasi (X4) sebagai variabel bebas (*independen variable*) baik secara simultan maupun parsial, maka untuk menjelaskan didasarkan kepada analisis regresi linier berganda seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda yang ditunjukkan pada Tabel 4.9, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.11
Pengaruh Masing-Masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.943	5.102		2.733	.009
	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.352	0.171	0.220	2.054	.045
	Motivasi (X2)	0.562	0.186	0.334	3.015	.004
	Kepuasan Kerja (X3)	0.334	0.155	0.247	2.157	.036
	Budaya Organisasi (X4)	0.532	0.122	0.516	4.365	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Budaya Organisasi (X4) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,943 + 0,352 X1 + 0,562 X2 + 0,334 X3 + 0,532 X4$$

di mana Y adalah Kinerja Pegawai, X1 adalah Gaya Kepemimpinan, X2 adalah Motivasi, X3 adalah Kepuasan Kerja, dan X4 adalah Budaya Organisasi.

1. Konstanta

Nilai konstanta sebesar 13,943 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi dianggap konstan atau tidak berubah, maka rata-rata Kinerja Pegawai akan bernilai 13,943 satuan.

2. Koefisien Regresi

- a. Koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,352, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,352 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikansi 0,045 (<0,05) menunjukkan pengaruh ini signifikan secara statistik.
- b. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,562, artinya setiap peningkatan 1 satuan pada Motivasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,562 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikansi 0,004 (<0,05) menunjukkan pengaruh ini signifikan secara statistik.
- c. Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,334, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,334 satuan,

dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikansi 0,036 ($<0,05$) menunjukkan pengaruh signifikan secara statistik.

- d. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X4) sebesar 0,532, artinya setiap peningkatan 1 satuan pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,532 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) menunjukkan pengaruh ini sangat signifikan secara statistik.

Berdasarkan hasil regresi ini, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu, koefisien Beta standar menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (Beta = 0,516) memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya, diikuti oleh Motivasi (Beta = 0,334), Kepuasan Kerja (Beta = 0,247), dan Gaya Kepemimpinan (Beta = 0,220).

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 4.12
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					Keterangan
Model	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate	
1	0.666 ^a	0.444	0.402	1.355	Cukup kuat

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.12, pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Nilai R sebesar 0,666 menunjukkan adanya hubungan positif yang sedang antara variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi, dengan variabel terikat Kinerja Pegawai.

Nilai R^2 sebesar 0,444 menunjukkan bahwa 44,4% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas tersebut secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,402 menunjukkan bahwa setelah dikoreksi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel, kontribusi variabel independen terhadap Kinerja Pegawai tetap tergolong sedang. Hal ini menandakan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menjelaskan variasi Kinerja Pegawai di lingkungan penelitian.

Dengan demikian, keempat variabel independen memiliki pengaruh yang nyata terhadap Kinerja Pegawai, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain di luar model yang turut memengaruhi variabel terikat.

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 ttabel, pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Idependen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	2.054	1.674	0.045
2.	Motivasi (X2)	3.015	1.674	0.004
3.	Kepuasan Kerja (X3)	2.157	1.674	0.036
4.	Budaya Organisasi (X4)	4.365	1.674	0.000

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.13, uji parsial (t-test) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Budaya Organisasi (X4), sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,054, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,674, dengan nilai signifikansi $0,042 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima dan hipotesis nol (H_{o1}) ditolak, yang berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang tepat mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel Motivasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,015, yang lebih besar dari t tabel 1,674, dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima dan hipotesis nol (H_{o2}) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada

Kantor BKKBN Banda Aceh. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,157, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,674. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima dan hipotesis nol (H_{o3}) ditolak, yang berarti secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.
4. Variabel Budaya Organisasi (X4) memiliki nilai t hitung sebesar 4,365, yang lebih besar dari t tabel 1,674. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a4}) diterima dan hipotesis nol (H_{o4}) ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Artinya, budaya organisasi yang kuat dan positif mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan hasil uji parsial tersebut, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Hasil ini menegaskan pentingnya peran faktor internal organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4.6.4 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebasnya adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Budaya Organisasi (X4) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BKKBN Banda Aceh seperti pada tabel berikut ini:

4.14
Anova (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	Fhitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	77.654	4	19.414	10.579	2,550	.013 ^b
	Residual	97.260	53	1.835			
	Total	174.914	57				

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan Tabel 4.14, uji ANOVA (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Budaya Organisasi (X4), berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 10,579, yang lebih besar daripada F tabel sebesar 2,550, dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh.

Hasil ini menunjukkan bahwa kombinasi faktor kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, perbaikan dan pengelolaan keempat

aspek tersebut secara simultan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Kantor BKKBN Banda Aceh secara lebih optimal.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F), diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Budaya Organisasi (X4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 10,579 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,550 serta nilai signifikansi 0,013 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor internal organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang tinggi, tingkat kepuasan kerja yang baik, serta budaya organisasi yang kuat saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,402 menunjukkan bahwa keempat variabel independen tersebut mampu menjelaskan 40,2% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar

model penelitian, seperti kompetensi pegawai, sistem penghargaan, beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja.

4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial (Uji t) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,054 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,674 serta nilai signifikansi 0,042 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor BKKBN Banda Aceh memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mengambil keputusan secara tepat, serta menjadi teladan bagi bawahan akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif dan bertanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif mampu memengaruhi perilaku dan sikap kerja bawahan, sehingga berdampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi.

4.7.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), Motivasi (X2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 3,015 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,674 serta nilai

signifikansi 0,024 ($< 0,05$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Motivasi mencerminkan dorongan internal pegawai untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih tekun, bersemangat, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor BKKBN Banda Aceh dapat menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

4.7.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 2,157 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,674. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, lingkungan kerja, serta kebijakan organisasi. Pegawai yang merasa puas akan menunjukkan loyalitas, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih tinggi, sehingga mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan.

4.7.5 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t), Budaya Organisasi (X4) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung sebesar 4,365 yang lebih besar dari ttabel sebesar

1,674. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang dianut oleh pegawai. Budaya organisasi yang kuat dan positif mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin, bertanggung jawab, serta mendorong kerja sama antarpegawai. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kantor BKKBN Banda Aceh.

4.8 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada pengelolaan faktor-faktor internal organisasi secara menyeluruh.

Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya peran pimpinan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, meningkatkan motivasi kerja pegawai, menciptakan kepuasan kerja, serta memperkuat budaya organisasi yang positif. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan berkelanjutan, diharapkan kinerja pegawai Kantor BKKBN Banda Aceh dapat terus meningkat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, perhatian, motivasi, serta membangun komunikasi yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki dorongan kerja, semangat, kebutuhan untuk berprestasi, serta keinginan untuk mencapai tujuan organisasi cenderung lebih bertanggung jawab dan berusaha menyelesaikan pekerjaan secara optimal.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa semakin

tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, serta penghargaan yang diterima akan memiliki sikap kerja yang lebih positif sehingga dapat meningkatkan kualitas dan pencapaian pekerjaan.

4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Nilai-nilai organisasi yang dipahami dan diterapkan secara konsisten, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, dan orientasi terhadap hasil, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam mencapai kinerja yang optimal.
5. Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari keterkaitan antara gaya kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang baik, serta budaya organisasi yang mendukung. Dengan demikian, apabila keempat faktor tersebut dapat ditingkatkan secara bersama-sama, maka kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh juga akan semakin optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Kantor BKKBN Banda Aceh disarankan menerapkan gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan memberi keteladanan guna meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kantor BKKBN disarankan meningkatkan motivasi pegawai melalui pemberian penghargaan, dukungan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif.
3. Kantor BKKBN Banda Aceh diharapkan meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan menciptakan keadilan kerja, kenyamanan lingkungan, dan apresiasi atas hasil kerja.
4. Kantor BKKBN disarankan memperkuat budaya organisasi yang menekankan disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan komitmen terhadap tujuan organisasi.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cakupan yang lebih luas agar hasil yang diperoleh semakin komprehensif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Purnawati, N. K. (2024). Pengaruh kinerja dan faktor organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 13(2), 198–210.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2022). *Manajemen budaya organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisma, M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Lerebulan, S. L. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 45–56.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Melati, & Kharismasyah, A. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 801–812.
- Novitasari, D., & Bakri, B. (2023). Analisis kinerja karyawan dalam perspektif manajemen SDM. *Jurnal Manajemen Strategi*, 9(4), 965–980.

- Priyatno, D. (2022). *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahayu. (2024). Kinerja pegawai dan determinannya dalam organisasi publik. Dalam Dewi & Purnawati. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 200–210.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 112–125.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2020). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2023). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, R., & Simatupang, R. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 145–160.
- Valentin. (2020). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. (2024). *Manajemen kinerja* (Edisi terbaru). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Worumi, A. N., Ibrahim, M. B. H., & Pongtiku, A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(1), 55–68.
- Yanti, & Musyidi. (2022). Konsep dan pengukuran kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(2), 275–290.
- Yuliyanti, T. H., & Hakim, L. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus KPKNL Surakarta). *Jurnal Manajemen Publik*, 11(2), 140–150.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian

“Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Banda Aceh”.

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

Saya Cut Maisarah dengan NPM 1902120166 mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, laukan dan alami.

Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Ketersediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas ketersediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan dan pertanyaan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
2. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 45 Tahun
3. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
4. Lama Masa Kerja: ☐ ≤ 3 Tahun ☐ 7-9 Tahun
☐ 4-6 Tahun ☐ ≥ 10 Tahun
5. Status Perkawinan: ☐ Belum Menikah
☐ Sudah Menikah
☐ Pernah Menikah

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar yang ditetapkan.					
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target yang diberikan.					
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.					
4	Saya dapat melaksanakan tugas secara efektif sehingga tujuan pekerjaan tercapai.					
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa terlalu banyak arahan.					
6	Saya menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan saya.					

B. Gaya Kepemimpinan (X₁)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa pemimpin mampu mengambil keputusan yang tepat dan bijaksana dalam pekerjaan.					
2	Saya merasa pemimpin mampu memberikan motivasi yang mendorong saya untuk bekerja lebih baik.					
3	Saya merasa pemimpin mampu memberikan motivasi yang mendorong saya untuk bekerja lebih baik.					
4	Saya merasa pemimpin berkomunikasi dengan jelas dan efektif dalam memberikan arahan.					
5	Saya merasa pemimpin menunjukkan tanggung jawab dan menjadi teladan bagi bawahan.					

C. Motivasi (X₂)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan saya.					
2	Saya fokus pada tujuan pekerjaan yang ingin dicapai.					
3	Saya tetap tekun menyelesaikan tugas meskipun menghadapi kesulitan.					
4.	Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.					
5	Saya bekerja dengan semangat dan antusiasme tinggi setiap hari.					

D. Kepuasan Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
2	Saya disiplin dalam melaksanakan jam kerja dan aturan organisasi.					
3	Saya puas dengan hasil kerja yang telah saya capai.					
4.	Saya berkomitmen dan loyal terhadap organisasi tempat saya bekerja					
5.	Saya memiliki sikap positif dalam menghadapi lingkungan kerja dan setiap tugas yang diberikan.					

E. Budaya Kerja (X₄)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami dan menjalankan nilai-nilai organisasi dalam pekerjaan sehari-hari.					
2	Saya mematuhi norma kerja yang berlaku di organisasi.					
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan disiplin sesuai aturan organisasi.					
4.	Saya berkomitmen untuk mendukung tujuan dan visi organisasi.					
5.	Saya aktif bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama.					
6.	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan dan tugas yang diberikan kepada saya.					

Lampiran 2. Data Tabulasi

Respdn	Kinerja Pegawai (Y)							Gaya Kepemimpinan (X1)					Motivasi (X2)					Kepuasan Kerja (X3)					Budaya Organisasi (X4)						Σ			
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	Σ	B1	B2	B3	B4	B5	Σ	C1	C2	C3	C4	C5	Σ	D1	D2	D3	D4	D5	Σ	E1	E2	E3		E4	E5	E6
1	3	3	3	5	4	4	22	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	3	21	3	5	3	4	3	3	21
2	4	5	3	3	5	4	24	3	5	3	4	5	20	5	5	3	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	4	4	4	4	26	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	25
4	3	3	3	5	5	3	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	3	4	5	4	5	21	3	4	3	3	5	5	23
5	4	4	3	3	5	4	23	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	3	20	5	4	3	4	4	20	3	4	3	4	4	4	22
6	5	5	4	3	4	5	26	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	3	5	5	3	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	5	5	21	3	3	3	5	4	3	21
8	3	3	4	3	5	3	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	3	4	4	5	3	23
9	5	5	5	5	3	4	27	5	4	4	4	4	21	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	3	3	5	4	23	5	3	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	4	22
11	4	4	4	3	5	4	24	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	3	4	5	5	4	21	3	4	3	3	5	4	22
12	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	5	20	4	4	3	4	4	4	23
13	3	3	3	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	21	5	5	5	3	3	21	5	3	5	3	5	3	24
14	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	4	4	4	5	26	4	5	4	3	4	20	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	25
16	3	3	3	3	4	5	21	3	4	5	5	5	22	3	3	3	5	5	19	5	4	3	5	4	21	3	4	3	3	4	4	21
17	5	3	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	4	25
18	3	3	3	3	4	4	20	4	5	4	4	4	21	4	4	4	3	5	20	5	4	3	5	4	21	3	4	3	3	5	4	22
19	4	4	4	3	3	3	21	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	3	5	25
20	4	5	4	4	3	4	24	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	25
21	5	5	4	4	3	4	25	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	25
22	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	5	5	20	3	4	4	5	5	21	5	5	5	5	3	23	4	3	5	5	3	3	23
23	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	3	4	25
24	4	4	4	3	5	4	24	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	5	22	5	5	3	5	5	23	5	5	3	5	4	5	27
25	3	3	5	5	4	3	23	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	3	5	5	3	20	4	3	5	5	5	3	25
26	4	4	4	4	5	4	25	5	5	3	5	5	23	4	4	5	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	4	26
27	5	4	3	4	5	5	26	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	5	20	4	5	3	5	5	22	4	4	3	5	5	4	25
28	4	4	4	4	4	3	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	3	23	5	3	5	5	5	23	5	3	3	5	4	3	23

29	4	4	4	3	4	4	23	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	3	23	5	5	5	5	3	3	26
30	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23
31	5	5	4	4	3	5	26	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23
32	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	5	23	4	5	4	5	4	5	27
33	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23
34	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	4	21	3	5	5	5	5	23	3	5	5	5	3	4	25
35	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	5	4	4	4	4	4	25
36	4	4	4	4	5	5	26	5	4	5	4	5	23	4	5	5	5	3	22	3	5	5	5	5	23	3	3	5	4	5	5	25
37	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	5	3	5	5	3	21	3	3	5	4	5	3	23
38	4	4	4	4	4	3	23	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	5	22	5	3	5	5	3	21	5	3	5	5	4	3	25
39	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	22	4	4	5	5	4	22	5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	4	4	26
40	4	4	4	4	3	4	23	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	4	5	26
41	3	3	5	5	3	4	23	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	3	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23
42	4	3	4	4	4	5	24	4	5	4	3	4	20	4	5	4	5	3	21	3	5	5	3	5	21	3	5	5	3	4	5	25
43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20	5	3	5	5	3	21	5	3	5	5	4	3	25
44	3	3	3	5	5	4	23	5	4	5	4	5	23	4	5	5	4	4	22	3	5	5	3	5	21	3	5	3	3	4	5	23
45	3	3	3	3	4	4	20	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	3	20	5	5	3	3	5	21	3	3	3	3	4	5	21
46	4	5	3	3	4	5	24	5	3	5	4	5	22	3	3	5	5	5	21	4	5	4	4	5	22	4	5	4	4	5	5	27
47	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	25
48	3	3	3	3	5	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	5	3	5	21	3	4	5	5	4	21	3	4	3	3	4	4	21
49	3	3	4	3	5	4	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	3	22
50	5	3	5	4	5	4	26	5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23
51	4	4	3	3	5	4	23	3	4	4	5	4	20	4	4	3	4	5	20	4	4	5	4	4	21	3	4	3	4	5	4	23
52	4	4	4	3	3	4	22	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	3	4	3	3	4	4	21
53	4	4	4	3	5	4	24	4	4	4	5	5	22	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	5	22	4	4	3	4	4	4	23
54	3	3	5	5	4	4	24	3	4	4	5	4	20	4	3	3	5	5	20	4	3	5	5	3	20	4	3	5	5	5	3	25
55	4	4	4	4	5	4	25	5	5	3	5	4	22	4	4	5	4	4	21	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	4	26
56	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	4	20	3	5	4	4	5	21	4	5	4	5	5	23	3	5	4	5	4	5	26
57	4	4	5	4	5	4	26	5	5	3	4	5	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	4	4	26
58	4	4	5	3	4	4	24	5	4	4	5	4	22	4	4	5	4	4	21	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	5	4	26

Lampiran 3. Output SPSS

		Correlations				
		A1	A2	A3	A4	A5
A1	Pearson Correlation	1	.682**	.324*	.090	.163
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.501	.222
	N	58	58	58	58	58
A2	Pearson Correlation	.682**	1	.131	-.201	-.336**
	Sig. (2-tailed)	.000		.327	.131	.010
	N	58	58	58	58	58
A3	Pearson Correlation	.324*	.131	1	.232	-.288*
	Sig. (2-tailed)	.013	.327		.079	.028
	N	58	58	58	58	58
A4	Pearson Correlation	.090	.201	.232	1	-.089
	Sig. (2-tailed)	.501	.131	.079		.506
	N	58	58	58	58	58
A5	Pearson Correlation	.163	.336**	.288*	-.089	1
	Sig. (2-tailed)	.222	.010	.028	.506	
	N	58	58	58	58	58
A6	Pearson Correlation	.367**	.242	.080	.108	.014
	Sig. (2-tailed)	.005	.068	.550	.420	.918
	N	58	58	58	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.781**	.557**	.477**	.290**	.389**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.027	.506
	N	58	58	58	58	58

		Correlations	
		A6	Kinerja Pegawai
A1	Pearson Correlation	.367**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000
	N	58	58
A2	Pearson Correlation	.242	.557**
	Sig. (2-tailed)	.068	.000
	N	58	58
A3	Pearson Correlation	-.080	.477**
	Sig. (2-tailed)	.550	.000
	N	58	58

A4	Pearson Correlation	-.108	.290*
	Sig. (2-tailed)	.420	.027
	N	58	58
A5	Pearson Correlation	.014	.089
	Sig. (2-tailed)	.918	.506
	N	58	58
A6	Pearson Correlation	1	.498**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.498**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

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

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

		Correlations				
		B1	B2	B3	B4	B5
B1	Pearson Correlation	1	.101	.148	.059	.091
	Sig. (2-tailed)		.448	.268	.661	.499
	N	58	58	58	58	58
B2	Pearson Correlation	.101	1	.349**	.410**	.167
	Sig. (2-tailed)	.448	.007	.001	.210	
	N	58	58	58	58	58
B3	Pearson Correlation	.148	.349**	1	.065	.212
	Sig. (2-tailed)	.268	.007		.630	.111
	N	58	58	58	58	58
B4	Pearson Correlation	.059	.410**	.065	1	.002
	Sig. (2-tailed)	.661	.001	.630		.986
	N	58	58	58	58	58
B5	Pearson Correlation	.091	.167	.212	.002	1
	Sig. (2-tailed)	.499	.210	.111	.986	
	N	58	58	58	58	58
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	.642**	.356**	.516**	.373**	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000	.964	.000	.004	.000
	N	58	58	58	58	58

Correlations		Gaya Kepemimpinan
B1	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
B2	Pearson Correlation	.006
	Sig. (2-tailed)	.964
	N	58
B3	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
B4	Pearson Correlation	.373**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	58
B5	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	58

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

Correlations		C1	C2	C3	C4	C5	Motivasi
C1	Pearson Correlation	1	.271*	.307*	.040	-.422**	.540**
	Sig. (2-tailed)		.040	.019	.763	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58
C2	Pearson Correlation	.271*	1	-.029	.023	-.329*	.455**
	Sig. (2-tailed)	.040		.827	.863	.012	.000
	N	58	58	58	58	58	58
C3	Pearson Correlation	.307*	-.029	1	.003	-.316*	.511**
	Sig. (2-tailed)	.019	.827		.982	.016	.000
	N	58	58	58	58	58	58
C4	Pearson Correlation	.040	.023	.003	1	-.108	.436**
	Sig. (2-tailed)	.763	.863	.982		.418	.001
	N	58	58	58	58	58	58
C5	Pearson Correlation	-.422**	-.329*	-.316*	-.108	1	.011
	Sig. (2-tailed)	.001	.012	.016	.418		.935

	N	58	58	58	58	58	58
Motivasi	Pearson Correlation	.540**	.455**	.511**	.436**	.311**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.935	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

		Correlations				
		D1	D2	D3	D4	D5
D1	Pearson Correlation	1	.110	.043	.240	.363**
	Sig. (2-tailed)		.411	.747	.069	.005
	N	58	58	58	58	58
D2	Pearson Correlation	.110	1	.110	.230	.424**
	Sig. (2-tailed)	.411		.410	.082	.001
	N	58	58	58	58	58
D3	Pearson Correlation	.043	.110	1	.151	-.325*
	Sig. (2-tailed)	.747	.410		.259	.013
	N	58	58	58	58	58
D4	Pearson Correlation	.240	.230	.151	1	-.169
	Sig. (2-tailed)	.069	.082	.259		.205
	N	58	58	58	58	58
D5	Pearson Correlation	.363**	.424**	.325*	.169	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.013	.205	
	N	58	58	58	58	58
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.365**	.478**	.382**	.482**	.272*
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.003	.000	.039
	N	58	58	58	58	58

		Correlations	
		Kepuasan Kerja	
D1	Pearson Correlation		.365**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N		58
D2	Pearson Correlation		.478**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		58
D3	Pearson Correlation		.382**

	Sig. (2-tailed)	.003
	N	58
D4	Pearson Correlation	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	58
D5	Pearson Correlation	.272*
	Sig. (2-tailed)	.039
	N	58
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	58

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

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

		Correlations				
		E1	E2	E3	E4	E5
E1	Pearson Correlation	1	.118	.445**	.406**	.141
	Sig. (2-tailed)		.379	.000	.002	.290
	N	58	58	58	58	58
E2	Pearson Correlation	.118	1	.139	.079	.218
	Sig. (2-tailed)	.379		.300	.554	.100
	N	58	58	58	58	58
E3	Pearson Correlation	.445**	.139	1	.357**	.087
	Sig. (2-tailed)	.000	.300		.006	.516
	N	58	58	58	58	58
E4	Pearson Correlation	.406**	.079	.357**	1	.212
	Sig. (2-tailed)	.002	.554	.006		.110
	N	58	58	58	58	58
E5	Pearson Correlation	.141	.218	.087	.212	1
	Sig. (2-tailed)	.290	.100	.516	.110	
	N	58	58	58	58	58
E6	Pearson Correlation	.240	.571**	.248	.330*	.010
	Sig. (2-tailed)	.069	.000	.060	.011	.938
	N	58	58	58	58	58
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.574**	.375**	.590**	.465**	.360**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.231

N	58	58	58	58	58
---	----	----	----	----	----

Correlations

		E6	Budaya Organisasi
E1	Pearson Correlation	.240	.574**
	Sig. (2-tailed)	.069	.000
	N	58	58
E2	Pearson Correlation	.571**	.375**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004
	N	58	58
E3	Pearson Correlation	.248	.590**
	Sig. (2-tailed)	.060	.000
	N	58	58
E4	Pearson Correlation	.330*	.465**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000
	N	58	58
E5	Pearson Correlation	.010	.160
	Sig. (2-tailed)	.938	.231
	N	58	58
E6	Pearson Correlation	1	.271*
	Sig. (2-tailed)		.039
	N	58	58
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.271*	1
	Sig. (2-tailed)	.039	
	N	58	58

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.625	7
------	---

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	6

RELIABILITY
/VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 Total.X2
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	6

RELIABILITY

/VARIABLES=D1 D2 D3 D4 D5 Total.X3

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	7

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.402	1.355

- a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.654	4	19.414	10.579	.000 ^b
	Residual	97.260	53	1.835		
	Total	174.914	57			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13.943	5.102		2.733	.009
	Gaya Kepemimpinan	.352	.171	.220	2.054	.045
	Motivasi	.562	.186	.334	3.015	.004
	Kepuasan Kerja	.334	.155	.247	2.157	.036
	Budaya Organisasi	.532	.122	.516	4.365	.000

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan	.918	1.089
	Motivasi	.855	1.170
	Kepuasan Kerja	.803	1.246
	Budaya Organisasi	.752	1.329

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensio n	Eigenvalu e	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Gaya Kepemimpin an	Motivasi
1	1	4.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	35.386	.01	.19	.02
	3	.003	44.469	.00	.00	.21
	4	.002	55.898	.00	.53	.52
	5	.001	73.358	.98	.27	.26

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Variance Proportions	
		Kepuasan Kerja	Budaya Organisasi
1	1	.00	.00
	2	.04	.50
	3	.73	.16
	4	.16	.34
	5	.08	.01

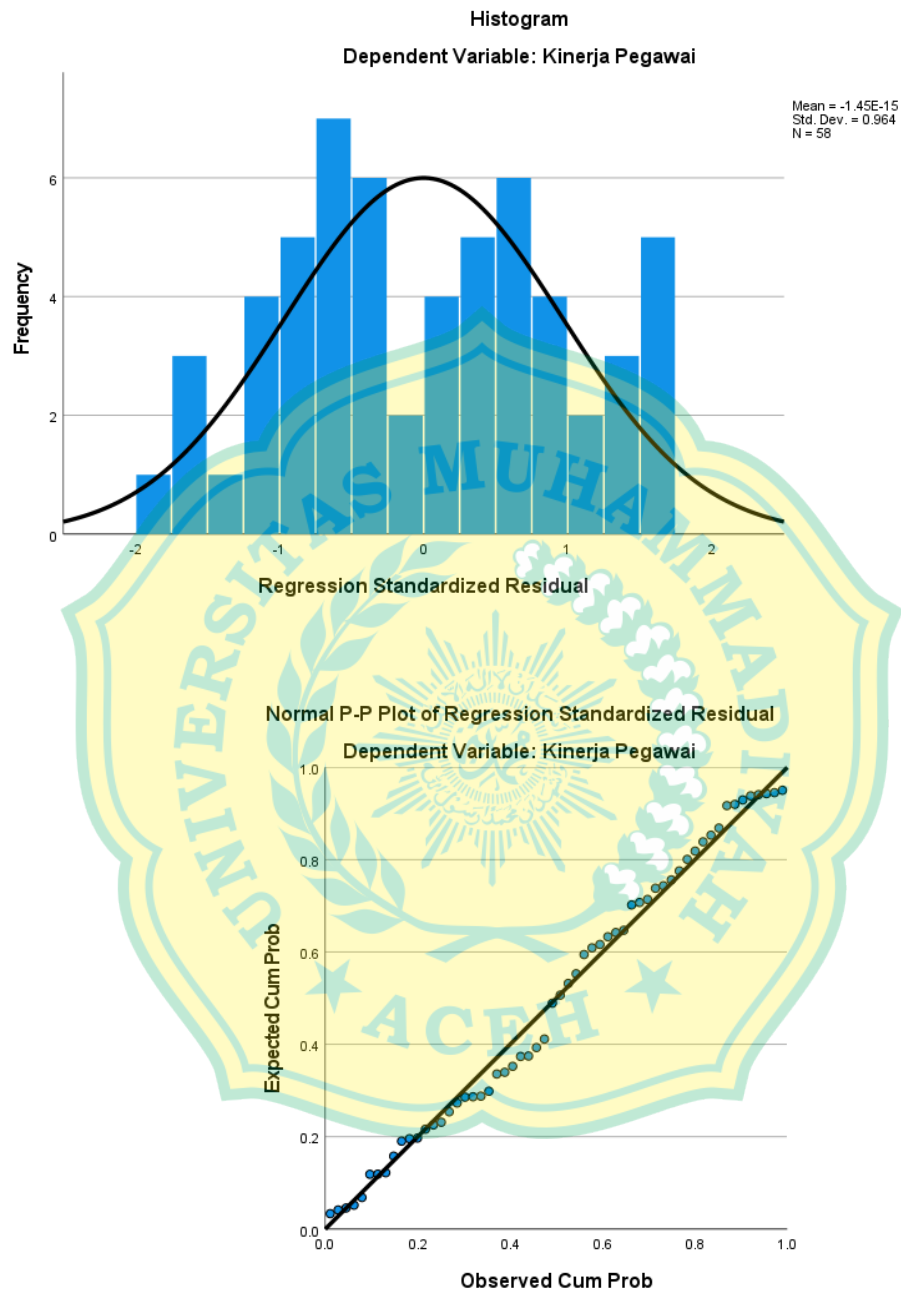
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

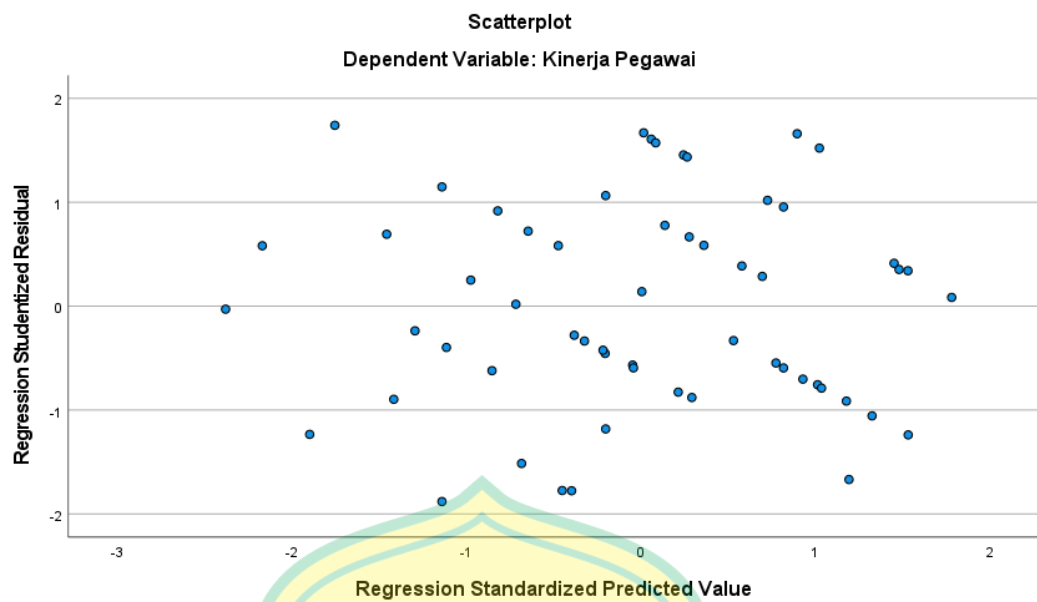
Residuals Statistics^a

	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	21.04	25.89	23.81	1.167	58
Std. Predicted Value	2.377	1.783	.000	1.000	58
Standard Error of Predicted Value	.214	.675	.387	.094	58
Adjusted Predicted Value	21.04	25.88	23.80	1.177	58
Residual	2.483	2.233	.000	1.306	58
Std. Residual	1.833	1.649	.000	.964	58
Stud. Residual	1.880	1.741	.003	1.001	58
Deleted Residual	2.613	2.491	.009	1.407	58
Stud. Deleted Residual	1.928	1.776	.003	1.011	58
Mahal. Distance	.444	13.150	3.931	2.527	58
Cook's Distance	.000	.070	.015	.016	58
Centered Leverage Value	.008	.231	.069	.044	58

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Charts





NPARTESTS
 /K-S(NORMAL)=RES_1
 /MISSING ANALYSIS
 /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).

NPar Tests

Notes

Output Created	06-FEB-2026 15:34:10
Comments	
Input	Data
	C:\Users\LENOVO\Downloads\SKRIPSI 2026\Cut Maisarah\Untitled1.sav
	Active Dataset
	DataSet1
	Filter
	<none>
	Weight
	<none>
	Split File
	<none>
	N of Rows in Working Data File
	58

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K- S(NORMAL)=RES_1 /MISSING ANALYSIS /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000).
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.10
	Number of Cases Allowed ^a	786432

a. Based on availability of workspace memory.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30625843
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.063
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.506
	99% Confidence Interval	Lower Bound .493
		Upper Bound .519

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 2000000.

```
FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 Total.Y
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		06-FEB-2026 15:35:30
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 Total.Y
		/STATISTICS=MEAN
		/ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.00

		Statistics						Kinerja Pegawai
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.97	3.88	3.88	3.81	4.22	4.05	23.81

Frequency Table

		A1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	24.1	24.1	24.1
	4	32	55.2	55.2	79.3
	5	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		A2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	17	29.3	29.3	29.3
	4	31	53.4	53.4	82.8
	5	10	17.2	17.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		A3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	15	25.9	25.9	25.9
	4	35	60.3	60.3	86.2
	5	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		A4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	34.5	34.5	34.5
	4	29	50.0	50.0	84.5
	5	9	15.5	15.5	100.0

Total	58	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

		A5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	17.2	17.2	17.2
	4	25	43.1	43.1	60.3
	5	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		A6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.8	13.8	13.8
	4	39	67.2	67.2	81.0
	5	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		Kinerja Pegawai			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	2	3.4	3.4	3.4
	21	5	8.6	8.6	12.1
	22	5	8.6	8.6	20.7
	23	12	20.7	20.7	41.4
	24	15	25.9	25.9	67.2
	25	6	10.3	10.3	77.6
	26	11	19.0	19.0	96.6
	27	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 Total.X1
 /STATISTICS=MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes		
Output Created		06-FEB-2026 15:35:50
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=B1 B2 B3 B4 B5 Total.X1 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Statistics							Gaya Kepemimpinan
		B1	B2	B3	B4	B5	
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.33	4.26	4.12	4.41	4.29	21.41

Frequency Table

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.9	6.9	6.9
	4	31	53.4	53.4	60.3
	5	23	39.7	39.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.2	5.2	5.2
	4	37	63.8	63.8	69.0
	5	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.6	8.6	8.6
	4	41	70.7	70.7	79.3
	5	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3.4	3.4	3.4
	4	30	51.7	51.7	55.2
	5	26	44.8	44.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	41	70.7	70.7	70.7
	5	17	29.3	29.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Gaya Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	20	14	24.1	24.1	24.1
	21	17	29.3	29.3	53.4
	22	18	31.0	31.0	84.5
	23	7	12.1	12.1	96.6
	24	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=C1 C2 C3 C4 C5 Total.X2
 /STATISTICS=MEAN
 /ORDER=ANALYSIS.

		Statistics					
		C1	C2	C3	C4	C5	Motivasi
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.29	4.33	4.16	4.10	20.93

Frequency Table

		C1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.6	8.6	8.6
	4	45	77.6	77.6	86.2
	5	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		C2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.2	5.2	5.2
	4	35	60.3	60.3	65.5
	5	20	34.5	34.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		C3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.9	6.9	6.9
	4	31	53.4	53.4	60.3
	5	23	39.7	39.7	100.0

Total	58	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	5.2	5.2	5.2
	4	43	74.1	74.1	79.3
	5	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.5	15.5	15.5
	4	34	58.6	58.6	74.1
	5	15	25.9	25.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	2	3.4	3.4	3.4
	20	20	34.5	34.5	37.9
	21	21	36.2	36.2	74.1
	22	12	20.7	20.7	94.8
	23	1	1.7	1.7	96.6
	24	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Statistics

		D1	D2	D3	D4	D5	Kepuasan Kerja
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.26	4.24	4.34	4.36	4.14	21.34

Frequency Table

D1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	12.1	12.1	12.1
	4	29	50.0	50.0	62.1
	5	22	37.9	37.9	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

D2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.3	10.3	10.3
	4	32	55.2	55.2	65.5
	5	20	34.5	34.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

D3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.8	13.8	13.8
	4	22	37.9	37.9	51.7
	5	28	48.3	48.3	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

D4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6.9	6.9	6.9
	4	29	50.0	50.0	56.9
	5	25	43.1	43.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

D5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.5	15.5	15.5
	4	32	55.2	55.2	70.7
	5	17	29.3	29.3	100.0

Total	58	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Kepuasan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	20	34.5	34.5	34.5
	21	16	27.6	27.6	62.1
	22	7	12.1	12.1	74.1
	23	12	20.7	20.7	94.8
	24	3	5.2	5.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Statistics

		E1	E2	E3	E4	E5	E6	Budaya Organisasi
N	Valid	58	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.88	3.98	3.97	4.07	4.14	3.97	24.00

Frequency Table

E1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	31.0	31.0	31.0
	4	29	50.0	50.0	81.0
	5	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

E2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	22.4	22.4	22.4
	4	33	56.9	56.9	79.3
	5	12	20.7	20.7	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

E3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	31.0	31.0	31.0
	4	24	41.4	41.4	72.4
	5	16	27.6	27.6	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

E4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	17.2	17.2	17.2
	4	34	58.6	58.6	75.9
	5	14	24.1	24.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

E5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	19.0	19.0	19.0
	4	28	48.3	48.3	67.2
	5	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

E6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	22.4	22.4	22.4
	4	34	58.6	58.6	81.0
	5	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Budaya Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	6	10.3	10.3	10.3
	22	5	8.6	8.6	19.0
	23	14	24.1	24.1	43.1
	24	5	8.6	8.6	51.7

25	17	29.3	29.3	81.0
26	8	13.8	13.8	94.8
27	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Lampiran 4 Nilai R Tabel, T Tabel dan F Tabel

NILAI R TABEL

Tabel r untuk df = 51 - 100					
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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701

NILAI T TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

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
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837

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
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83