

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (BPSDM) ACEH**

SKRIPSI

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

OLEH:

**SULTAN DANDI
NPM : 1802120312**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2025**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

SULTAN DANDI
NPM : 1802120312

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (BPSDM) 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

Pembimbing I

Pembimbing II

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

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

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

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



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 29 Agustus 2025

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

SULTAN DANDI
NPM : 1802120312

Dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEKAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA (BPSDM) ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 13 Agustus 2025

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

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

Sekretaris

Dr. Agus Ariyanto, S.E., M.Si
NIK: 19760824 201112 1 001

Anggota

Dr. Nuzulman, S.E., M.Si
NIK: 19650622 199805 1 001

Anggota

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

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen

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

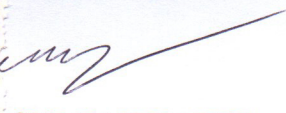
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI DISUSUN DENGAN SUNGGUH-SUNGGUH DAN TIDAK TERDAPAT BAGIAN YANG MERUPAKAN HASIL PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN PADA PROGRAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH. APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI PERNYATAAN INI TIDAK BENAR, SAYA BERSEDIA MENERIMA SANKSI SESUAI DENGAN PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 29 Agustus 2025

Yang Menyatakan,




SULTAN DANDI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : SULTAN DANDI
NPM : 1802120312
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

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

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BPSDM) ACEH

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 29 Agustus 2024

Yang Menyatakan,



SULTAN DANDI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenalkan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda tercinta M. Reza Fahlevi dan Ibunda tercinta Cut Leni Luqita Sari yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Dr. Marlizar, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Dr. Tuwisna, SE, M.M selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Hj. Nadiya, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Bapak Dr. Agus Ariyanto, SE, M.Si selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

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

Banda Aceh, 07 Juli 2025

Penulis
(Sultan Dandi)

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Pegawai	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Memperuhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai	12
2.1.2. Gaya Kepemimpinan.....	13
2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	13
2.1.2.2. Ciri-Ciri 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...	17
2.1.3.3. Indikator Motivasi	18
2.2. Penelitian Sebelumnya	19
2.3. Kerangka Pemikiran.....	22
2.4. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1. Desain Penelitian	26
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	26
3.1.2. Jenis Penelitian	26
3.1.3. Horizon Waktu	26
3.1.4. Unit Analisis	27
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel	28
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	30
3.4. Definisi Operasionalisasi Variabel	31
3.5. Teknik Analisis Data	32

3.6. Pengujian Data	33
3.6.1. Pengujian Validitas.....	33
3.6.2. Pengujian Reliabilitas	34
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	35
3.7. Pengujian Hipotesis	36
3.7.1. Uji t	36
3.7.2. Uji F	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	38
4.2. Karakteristik Responden	39
4.3. Hasil Pengujian Data	41
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	41
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	43
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	44
4.3.2.1. Normalitas	44
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	45
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	46
4.4. Analisis Deskriptif	47
4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	47
4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan	48
4.4.3 Variabel Motivasi	49
4.5. Pembahasan	51
4.5.1 Pengujian Hipotesis	51
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	54
4.5.3 Uji Simultan (uji F).....	55
4.5.4 Implikasi Penelitian	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	21
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	27
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	28
Tabel 3.3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS dan Widyaiswara) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh	29
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	42
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Pegawai	48
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan.....	49
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Motivasi	50
Tabel 4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai	52
Tabel 4.9 Model Sammary	54
Tabel 4.10 Annova	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	44
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	46

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner	66
Lampiran 2. Data Kuisisioner	69
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	70
Lampiran 4. Persentase Kinerja Pegawai.....	71
Lampiran 5. Persentase Gaya kepemimpinan	73
Lampiran 6. Persentase Motivasi	74
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Pegawai.....	76
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Gaya kepemimpinan	77
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Motivasi.....	78
Lampiran 10. Regression	79

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA (BPSDM) ACEH**

**SULTAN DANDI
NPM : 1802120312**

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

Pembimbing II : Dr. Agus Ariyanto, SE, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 63 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji secara parsial variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Kemudian hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

Kata Kunci: *Gaya kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai*

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE ACEH HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT
AGENCY (BPSDM)*

SULTAN DANDI
1802120312

Supervisor I : Hj. Nadiya, SE, M.Si
Supervisor II : Dr. Agus Ariyanto, SE, M.Si

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and motivation on employee performance at the Aceh Human Resources Development Agency (BPSDM). The object of this study is leadership style and motivation on employee performance at the Aceh Human Resources Development Agency (BPSDM). The sample size for this study was 63 respondents. Data were collected through questionnaires and documentation studies. The data analysis in this study used multiple linear regression analysis, the F-test, and the t-test to simultaneously and partially determine the effect of the independent variables on the dependent variable at a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the partial test showed that the variables of leadership style and motivation significantly influenced employee performance at the Aceh Human Resources Development Agency (BPSDM). Furthermore, the results of the simultaneous test showed that the variables of leadership style and motivation significantly influenced employee performance at the Aceh Human Resources Development Agency (BPSDM).

Keywords: Leadership Style, Motivation, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. SDM mencakup semua individu yang terlibat dalam kegiatan organisasi, mulai dari manajemen puncak hingga pegawai di tingkat operasional. Secara umum, SDM merujuk pada manusia yang bekerja dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi mereka. SDM adalah elemen vital yang tidak hanya melibatkan tenaga kerja tetapi juga proses, kebijakan, dan praktik yang digunakan untuk mengelola orang-orang dalam organisasi secara efektif.

Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Selain itu, pengelolaan SDM melibatkan strategi rekrutmen yang tepat, pengembangan karir dan pelatihan berkelanjutan, manajemen kinerja yang adil dan transparan, gaya kepemimpinan yang efektif serta pemberian motivasi. Pada akhirnya, SDM yang dikelola dengan baik tidak hanya berkontribusi pada tujuan bisnis jangka pendek tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

Menurut Babullah (2024), SDM (Sumber Daya Manusia) adalah individu yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja mereka. SDM dianggap sebagai aset organisasi karena membawa nilai tambah melalui

keaktivitas, inovasi, dan produktivitas. Kinerja merupakan inti dari aktivitas manusia dalam berbagai konteks, terutama dalam lingkungan kerja dan organisasi. Hal ini mencakup evaluasi dan pengukuran terhadap seberapa baik individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, kinerja tidak hanya tentang mencapai hasil akhir, tetapi juga tentang proses yang dilakukan untuk mencapainya. Ini mencakup efektivitas dalam merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi tugas-tugas atau proyek-proyek yang diberikan. Dalam konteks kinerja, penting untuk mempertimbangkan aspek kualitas dari hasil yang dihasilkan. Kualitas ini mencakup akurasi, ketepatan, dan keunggulan dari produk atau layanan yang disediakan.

Asmawiyah et al. (2020) kinerja dijelaskan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu. Adhan & Prayogi (2021), pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Kinerja pegawai sendiri mengacu pada tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam konteks tujuan organisasi. Secara detail, kinerja pegawai dapat diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap prosedur, inovasi, dan kontribusi terhadap tim atau organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi kompetensi individu, motivasi, kondisi kerja, serta dukungan dan arahan yang diberikan oleh manajemen atau pemimpin.

Teruna & Ardiansyah (2021) gaya kepemimpinan dijelaskan sebagai cara atau strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai, sehingga membantu mereka meraih tujuan dan standar kinerja yang ditetapkan.

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengelola individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Ini meliputi berbagai strategi, sikap, dan praktik yang diterapkan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan anggota tim atau organisasi. Gaya kepemimpinan dapat mencakup kepemimpinan otoriter yang menekankan pada kontrol dan perintah, kepemimpinan demokratis yang mendorong partisipasi dan kolaborasi, serta kepemimpinan transaksional yang berfokus pada pertukaran insentif dan penghargaan. Di sisi lain, kepemimpinan transformasional menonjolkan visi yang inspiratif dan memotivasi pengikut untuk mencapai potensi terbaik mereka, sementara kepemimpinan servant menempatkan pelayanan kepada orang lain sebagai prioritas utama. Setiap gaya kepemimpinan memiliki implikasi yang berbeda terhadap motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja anggota tim. Oleh karena itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan produktif.

Di sisi lain, motivasi yang tinggi dari pegawai baik melalui insentif finansial, pengakuan atas prestasi, atau kesempatan pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan dan dorongan untuk mencapai hasil

yang lebih baik. Kombinasi antara gaya kepemimpinan yang tepat dan motivasi yang kuat membentuk lingkungan kerja yang mendukung, dimana pegawai merasa dihargai, didorong untuk berinovasi, dan memiliki tujuan bersama yang jelas dengan organisasi. Siregar (2020), motivasi dijelaskan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi juga mencakup keseluruhan dorongan, keinginan, kebutuhan, dan daya yang mengarahkan perilaku seseorang.

Motivasi sebagai faktor kunci yang memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai. Dalam konteks organisasi, penting untuk mempertimbangkan variasi dalam motivasi individu, seperti perbedaan dalam preferensi intrinsik dan ekstrinsik, serta cara motivasi dapat diperkuat melalui pengakuan atas pencapaian, pengembangan karir, dan pengalaman kerja yang bermakna. Dengan memahami faktor-faktor ini, organisasi dapat merancang strategi motivasi yang efektif untuk mendukung kinerja yang optimal dan retensi pegawai yang tinggi.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh merupakan lembaga strategis yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitas aparatur sipil negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Aceh melalui program pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia. Namun, berdasarkan Laporan Kinerja (LKJ) BPSDM Aceh Tahun 2022, masih terdapat berbagai tantangan internal yang memengaruhi efektivitas organisasi, seperti belum optimalnya penempatan pegawai sesuai bidang keahlian, kurangnya

koordinasi antar unit kerja, serta rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya (LKJ BPSDM Aceh, 2022).

Selain itu, program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi ASN belum sepenuhnya berdampak pada perubahan perilaku kerja pegawai, yang terlihat dari minimnya inisiatif pegawai mengikuti pelatihan secara aktif, kurangnya inovasi, serta lemahnya implementasi hasil pelatihan dalam pekerjaan sehari-hari (LKJ BPSDM Aceh, 2022). Tantangan ini semakin kompleks dengan adanya tuntutan digitalisasi birokrasi. Pemerintah Aceh melalui BPSDM mendorong program Digital Leadership Academy (DLA) dan Government Transformation Academy (GTA) untuk menciptakan ASN yang cakap digital dan siap menghadapi Revolusi Industri 4.0 (KOMINFO, 2024). Namun faktanya, tidak semua pegawai BPSDM memiliki kesiapan dalam hal kompetensi digital maupun motivasi beradaptasi terhadap perubahan teknologi (Diskominfo Aceh, 2024). Dalam pidato pada pelantikan pejabat administrator di lingkup Pemprov Aceh, Plt. Sekda Aceh menekankan pentingnya peran ASN sebagai pemimpin perubahan yang adaptif dan inovatif agar mampu menjawab tantangan birokrasi modern yang berdampak langsung kepada masyarakat (Humas Aceh, 2025).

Fenomena yang terjadi bahwa berbagai masalah yang muncul di BPSDM Aceh tidak hanya disebabkan oleh kelemahan sistem atau prosedur kerja, namun juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, seperti gaya kepemimpinan atasan yang belum optimal serta motivasi kerja pegawai yang cenderung bervariasi. Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan, beberapa

pegawai menyampaikan bahwa kebutuhan dasarnya, seperti waktu istirahat yang cukup, belum sepenuhnya terpenuhi, dan sebagian kecil lainnya mengungkapkan masih adanya sedikit rasa khawatir terkait keamanan pekerjaannya. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor motivasi dan rasa aman yang perlu menjadi perhatian dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BPSDM Aceh menjadi penting untuk dilakukan, sehingga dapat memberikan rekomendasi berbasis data guna mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai dan pelayanan publik di masa mendatang.

Permasalahan-permasalahan tersebut tentu berimplikasi pada menurunnya kinerja pegawai baik dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun kedisiplinan. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian secara ilmiah untuk mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai di BPSDM Aceh. Gaya kepemimpinan yang tepat diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat kinerja tim, sementara motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang menentukan sikap, antusiasme, dan pencapaian kinerja pegawai (Rahmawati, 2020; Purwanto, 2020). Berdasarkan kondisi tersebut, maka penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh, dengan harapan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta masukan praktis

dalam peningkatan kualitas pelayanan dan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Aceh.

Berdasarkan uraian di atas, maka cukup beralasan kiranya dilakukan penelitian secara lebih lanjut, dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh”**

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

1.3. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam kecerdasan intelektual, gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Manajemen Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Sampel penelitian adalah pegawai BPSDM Aceh, kecuali pimpinan atau Kepala BPSDM Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sundiman (2020:72) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson (2021) “agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.”

Menurut Sedarmayanti (2020:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan Motivasi. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Menurut Choirina (2021:11), kriteria (standar) kinerja yang paling umum adalah sifat-sifat pegawai tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi. Rivai (2021:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2021:75) kinerja pegawai ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson (2021) “agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.”. Menurut Wibowo (2019:2) “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi, motivasi dan kepentingan.”

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Nanuru *et al.* (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Penghasilan Pegawai. Insentif atau kompensasi tambahan yang diberikan di luar gaji pokok.
2. Employee Engagement. Keterlibatan emosional dan psikologis pegawai terhadap pekerjaannya, yang menjadi variabel mediasi penting antara insentif dan kinerja.

Sari *et al.* (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Motivasi Kerja. Dorongan internal yang mendorong pegawai untuk mencapai tujuan kerja.
2. Lingkungan Kerja. Kondisi fisik maupun psikologis tempat pegawai bekerja, seperti hubungan antarpegawai, kebersihan, kenyamanan, dan struktur organisasi.
3. Kedisiplinan. Tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan waktu kerja.
4. Kompetensi. Keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan.
5. Gaya Kepemimpinan. Cara atasan memimpin dan berinteraksi dengan bawahannya.

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang

tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2021:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

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

b. Keterampilan (*Skill*)

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

c. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan Motivasi yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

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

Dari ketiga sumber tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak ditentukan oleh satu aspek tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri pegawai (internal) maupun

dari luar (eksternal). Faktor internal meliputi motivasi, kedisiplinan, dan kompetensi, sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, keadilan organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi atau insentif.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai

Nanuru *et al.* (2021). Dalam penelitian ini, indikator kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai pegawai dalam kaitannya dengan tujuan organisasi. Walaupun tidak dijelaskan secara eksplisit dalam bentuk poin-poin indikator, kinerja dinilai berdasarkan pencapaian target kerja dan seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja (*employee engagement*) serta tambahan penghasilan dalam mendukung produktivitas pegawai.

1. Pencapaian hasil kerja.
2. Tingkat keterlibatan terhadap pekerjaan.
3. Respons terhadap insentif atau penghargaan.

Sari *et al.* (2022), menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai dapat diukur melalui aspek-aspek berikut:

1. Kuantitas kerja. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
2. Kualitas kerja. Hasil pekerjaan sesuai standar mutu.
Ketepatan waktu (*Time management*). Menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu.
3. Inisiatif kerja. Kemampuan untuk memulai tugas tanpa harus diperintah
4. Kemampuan kerja sama (*teamwork*). Kemampuan bekerja dengan rekan kerja.
5. Kedisiplinan. Kepatuhan terhadap aturan kerja dan kehadiran.

Menurut Mangkunegara (2021:75) Indikator-indikator dari kinerja pegawai antara lain:

1. Kinerja Tugas
Dimensi ini mengacu pada kemampuan dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok. Perilaku yang menggambarkan kinerja tugas antara

lain adalah kualitas kerja, ketrampilan kerja dan pengetahuan terhadap pekerjaan.

2. Kinerja Kontekstual

Dimensi ini mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, lingkungan sosial dan lingkungan psikologis tempat mereka bekerja. Perilaku yang menggambarkan kinerja kontekstual diantaranya adalah mengerjakan tugas tambahan, upaya dalam memfasilitasi rekan kerja, kemampuan bekerjasama dan berkomunikasi.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif

Perilaku kerja yang tidak produktif mengacu pada perilaku yang mengganggu atau membahayakan kesejahteraan organisasi. Perilaku kerja yang tidak produktif diantaranya adalah absensi, menyalahgunakan jabatan, dan mencuri ditempat kerja.

4. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

5. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

6. Keandalan Kerja

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah pegawai dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

7. Sikap Kerja.

Sikap kerja adalah perilaku positif pegawai yang mencerminkan disiplin, tanggung jawab, dan komitmen pada tujuan organisasi.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Slamet (2021:188), “pemimpin adalah siapa yang mampu tampil melakukan pengelolaan atau pengerahan orang lain dan segala sesuatu yang terkait dan segala sesuatu yang terkait dan berbagai aktivitas lainnya kearah yang telah ditentukan”. Menurut Lizawati (2020:3) “kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari para pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi”. Menurut Wahjosumidjo (2021:154) menjelaskan bahwa “kepemimpinan adalah cara

seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sitinjak (2021:4) “gaya kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi dan menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama”. Selain itu, menurut Steers (2021:153) menjelaskan bahwa “Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang ada dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok. Pemimpin mengalihkan rencana-rencana menjadi kegiatan dan membuat rencana-rencana menjadi kenyataan.”

Menurut Wahjosumidjo (2021:154) “para bawahan dari seorang pemimpin transformasional merasakan adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada sebelumnya”. Menurut Nurdiansyah (2021:3) “gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada bawahan.

2.1.2.2 Ciri-Ciri Gaya Kepemimpinan

Menurut Ariani (2020:9) “adapun ciri-ciri seorang pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis antara lain:

- a. Semua kebijakan dirumuskan melalui musyawarah dan diputuskan oleh kelompok, sedangkan pemimpin mendorong.

- b. Ditetapkan kegiatan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan kelompok. Apabila diperlukan saran teknis, pemimpin mengajukan beberapa alternatif untuk dipilih.
- c. Setiap anggota bebas bekerja sama dengan siapapun dan pembagian tugas diserahkan kepada kelompok”.

2.1.2.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Wiratama *et al.* (2019), indikator gaya kepemimpinan meliputi:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan: Kemampuan pemimpin dalam membuat keputusan yang tepat dan efektif.
2. Kemampuan Memotivasi: Kemampuan untuk mendorong semangat dan kinerja bawahan.
3. Kemampuan Komunikasi: Keterampilan dalam menyampaikan informasi dan mendengarkan bawahan.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan: Kemampuan dalam mengarahkan dan mengawasi pekerjaan bawahan.
5. Tanggung Jawab: Kesiapan pemimpin untuk bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosi: Kemampuan dalam mengelola emosi pribadi dalam situasi kerja.

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

1. Bersifat Adil
Dalam kegiatan suatu organisasi, rasa kebersamaan diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan dari pada kesepakatan antara bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Memberi Sugesti
Sugesti biasanya sebagai saran atau anjuran. Dalam rangka kepemimpinan, sugesti merupakan pengaruh dan sebagainya, yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi dan rasa kebersamaan diantara para bawahan.
3. Mendukung Tujuan
Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap

organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerjasama.

4. Katalisator

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

5. Menciptakan Rasa Aman

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

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Menurut Munandar (2021:323) “motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu”. Menurut Siagian (2020:138) motivasi adalah serangkaian sikap nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan. Menurut Pratiwi (2020:30) “motivasi seseorang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya”.

Menurut Ristati (2020:61) “motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut”. Dorongan seorang pegawai untuk berprestasi dengan melakukan

tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2016:93). “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Sedangkan menurut Hasibuan (2021:141). ”Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Mangkunegara (2021:100) mengatakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi pegawai adalah sebagai berikut:

1. “Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi.
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasinya.
3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasinya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin
5. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin”.

Fauziah et al. (2020), menguraikan motivasi terdiri dari beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kebutuhan (needs): Hal yang dirasakan sebagai kekurangan yang ingin dipenuhi, baik fisik maupun psikologis.
2. Dorongan (drive): Energi yang mendorong tindakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
3. Tujuan (goal): Sasaran akhir yang ingin dicapai untuk menghilangkan ketegangan akibat kebutuhan yang belum terpenuhi

2.1.3.3. Indikator Motivasi

Berdasarkan definisi motivasi menurut Siagian (2020:138), terdapat 8 indikator motivasi yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong
Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.
2. Kemauan
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.
3. Kerelaan
Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).
4. Membentuk Keahlian
Keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
5. Membentuk Keterampilan
Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.
6. Tanggung Jawab
Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban
Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Fenny & Setyawan, (2024) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Jember menggunakan metode kuantitatif. Hasilnya mengungkapkan bahwa baik gaya kepemimpinan partisipatif maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, yang kemudian berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Kepemimpinan yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan serta pemberian penghargaan atas prestasi menjadi faktor penting dalam membangun kinerja yang optimal.

Selanjutnya penelitian Dewi (2021) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian dari Manese (2020) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Hasjrat Abadi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini terlihat dari hasil uji regresi berganda dan hasil koefisien korelasi. sehingga hipotesis menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Dengan kesimpulan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian Pasaribu (2020), dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Organisasi Taruna Jaya). Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis linear berganda menggunakan software statistical product and service solutions (SPSS) versi 27. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Organisasi Taruna Jaya).

Bachtiar, A. (2019) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Bima Bangun Sentama dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, mengapresiasi kinerja bawahan, serta membangun komunikasi terbuka mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan produktivitas karyawan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja secara keseluruhan. Rincian Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Jembrana. (Fenny & Setyawan, 2024).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai di BRIDA Jembrana.	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai
2	Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang. (Dewi, 2021)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai
3	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Hasjrat Abadi (Manese, 2020)	Metode yang digunakan berupa metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini terlihat dari hasil uji regresi berganda dan hasil koefisien korelasi. sehingga hipotesis menyatakan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima.	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai

No	Nama dan Judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
4	Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Organisasi Taruna Jaya) (Pasaribu, 2020)	Metode yang digunakan adalah metode analistis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus di Organisasi Taruna Jaya).	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai
5	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Bima Bangun Sentama). (Bactiar, 2019).	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Bima Bangun Sentama.	Lokasi penelitian Populasi dan sampel	Variabel gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen, bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu diikutkan.

2.3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan yang efektif, yang mencakup aspek-aspek seperti memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan yang berkelanjutan, memberikan pengakuan atas pencapaian, dan memotivasi pegawai, memiliki dampak yang positif terhadap kinerja mereka. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan dorongan, dan mendukung perkembangan pegawai

cenderung menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pegawai untuk mencapai potensi penuh mereka. Hal ini dapat menghasilkan peningkatan produktivitas, kualitas kerja yang lebih tinggi, kepuasan kerja yang lebih besar, dan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif juga dapat meningkatkan keterlibatan pegawai, adaptabilitas mereka terhadap perubahan, dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengembangkan gaya kepemimpinan yang mendukung dan memotivasi pegawai agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar (2019), dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* menggunakan metode kuantitatif untuk mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh bawahan.

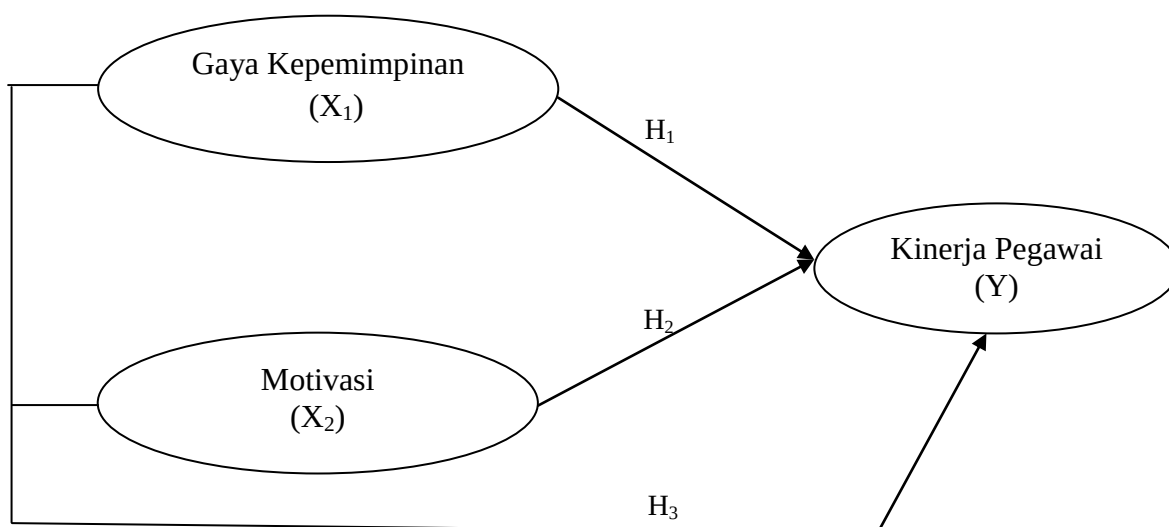
2.3.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan suatu pedoman untuk memberikan dorongan kepada pegawai, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai pendorong seseorang. Tujuan pemberian motivasi dalam suatu organisasi adalah menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan hal-hal yang baik bagi organisasi, supaya pada saat pegawai bekerja dengan motivasi yang tinggi maka organisasi akan tercapai, sedangkan jika tingkat motivasi pegawai rendah akan

sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu motivasi sangat penting diterapkan pada setiap pegawai agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Suci, 2022).

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang telah dicapai pegawai pada waktu yang telah ditentukan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar tertentu dan lebih berinisiatif dalam melakukan pekerjaan, kecil kemungkinan untuk mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja yang rendah (Nuzulman, *et al.* 2022).

Pertautan antar variabel tersebut selanjutnya di rumuskan kedalam bentuk paradigma penelitian yang didasarkan pada kerangka berfikir. Secara skematis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat di lihat pada Gambar 2.1



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

Sumber: Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya (Bactiar, 2019 & Pasaribu, 2020), dikembangkan oleh Peneliti.

2.3 Hipotesis

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

- H₁ : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.
- H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.
- H₃ : Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2021:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2021:5).

3.1.3. Horizon Waktu

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Keterangan	Agustus 2023	September 2023	September 2023- Mei 2025	Juni 2025	Juni 2025	Juni- Juli 2025	Agustus 2025
Pengajuan Judul Proposal							
Surwey awal							
Penyusunan Proposal							
Seminar Proposal							
Pembagian Kuisioner							
Penyusunan Skripsi							
Sidang Skripsi							

Sumber: Data diolah, 2025

3.1.4. Unit Analisis

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

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

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

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Berdasarkan LKJ BPSDM Aceh tahun 2022, jumlah keseluruhan pegawai di BPSDM Aceh mencapai 173 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 79 orang menempati posisi jabatan struktural/fungsional PNS, sementara 23 orang lainnya merupakan fungsional widyaiswara. Selain itu, terdapat 71 orang pegawai non-PNS.

Tabel 3.3
Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS Dan Widyaiswara) di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh

No.	Pendidikan	PNS	Kontrak	Jumlah Pegawai (Populasi)	Sampel
1	S – 3	4	-	4	2
2	S – 2	58	3	61	22
3	S – 1	31	25	56	20
4	D – 3	2	4	6	2
5	D – 4	2	-	2	1
6	SLTA / Sederajat	5	39	44	16
Jumlah		102	71	173	63

Sumber: LKJ BPSDM Aceh 2022. *Subbag. Kepegawaian dan Umum BPSDM Aceh.*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sehingga penentuan sampel menjadi tahap penting untuk memperoleh data yang representatif dari

populasi yang telah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh, baik berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun pegawai kontrak, dengan total sebanyak 173 orang berdasarkan data kepegawaian tahun 2022 (LKJ BPSDM Aceh, 2022).

Teknik penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menentukan ukuran sampel dari populasi tertentu. Rumus Slovin digunakan untuk menghindari kesalahan pengambilan sampel yang terlalu kecil atau terlalu besar, serta agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih tepat.

Rumus Slovin (Sugioyono, 2019) dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat kesalahan yang ditoleransi (*margin of error*)

Dalam penelitian ini, tingkat kesalahan yang digunakan adalah 10% (0,10). Maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{173}{1 + 173(0,10)^2} = \frac{173}{1 + 173(0,01)} = \frac{173}{1 + 1,73} = \frac{173}{2,73} = 63,37$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 responden. Dalam metode *stratified random sampling*, populasi dibagi ke dalam beberapa strata atau lapisan berdasarkan

karakteristik tertentu, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan atau unit kerja. Setelah populasi terbagi ke dalam strata, jumlah sampel dari setiap strata ditentukan menggunakan rumus *proportional allocation*. Rumus tersebut adalah:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

n_i = Jumlah sampel pada strata ke-i

N_i = Jumlah populasi pada strata ke-i

N = Jumlah populasi keseluruhan

n = Jumlah sampel yang ditentukan

Dengan menggunakan rumus ini, jumlah sampel yang diambil dari masing-masing strata ditentukan secara proporsional terhadap besar populasi strata tersebut. Artinya, strata yang memiliki jumlah populasi lebih besar akan memperoleh alokasi sampel lebih banyak, sedangkan strata dengan populasi lebih kecil akan mendapat alokasi sampel lebih sedikit. Dengan demikian, proporsi setiap strata dalam populasi tetap terjaga di dalam sampel sehingga representasi data lebih akurat dan mengurangi potensi bias. Untuk lebih jelas, jumlah sampel yang representatif dapat dilihat pada Tabel 3.3.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2021:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan

pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.

- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai dilakukan pengumpulan data dengan Kuisisioner. Kuisisioner, adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan lembar pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis yang telah dipersiapkan kepada responden.

3.4. Defenisi Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam bentuk dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021:75)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja kontekstual 3. Perilaku kerja yang produktif 4. Kualitas kerja 5. Kuantitas kerja 6. Keandalan kerja 7. Sikap kerja (Mangkunegara, 2021:75)	1-5	Likert	A1-A7

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2	Gaya kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. (Wahjosumidjo, 2021:154)	1. Bersifat adil 2. Memberikan sugesti 3. Mendukung tujuan 4. Katalisator 5. Menciptakan rasa aman (Wahjosumidjo, 2021:154)	1-5	<i>Likert</i>	B1-B5
3	Motivasi (X2)	Motivasi adalah serangkaian sikap nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan (Siagian, 2020:138)	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk keahlian 5. Membentuk ketrampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan (Siagian, 2020:138)	1-5	<i>Likert</i>	C1-C8

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 27 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2021:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau

lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b₁, .b₂ = Koefisien Variabel

X₁ = Gaya kepemimpinan

X₂ = Motivasi

e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (R) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6. Pengujian Data

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

3.6.1. Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner

dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*). menurut Sugiyono (2021:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2021:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghozali (2019:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2019:110).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2019:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2021:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2019:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi secara individual terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.
- b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

H_{01} : Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

H_{a2} : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

H_{02} : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

3.7.2 Uji F

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

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

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

H_{a3} : Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

H_{03} : Gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

BPSDM atau Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aceh merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya manusia di wilayah Aceh. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh dibentuk berdasarkan Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Aceh. Sebelumnya, BPSDM adalah bagian dari Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP).

Qanun Aceh Nomor 13 Tahun 2016 mengamanatkan pembentukan dua lembaga baru, yaitu BPSDM Aceh dan Badan Kepegawaian Aceh (BKA). BPSDM Aceh bertugas mengembangkan sumber daya manusia dan aparatur di bidang penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah provinsi serta kabupaten atau kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kantor BPSDM Aceh berlokasi di Jl. T. Panglima Nyak Makam No. 8, Lampineung, Kota Banda Aceh, 24415. Sejak pembentukannya, BPSDM Aceh telah dipimpin oleh tiga orang: Ir. Syahrul, M.Si; Dr. Mahyuzar, M.Si; dan Syaridin, S.Pd, M.Pd. Sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di daerah tersebut, BPSDM memiliki peran penting dalam menyelenggarakan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan pegawai pemerintah serta masyarakat umum. Dalam konteks BPSDM Aceh, kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap efektivitas

dan efisiensi penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. < 25 Tahun	2	3,2
	b. 26-30 Tahun	8	12,7
	c. 31-35 Tahun	18	28,6
	d. 36-40 Tahun	19	30,2
	e. 41-45 Tahun	8	12,7
	f. >46 Tahun	8	12,7
Total		63	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	39	61,9
	b. Wanita	24	38,1
Total		63	100,0
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	12	19,0
	b. Menikah	51	81,0
Total		63	100,0
4.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	4	6,3
	b. Diploma	21	33,3
	c. Sarjana	32	50,8
	d. Pasca Sarjana	6	9,5
Total		63	100,0
5.	Pendapatan Rata-rata Perbulan		
	a. Rp 2.600.000-Rp 4.000.000	10	15,9
	b. Rp 4.100.000-Rp 5.500.000	37	58,7
	c. > Rp 5.500.000	16	25,4
Total		63	100,0

Lanjutan Tabel 4.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
6	Lama Bekerja		
	a. < 5 Tahun	2	3,2
	b. 5-10 Tahun	10	15,9
	c. 11-15 Tahun	18	28,6
	d. 16-20 Tahun	19	30,3
	e. > 20 Tahun	14	22,2
Total		63	100,0

Sumber: Data diolah, 2019

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 3,2%, yang berusia antara 26 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 8 responden atau 12,7%, yang berusia antara 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 18 responden atau 28,6%, yang berusia antara 36 sampai dengan 41 tahun yaitu sebanyak 19 responden atau 30,2%, yang berusia antara 41 sampai dengan 45 tahun sebanyak 8 responden atau 12,7% dan yang berusia di atas 46 tahun sebanyak 8 responden atau 12,7%

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 39 responden atau 61,9% dan responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 24 responden atau 38,1%. Kemudian Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan yang belum menikah adalah sebanyak 12 responden atau 19,0% dan yang sudah menikah sebanyak 51 responden atau 81,0%.

Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 4 responden atau 6,3%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 21 responden atau 33,3%, yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 32 responden atau 50,8% dan yang

berpendidikan pasca sarjana sebanyak 6 responden atau 9,5%. Mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 responden atau 15,9% dengan pendapatan perbulan sebesar Rp 2.600.000-Rp 4.000.000, sebanyak 37 responden atau 59,4% dengan pendapatan sebesar Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 8 responden atau 25% dengan pendapatan di atas Rp 5.500.000.

Berdasarkan karakteristik responden lama bekerja dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 3,2% sudah bekerja dibawah 5 tahun, sebanyak 10 responden atau 15,9% dengan masa kerja antara 5 sampai 10 tahun, sebanyak 18 responden atau 28,6% sudah bekerja antara 11 sampai 15 tahun, sebanyak 19 responden atau 30,2% dengan masa kerja antara 16 sampai 20 tahun dan sebanyak 14 responden atau 22,2% dengan masa kerja di atas 20 tahun.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficien of correlation* dengan bantuan SPSS versi 27. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,254, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Ini berarti data yang diperoleh

adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian Untuk mengetahui hasil uji

Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien Korelasi (R_{hitung})	Nilai kritis 5 % (N=63) (R_{tabel})	Ket
1	A1	Kinerja Pegawai	0,336	0,254	Valid
2	A2		0,319	0,254	Valid
3	A3		0,500	0,254	Valid
4	A4		0,650	0,254	Valid
5	A5		0,710	0,254	Valid
6	A6		0,798	0,254	Valid
7	A7		0,709	0,254	Valid
8	B1	Gaya Kepemimpinan	0,553	0,254	Valid
9	B2		0,680	0,254	Valid
10	B3		0,476	0,254	Valid
11	B4		0,401	0,254	Valid
12	B5		0,376	0,254	Valid
13	C1	Motivasi	0,557	0,254	Valid
14	C2		0,449	0,254	Valid
15	C3		0,546	0,254	Valid
16	C4		0,281	0,254	Valid
17	C5		0,383	0,254	Valid
18	C6		0,428	0,254	Valid
19	C7		0,499	0,254	Valid
20	C8		0,277	0,254	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *product moment* yaitu sebesar 0,254 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 27. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Keandalan	Nilai Alpha	Keandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,809	Handal
2.	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,60	0,729	Handal
3.	Motivasi (X_2)	0,60	0,732	Handal

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja pegawai, gaya kepemimpinan, motivasi adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

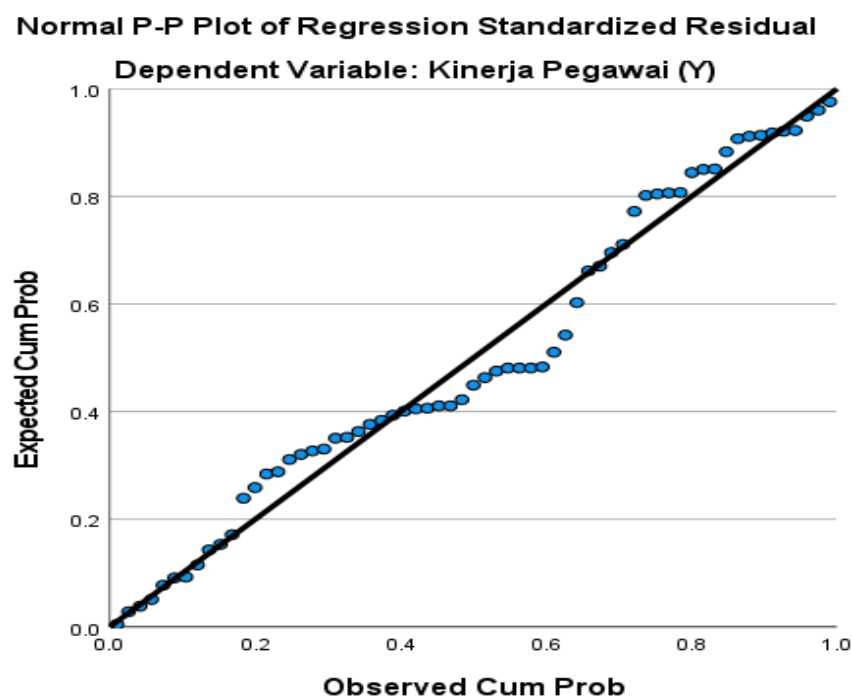
4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi

dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,488	2,050	Non Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,488	2,050	Non Multikolinieritas

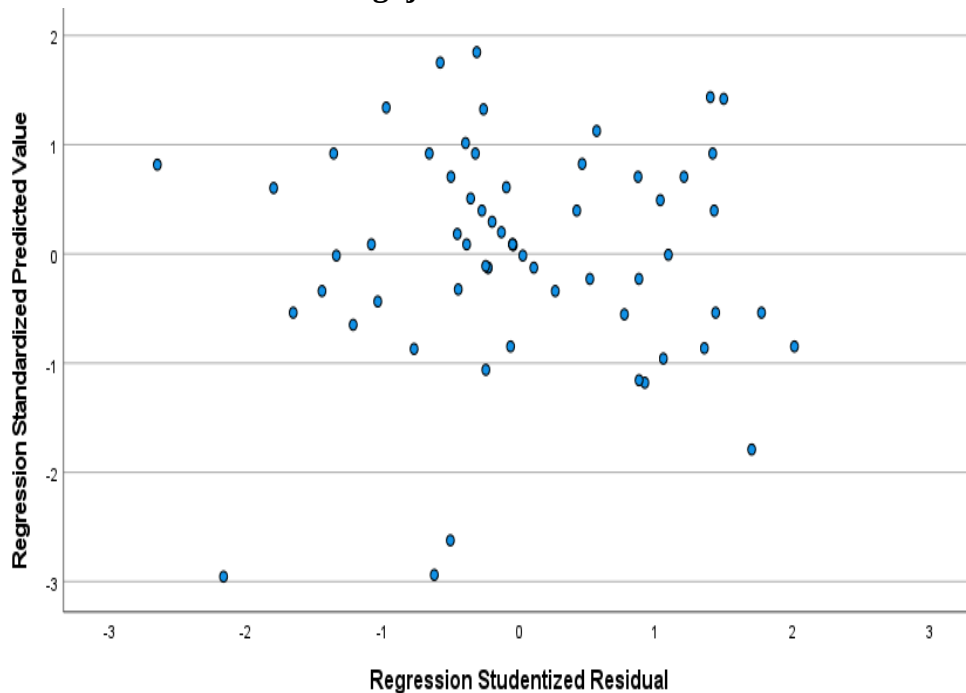
Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

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

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

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

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja pegawai.

4.4.1 Variabel Kinerja Pegawai

Penjelasan responden tentang variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	9	4,3	40	63,5	14	22,2	4,08
2	Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	2	3,2	8	12,7	38	60,3	15	23,8	4,05
3	Saya melakukan pekerjaan dengan produktif	0	0	1	1,6	14	22,2	34	54,0	14	22,2	3,97
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga memiliki kualitas kerja	0	0	1	1,6	9	14,3	38	60,3	15	23,8	4,06
5	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh instansi	1	1,6	3	4,8	12	19,0	25	39,7	22	34,9	4,02
6	Saya sangat berhati hati dalam bekerja sehingga memiliki keandalan kerja	1	1,6	3	4,8	12	19,0	34	54,0	13	20,6	3,87
7	Saya mempunyai sikap kerja yang baik	0	0	4	6,3	8	12,7	41	65,1	10	15,9	3,90
Rerata												3,99

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa Pegawai tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,08. Pegawai membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,05. Pegawai melakukan pekerjaan dengan produktif dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,97. Pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga memiliki kualitas kerja dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,06. Kuantitas kerja pegawai sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh instansi dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,02. Pegawai sangat berhati hati dalam bekerja sehingga memiliki keandalan kerja dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,87. Pegawai mempunyai sikap kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja pegawai adalah 3,99 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja pegawai.

4.4.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai gaya kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada pegawai	0	0	1	1,6	9	14,3	39	61,9	14	22,2	4,05
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada pegawai	0	0	0	0	9	14,3	40	63,5	14	22,2	4,08

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik	0	0	2	3,2	8	12,7	38	60,3	15	23,8	4,05
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai	0	0	0	0	6	9,5	42	66,7	15	23,8	4,14
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman	0	0	3	4,8	8	12,7	40	63,5	12	19,0	3,97
Rerata												4,06

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa pimpinan selalu bersifat adil kepada pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,05. Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,08. Dukungan kerja yang diberikan sudah baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,05. Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dengan nilai rata-rata sebanyak 4,14. Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dengan nilai rata-rata sebanyak 3,97. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel gaya kepemimpinan adalah 4,06 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel gaya kepemimpinan.

4.4.3 Variabel Motivasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat terhadap pekerjaan pegawai	1	1,6	3	4,8	9	14,3	36	57,1	14	22,2	3,94
2	Pegawai memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	1,6	1	1,6	16	25,4	30	47,6	15	23,8	3,90
3	Pegawai tidak pernah mengeluh dan rela menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	1,6	2	3,2	12	19,0	22	34,9	26	41,3	4,11
4	Pegawai dapat menyelesaikan tugas berdasarkan keahlian pegawai	0	0	2	3,2	7	11,1	39	61,9	15	23,8	4,06
5	Pegawai memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja pegawai	0	0	0	0	6	9,5	42	66,7	15	23,8	4,14
6	Pegawai yakin dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan pegawai	0	0	1	1,6	9	14,3	39	61,9	14	22,2	4,05
7	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	9	14,3	40	63,5	14	22,2	4,08
8	Dengan adanya kerja sama, maka dapat mencapai tujuan kantor dengan baik	0	0	2	3,2	8	12,7	38	60,3	15	23,8	4,05
Rerata												4,04

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat terhadap pekerjaan pegawai dengan baik dengan nilai

rata-rata sebanyak 3,94. Pegawai memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,90. Pegawai tidak pernah mengeluh dan rela menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,11. Pegawai dapat menyelesaikan tugas berdasarkan keahlian pegawai dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,06. Pegawai memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja pegawai dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,14. Pegawai yakin dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan pegawai dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,05. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,08. Dengan adanya kerja sama, maka dapat mencapai tujuan kantor dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,05. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel motivasi adalah 4,04 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel motivasi.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2), berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	1,038	0,531	1,954	2,000	0,055
Gaya Kepemimpinan	0,470	0,091	5,165	2,000	0,000
Motivasi	0,362	0,098	3,692	2,000	0,001

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil olahan data melalui program SPSS seperti terlihat pada tabel 4.8, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 1,038 + 0,470X_1 + 0,362X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefisien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,038 artinya bila mana gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2), dianggap konstan, maka kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh, adalah sebesar 1,038 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai masih rendah.
- b. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,470. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh sebesar 47% dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,362. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

(BPSDM) Aceh sebesar 36,2% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 47%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,791 ^a	0,625	0,607	0,48667

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,791 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 79,1%. Artinya gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) mempunyai

hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,607 artinya bahwa sebesar 60,7% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 39,3% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi, contohnya variabel pengalaman kerja, kompensasi, kompetensi, prestasi kerja, kemampuan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lain-lain.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1)

Pengaruh Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (5,165) lebih besar dari t_{tabel} (2,000), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

2. Pengaruh Motivasi (X_2)

Pengaruh motivasi terhadap variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (3,692) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,000) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_{03} diterima dan H_{a3} ditolak.

Tabel 4.10
Hasil Uji Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	5,721	2	2,860	16,074	3,153	0,000 ^b
	Residual	10,677	60	0,178			
	Total	16,398	62				

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 16,074 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,153. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (16,074) lebih besar dari F_{tabel} (3,153). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fenny & Setyawan (2024), Dewi (2021), dan Manese (2020) yang sama-sama menemukan bahwa kualitas kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan kinerja di sebuah organisasi.

Implikasinya, pada aspek gaya kepemimpinan, pemimpin yang mampu bersikap adil, memberikan arahan yang jelas, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi akan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin yang

berperan sebagai penggerak perubahan dan mampu membangun rasa aman bagi pegawainya akan mendorong terbentuknya hubungan kerja yang positif, meningkatkan rasa percaya diri pegawai, dan menguatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan. Kepemimpinan seperti ini juga berpengaruh pada terciptanya lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana pegawai terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan tanggung jawab dan perannya.

Sementara itu, pada aspek motivasi, hasil penelitian menegaskan bahwa dorongan dari dalam diri pegawai, baik berupa kemauan, kerelaan, maupun rasa tanggung jawab, berperan penting dalam menentukan kualitas kerja yang dihasilkan. Motivasi yang tinggi membuat pegawai lebih bersemangat, berinisiatif, serta berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan. Motivasi juga membantu pegawai mengembangkan keterampilan baru, meningkatkan produktivitas, dan mengoptimalkan penggunaan waktu kerja. Pegawai yang memiliki motivasi kuat cenderung mampu mempertahankan kinerja yang stabil bahkan di tengah tekanan atau tantangan pekerjaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

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

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh sebagai berikut:

1. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan keandalan kerja dengan tetap berhati-hati dan teliti dalam setiap penyelesaian tugas. Hal ini dapat dilakukan melalui peningkatan keterampilan, pemahaman prosedur kerja, serta evaluasi rutin terhadap hasil pekerjaan, sehingga kualitas dan ketepatan hasil kerja semakin terjaga. Upaya ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun produktivitas kerja.

2. Pimpinan BPSDM Aceh diharapkan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman, baik dari segi lingkungan fisik maupun rasa aman psikologis pegawai. Rasa aman ini penting untuk membangun kepercayaan, mengurangi kecemasan pegawai, dan mendorong terciptanya suasana kerja yang kondusif dan produktif. Dengan demikian, diharapkan akan terbentuk gaya kepemimpinan yang efektif, mampu memotivasi bawahan, dan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.
3. Pegawai diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan kemauan kerja dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal ini dapat dicapai melalui penetapan target pribadi, disiplin waktu, dan memanfaatkan sumber daya secara optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Peningkatan kemauan kerja ini akan menumbuhkan motivasi yang berkelanjutan, memperkuat komitmen pegawai, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 260–274.
- Ariani, R. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Nindya Karya Persero. *Artikel Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Gunadarma*
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Armansyah Amiruddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 3 No. 2*.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 388–401.
- Babullah, B. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204.
- Bachtiar, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT Bima Bangun Sentama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1 (1), 1-12.
- Choirina, F. D. (2021). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Dewi, Sari P. (2021). Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*.
- Fauziah, H., et al. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1 (1), 1-11.
- Fenny, F. & Setyawan, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Jembrana. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1 (1), 1-11.

- Fikri, M. A. A., et al. (2021). Quo Vadis Motivasi Intrinsik Pegawai: Peran Strategis Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1 (1), 1-9.
- Firdaus, F., dan Sulfitra. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*, Vol. 9 N0. 2, 192-210.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Gibson, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Lizawati, Ita. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Organisasi Melalui Pengambilan Keputusan. *Jurnal Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang Surabaya*
- Manese, Andrea. (2020). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi. *Jurnal Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi*.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2021). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA.
- Martoyo, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mulyawati. (2021). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap motivasi karyawan di bagian spinning pada PT Hanil Indonesia Boyalali. Skripsi FKIP Surakarta. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2021). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nanuru, T., Jabid, A. W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal*.
- Nuzulman., Mimiasri., & Dani, S.P. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

- Camat Susoh Di Kabupaten Aceh Barat Daya. *Jurnal Saudagar Indonesia*, Vol.1, No. 2, 1-17.
- Pasaribu, Roni B. (2020). Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Taruna Jaya). *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, Vol. 1, No. 1, 1-11.
- Pratiwi, Annisa. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Pratiwi, Youland. (2019). Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*.
- Purwanto. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Penelitian Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Rahmawati. (2020). Motivasi Kerja dalam Konteks Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 1-15.
- Ristati. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Arun NGL Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 2, Nomor 1*, 57-68.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo..
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins S.P, dan Judge. (2020). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rosanti, D.I. (2021). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 11. 1-11.
- Sari, W. R., Wahiyuddin, L., & Rosita, T. (2022). Kinerja Pegawai (Faktor Yang Mempengaruhi). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1 (1), 1-11.
- Sedarmayanti. (2021). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.

- Siagian, Sondang P (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Bina Akasara.
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi sebagai Pengubahan Perilaku. *Jurnal Prodi Pendidikan Islam*, 1 (1), 1-9.
- Sitanjak, Shinta. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda. *E-Journal Administrasi Negara*,
- Slamet, Achmad. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: UNNES PRESS.
- Steers, Richard M. (2021). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Suci, N. M. (2020). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Winih Adi. *Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1, 67-79.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sundiman, D. (2020). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Sms Kabupaten Kotawaringin Timur). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol, 12, No, 1, 1-17.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CAPS.
- Sunyoto, Danang. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Jakarta: CAPS.
- Teruna, D., & Ardiansyah, T. (2021). Model Gaya Kepemimpinan Pada Perusahaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen*, 19(1), 17-26.
- Wahjosumidjo. (2021). *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wiratama, H. D., Syamsir, S., & Nugroho, R. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1 (1), 1-13.

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk melanjutkan data bagi penulisan karya akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, saya sangat menghargai bantuan saudara/I untuk menjawab angket ini. Berikan tanda (V pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

A. Karakteristik Responden

1. Umur

- a. < 25 Tahun ☐
- b. 26-30 Tahun ☐
- c. 31-35 Tahun ☐
- d. 36-40 Tahun ☐
- e. 41-55 Tahun ☐
- f. $\geq$ 46 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma III ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. < Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. > Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. < 5 Tahun ☐
- b. 5-10 Tahun ☐
- c. 11-15 Tahun ☐
- d. 16-20 Tahun ☐
- e. > 20 Tahun ☐

Keterangan**SS** = Sangat setuju**S** = Setuju**KS** = Kurang Setuju**TS** = Tidak Setuju**STS** =Sangat Tidak Setuju**B. Kinerja Pegawai (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan produktif					
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga memiliki kualitas kerja					
5	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh instansi					
6	Saya sangat berhati hati dalam bekerja sehingga memiliki keandalan kerja					
7	Saya mempunyai sikap kerja yang baik					

C. Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pimpinan selalu bersifat adil kepada pegawai					
2	Pimpinan selalu memberikan semangat kerja kepada pegawai					
3	Dukungan kerja yang diberikan sudah baik					
4	Penilaian kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai					
5	Pimpinan dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih aman					

D. Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki dorongan kerja yang kuat terhadap pekerjaan saya					
2	Saya memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3	Saya tidak pernah mengeluh dan rela menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4	Saya dapat menyelesaikan tugas berdasarkan keahlian saya					
5	Saya memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja saya					
6	Saya yakin dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan saya					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
8	Dengan adanya kerja sama, maka dapat mencapai tujuan kantor dengan baik					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik						Indikator							Y	Indikator					X1	Indikator								X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	
1	6	2	2	3	3	5	4	4	3	4	2	3	3	3,29	4	4	4	4	3	3,80	4	3	3	4	4	4	4	4	3,75
2	3	1	2	2	3	3	5	5	3	4	2	4	5	4,14	5	5	5	4	4	4,60	4	4	3	4	4	5	5	4	4,25
3	1	2	1	2	2	1	5	5	3	4	3	2	2	3,43	4	5	5	4	4	4,40	4	3	4	4	4	4	5	5	4,13
4	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2,86	3	3	3	3	2	2,80	1	3	3	4	3	3	3	3	2,88
5	3	1	2	2	3	2	4	4	3	4	3	2	2	3,14	4	4	4	4	3	3,80	4	4	3	4	4	4	4	4	3,88
6	4	1	2	1	3	4	4	4	4	4	3	2	2	3,29	4	4	4	4	4	4,00	4	3	3	4	4	4	4	4	3,75
7	2	1	2	3	3	2	3	2	4	3	1	1	2	2,29	2	3	2	4	4	3,00	2	1	1	5	4	2	3	2	2,50
8	4	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	2	2,80	5	4	2	3	3	3	3	3	3,25
9	6	2	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4,29	5	5	5	5	4	4,80	4	4	3	3	5	5	5	5	4,25
10	4	1	2	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4,14	4	3	3	4	2	3,20	3	3	4	4	4	4	3	3	3,50
11	3	2	2	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4,29	4	4	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	4	4	3,88
12	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3,43	4	4	4	3	4	3,80	4	4	5	4	3	4	4	4	4,00
13	5	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	3,80	2	3	3	2	4	3	4	4	3,13
14	4	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	3	3	4	4	4	4	5	4	3,88
15	4	1	2	3	3	3	4	5	2	3	2	4	4	3,43	4	4	5	4	3	4,00	4	4	4	4	4	4	4	5	4,13
16	3	1	2	1	3	2	4	4	3	3	3	3	4	3,43	4	4	4	4	4	4,00	3	2	2	2	4	4	4	4	3,13
17	3	1	2	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	3	3	3	3	5	5	5	5	4,00
18	4	1	2	3	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4,00	3	5	5	5	5	4,60	4	5	5	5	5	3	5	5	4,63
19	5	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4	4	4,13
20	5	2	2	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3,86	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
21	3	1	1	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3,86	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
22	3	1	1	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4,14	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	4	4	3,88
23	4	2	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4,14	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	4	4	4	3,50
24	2	1	1	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4	4	4	4,25
25	2	1	1	2	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4,57	4	4	4	3	4	3,80	4	4	4	4	3	4	4	4	3,88
26	5	1	2	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4,43	3	4	4	4	4	3,80	4	4	4	4	4	3	4	4	3,88
27	2	2	1	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	5	4	4	4	4	4,25
28	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	3	5	3	3	4	4	4	4	3,75
29	6	1	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	5	5	4	4	4	4	4	4,25
30	3	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20	4	4	5	4	5	4	4	4	4,25
31	6	2	2	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4,43	5	5	5	5	5	5,00	3	4	5	4	5	5	5	5	4,50
32	4	1	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	5	3	4	4	4	4	4	4	4,00
33	6	2	2	3	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4,57	4	4	5	4	5	4,40	4	3	4	4	4	4	4	5	4,00
34	3	1	2	2	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4,57	5	4	5	4	5	4,60	4	4	5	4	4	5	4	5	4,38
35	1	2	1	2	2	1	4	4	5	5	5	5	5	4,71	4	4	4	4	5	4,20	5	3	5	5	4	4	4	4	4,25
36	3	1	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	5	4,80	5	5	3	3	4	5	5	5	4,38
37	3	1	2	2	3	2	4	4	5	5	5	5	5	4,71	5	4	4	4	5	4,40	4	3	5	5	4	5	5	4	4,25
38	4	1	2	1	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4,29	4	4	4	4	3	3,80	2	3	3	4	4	4	4	4	3,50
39	2	1	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4	5	4	4	4	4,13
40	4	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4,86	4	4	5	5	4	4,40	4	4	5	5	5	4	4	5	4,50
41	6	2	2	3	3	5	3	4	5	5	5	5	5	4,57	3	3	4	4	4	3,60	4	4	5	4	4	3	3	4	3,88
42	4	1	2	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4,57	4	4	4	5	5	4,40	4	3	5	5	5	4	4	4	4,25
43	3	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	5	4	4,40	5	4	5	4	5	5	4	4	4,50
44	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,86	5	4	4	4	4	4,20	4	4	4	4	3	4	5	4	4,00
45	5	2	2	2	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4,29	5	5	5	5	4	4,80	5	4	4	5	5	5	5	5	4,75
46	4	2	2	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3,71	4	4	5	4	5	4,40	4	5	5	4	5	4	4	5	4,50
47	4	1	2	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4,29	4	4	5	4	4	4,20	5	4	4	4	4	4	4	4	4,25
48	3	1	2	1	3	2	5	4	3	4	4	4	4	4,00	4	5	4	4	5	4,40	4	4	4	5	4	4	5	4	4,25
49	3	1	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20	5	5	4	4	4	5	4	4	4,38
50	4	1	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4,14	4	5	4	4	4	4,20	5	5	5	5	4	4	4	5	4,50
51	5	1	2	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4,14	5	5	4	5	3	4,40	5	4	4	4	5	5	5	4	4,50
52	5	2	2	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4,43	4	4	4	4	3	3,80	5	5	5	5	4	4	4	4	4,50
53	3	1	1	3	2	3	5	4	5	4	5	4	4	4,43	4	5	4	5	3	4,20	5	5	5	5	5	4	5	4	4,75
54	3	1	1	2	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3,57	3	3	5	3	4	3,60	3	4	4	4	3	3	3	5	3,63
55	4	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3,71	4	4	4	3	4	3									

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	2	3.2	3.2	3.2
	26-30 tahun	8	12.7	12.7	15.9
	31-35 tahun	18	28.6	28.6	44.4
	36-40 tahun	19	30.2	30.2	74.6
	41-45 tahun	8	12.7	12.7	87.3
	> 46 tahun	8	12.7	12.7	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	39	61.9	61.9	61.9
	Wanita	24	38.1	38.1	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	12	19.0	19.0	19.0
	Menikah	51	81.0	81.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	4	6.3	6.3	6.3
	Diploma	21	33.3	33.3	39.7
	Sarjana	32	50.8	50.8	90.5
	Pasca Sarjana	6	9.5	9.5	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	10	15.9	15.9	15.9
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	37	58.7	58.7	74.6
	>Rp. 5.500.000	16	25.4	25.4	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 Tahun	2	3.2	3.2	3.2
	5-10 Tahun	10	15.9	15.9	19.0
	11-15 Tahun	18	28.6	28.6	47.6
	16-20 Tahun	19	30.2	30.2	77.8
	> 20 Tahun	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Lampiran 5 Frequencies Kinerja Pegawai (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	14.3	14.3	14.3
	S	40	63.5	63.5	77.8
	SS	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	8	12.7	12.7	15.9
	S	38	60.3	60.3	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	14	22.2	22.2	23.8
	S	34	54.0	54.0	77.8
	SS	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	9	14.3	14.3	15.9
	S	38	60.3	60.3	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	3	4.8	4.8	6.3
	KS	12	19.0	19.0	25.4
	S	25	39.7	39.7	65.1
	SS	22	34.9	34.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	3	4.8	4.8	6.3
	KS	12	19.0	19.0	25.4
	S	34	54.0	54.0	79.4

	SS	13	20.6	20.6	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

A7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	6.3	6.3	6.3
	KS	8	12.7	12.7	19.0
	S	41	65.1	65.1	84.1
	SS	10	15.9	15.9	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Gaya Kepemimpinan (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	9	14.3	14.3	15.9
	S	39	61.9	61.9	77.8
	SS	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	14.3	14.3	14.3
	S	40	63.5	63.5	77.8
	SS	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	8	12.7	12.7	15.9
	S	38	60.3	60.3	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	9.5	9.5	9.5
	S	42	66.7	66.7	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4.8	4.8	4.8
	KS	8	12.7	12.7	17.5
	S	40	63.5	63.5	81.0
	SS	12	19.0	19.0	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Lampiran 6 Frequencies Motivasi (X_2)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	3	4.8	4.8	6.3
	KS	9	14.3	14.3	20.6
	S	36	57.1	57.1	77.8
	SS	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	1	1.6	1.6	3.2
	KS	16	25.4	25.4	28.6
	S	30	47.6	47.6	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.6	1.6	1.6
	TS	2	3.2	3.2	4.8
	KS	12	19.0	19.0	23.8
	S	22	34.9	34.9	58.7
	SS	26	41.3	41.3	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	7	11.1	11.1	14.3
	S	39	61.9	61.9	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	9.5	9.5	9.5
	S	42	66.7	66.7	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.6	1.6	1.6
	KS	9	14.3	14.3	15.9
	S	39	61.9	61.9	77.8
	SS	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	14.3	14.3	14.3
	S	40	63.5	63.5	77.8
	SS	14	22.2	22.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

C8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.2	3.2	3.2
	KS	8	12.7	12.7	15.9
	S	38	60.3	60.3	76.2
	SS	15	23.8	23.8	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.08	.604	63
A2	4.05	.705	63
A3	3.97	.718	63
A4	4.06	.669	63
A5	4.02	.942	63
A6	3.87	.852	63
A7	3.90	.734	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	23.87	12.048	.336	.840
A2	23.90	10.991	.319	.820
A3	23.98	10.177	.500	.792
A4	23.89	9.810	.650	.768
A5	23.94	8.254	.710	.751
A6	24.08	8.332	.798	.732
A7	24.05	9.272	.709	.755

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		114.980	62	1.855		
Within People	Between Items	2.440	6	.407	1.150	.333
	Residual	131.560	372	.354		
	Total	134.000	378	.354		
Total		248.980	440	.566		

Grand Mean = 3.99

Lampiran 8 Reliability & Validitas Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4.05	.658	63
B2	4.08	.604	63
B3	4.05	.705	63
B4	4.14	.564	63
B5	3.97	.718	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16.24	3.346	.553	.658
B2	16.21	3.263	.680	.613
B3	16.24	3.378	.476	.690
B4	16.14	3.899	.401	.714
B5	16.32	3.575	.376	.732

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		63.371	62	1.022		
Within People	Between Items	1.003	4	.251	.907	.461
	Residual	68.597	248	.277		
	Total	69.600	252	.276		
Total		132.971	314	.423		

Grand Mean = 4.06

Lampiran 9 Reliability & Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.732	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	3.94	.840	63
C2	3.90	.837	63
C3	4.11	.935	63
C4	4.06	.693	63
C5	4.14	.564	63
C6	4.05	.658	63
C7	4.08	.604	63
C8	4.05	.705	63

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	28.40	8.695	.557	.674
C2	28.43	9.184	.449	.700
C3	28.22	8.337	.546	.677
C4	28.27	10.426	.281	.731
C5	28.19	10.447	.383	.714
C6	28.29	9.949	.428	.705
C7	28.25	9.902	.499	.694
C8	28.29	10.401	.277	.732

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		94.250	62	1.520		
Within People	Between Items	2.950	7	.421	1.034	.406
	Residual	176.925	434	.408		
	Total	179.875	441	.408		
Total		274.125	503	.545		

Grand Mean = 4.04

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.625	.607	.42184

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.721	2	2.860	16.074	.000 ^b
	Residual	10.677	60	.178		
	Total	16.398	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.038	.531		1.954	.055
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.470	.091	.413	5.165	.000
	Motivasi (X2)	.362	.098	.320	3.692	.001

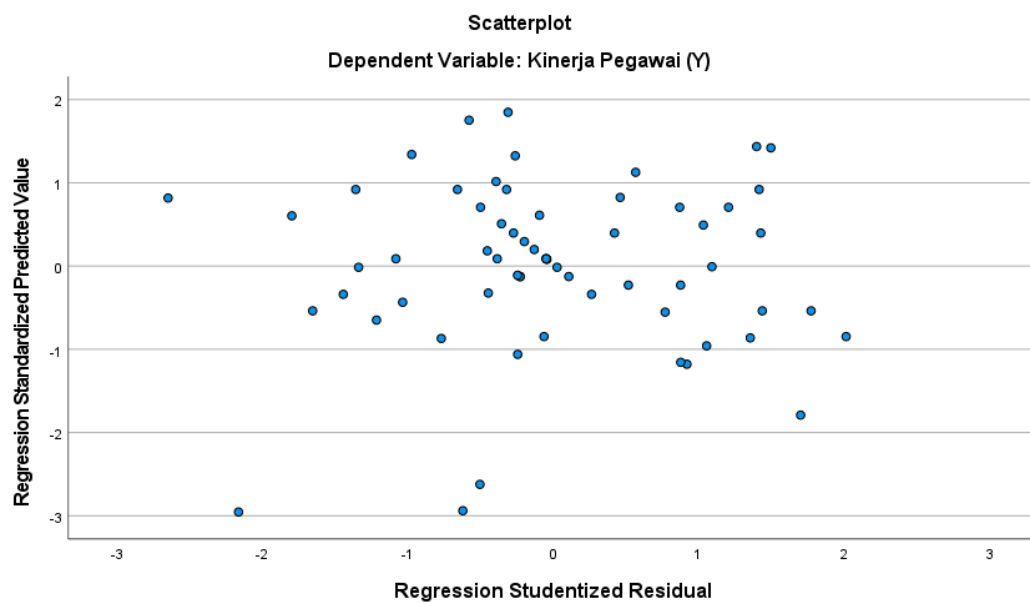
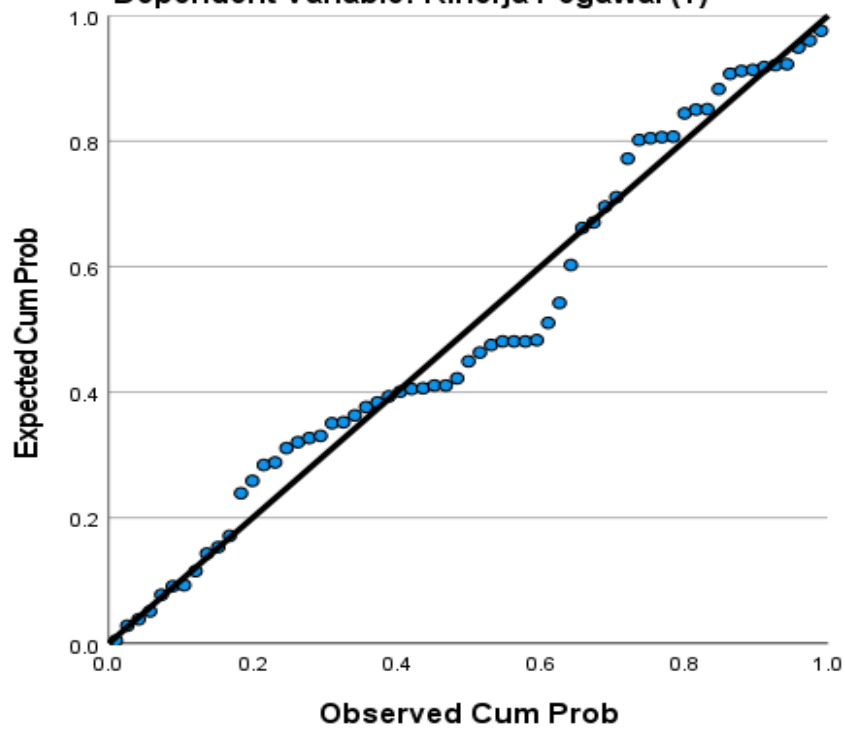
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	.488	2.050
	Motivasi (X2)	.488	2.050

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan				DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%		99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314	51	2,676	2,310	2,008	1,675
2	9,925	6,205	4,303	2,920	52	2,674	2,308	2,007	1,675
3	5,841	4,177	3,182	2,353	53	2,672	2,307	2,006	1,674
4	4,604	3,495	2,776	2,132	54	2,670	2,306	2,005	1,674
5	4,032	3,163	2,571	2,015	55	2,668	2,304	2,004	1,673
6	3,707	2,969	2,447	1,943	56	2,667	2,303	2,003	1,673
7	3,499	2,841	2,365	1,895	57	2,665	2,302	2,002	1,672
8	3,355	2,752	2,306	1,860	58	2,663	2,301	2,002	1,672
9	3,250	2,685	2,262	1,833	59	2,662	2,300	2,001	1,671
10	3,169	2,634	2,228	1,812	60	2,660	2,299	2,000	1,671
11	3,106	2,593	2,201	1,796	61	2,659	2,298	2,000	1,670
12	3,055	2,560	2,179	1,782	62	2,657	2,297	1,999	1,670
13	3,012	2,533	2,160	1,771	63	2,656	2,296	1,998	1,669
14	2,977	2,510	2,145	1,761	64	2,655	2,295	1,998	1,669
15	2,947	2,490	2,131	1,753	65	2,654	2,295	1,997	1,669
16	2,921	2,473	2,120	1,746	66	2,652	2,294	1,997	1,668
17	2,898	2,458	2,110	1,740	67	2,651	2,293	1,996	1,668
18	2,878	2,445	2,101	1,734	68	2,650	2,292	1,995	1,668
19	2,861	2,433	2,093	1,729	69	2,649	2,291	1,995	1,667
20	2,845	2,423	2,086	1,725	70	2,648	2,291	1,994	1,667
21	2,831	2,414	2,080	1,721	71	2,647	2,290	1,994	1,667
22	2,819	2,405	2,074	1,717	72	2,646	2,289	1,993	1,666
23	2,807	2,398	2,069	1,714	73	2,645	2,289	1,993	1,666
24	2,797	2,391	2,064	1,711	74	2,644	2,288	1,993	1,666
25	2,787	2,385	2,060	1,708	75	2,643	2,287	1,992	1,665
26	2,779	2,379	2,056	1,706	76	2,642	2,287	1,992	1,665
27	2,771	2,373	2,052	1,703	77	2,641	2,286	1,991	1,665
28	2,763	2,368	2,048	1,701	78	2,640	2,285	1,991	1,665
29	2,756	2,364	2,045	1,699	79	2,639	2,285	1,990	1,664
30	2,750	2,360	2,042	1,697	80	2,639	2,284	1,990	1,664
31	2,744	2,356	2,040	1,696	81	2,638	2,284	1,990	1,664
32	2,738	2,352	2,037	1,694	82	2,637	2,283	1,989	1,664
33	2,733	2,348	2,035	1,692	83	2,636	2,283	1,989	1,663
34	2,728	2,345	2,032	1,691	84	2,636	2,282	1,989	1,663
35	2,724	2,342	2,030	1,690	85	2,635	2,282	1,988	1,663
36	2,719	2,339	2,028	1,688	86	2,634	2,281	1,988	1,663
37	2,715	2,336	2,026	1,687	87	2,634	2,281	1,988	1,663
38	2,712	2,334	2,024	1,686	88	2,633	2,280	1,987	1,662
39	2,708	2,331	2,023	1,685	89	2,632	2,280	1,987	1,662
40	2,704	2,329	2,021	1,684	90	2,632	2,280	1,987	1,662
41	2,701	2,327	2,020	1,683	91	2,631	2,279	1,986	1,662
42	2,698	2,325	2,018	1,682	92	2,630	2,279	1,986	1,662
43	2,695	2,323	2,017	1,681	93	2,630	2,278	1,986	1,661
44	2,692	2,321	2,015	1,680	94	2,629	2,278	1,986	1,661
45	2,690	2,319	2,014	1,679	95	2,629	2,277	1,985	1,661
46	2,687	2,317	2,013	1,679	96	2,628	2,277	1,985	1,661

47	2,685	2,315	2,012	1,678		97	2,627	2,277	1,985	1,661
48	2,682	2,314	2,011	1,677		98	2,627	2,276	1,984	1,661
49	2,680	2,312	2,010	1,677		99	2,626	2,276	1,984	1,660
50	2,678	2,311	2,009	1,676		100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60-64	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel