

## **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERWAKILAN BKKBN PROVINSI ACEH**

**Tamlikha (1), Djonet Santoso (2), Hedi Heryadi (3)**

(1) Program Magister Ilmu Administrasi, Konsentrasi Administrasi Publik, Universitas Terbuka, Indonesia

(2) Universitas Bengkulu, Indonesia

(3) Universitas Terbuka, Indonesia

(1) Email Korespondensi: [tamlikha.se@gmail.com](mailto:tamlikha.se@gmail.com)

**Abstrak:** Untuk terwujudnya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau lembaga tentunya sangat dipengaruhi oleh pimpinan. Pimpinan atau leader adalah simbol tertinggi bagi sebuah lembaga yang bisa menjalankan roda kekuasaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh, untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor BKKBN Provisni Aceh, dengan jumlah responden sebanyak 56 orang pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode metode analisis kuantitatif dan metode analisis kualitatif. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen). Hasil penelitian secara bersama-sama membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,839 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,171 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_o$ ). Sedangkan hasil penelitian secara parsial gaya kepemimpinan akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, hal ini dibuktikan oleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,546, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_o$ ). Sedangkan untuk variabel motivasi kerja juga memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,973, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_o$ ).

**Kata kunci :** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

**Abstract:** For the realization of employee performance in an organization or institution, of course, it is very much influenced by the leadership. The leader or leader is the highest symbol for an institution that can run the wheel of power. The purpose of this study was to examine and analyze the effect of leadership style and work motivation simultaneously on improving the performance of BKKBN Aceh Province employees, to test and analyze the effect of leadership style on employee performance improvement and to examine and analyze the effect of work motivation on employee performance improvement. The location of this research was conducted at the BKKBN Provisni Aceh Office, with a total of 56 respondents. Methods of data analysis in this study using quantitative analysis methods and qualitative analysis methods. Quantitative analysis in this study uses multiple linear regression, namely to determine the relationship (association) between two variables, namely variable X (independent) and variable Y (dependent). The results of the research jointly prove that leadership style and work motivation together have an influence on improving the performance of the employees of the Aceh Provincial BKKBN Representative Office, this is evidenced by the  $F_{count}$  value of 35.839 and  $F_{table}$  of 3.171, thus  $F_{count} > F_{table}$ , so that the hypothesis the proposed alternative ( $H_a$ ) is accepted and rejects the null hypothesis ( $H_o$ ). While the results of the research that partially the leadership style will have an impact on improving the performance of the employees of the Aceh Provincial BKKBN Representative Office, this is evidenced by the  $t_{count}$  value of 6.546, so that the proposed alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted and rejects the null hypothesis ( $H_o$ ). As for the work motivation variable also has an impact on improving the performance of the employees of the Aceh Provincial BKKBN Representative Office, the  $t$ -count value is 2.973, so the proposed alternative hypothesis ( $H_a$ ) is accepted and rejects the null hypothesis ( $H_o$ ).

**Keywords :** Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

**Informasi Artikel:** Disubmit: 2022-05-26; Direvisi 2022-06-26; Ditetujui: 2022-07-22



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

## PENDAHULUAN

Sistem keorganisasian sangat dibutuhkan oleh berbagai pihak, karena semua orang memiliki tujuan bersama. Selain itu juga organisasi menjelaskan tujuan organisasi yang harusnya diumumkan dan disuarakan oleh pemimpin atau yang diakui sebagai orang yang pantas didengar. Akan tetapi tidak dapat disangkal bahwa setiap anggota pasti memiliki tujuan pribadi yang tidak persis sama dengan anggota lainnya, akan tetapi mereka berkumpul dikarenakan tujuan organisasi tersebut merupakan bagian dari tujuan-tujuan mereka dalam hidup dan bahkan saat tujuan organisasi belum tercapai, pencapaian mereka terhadap tujuan pribadi sudah hampir terpenuhi. Organisasi yang sangat kompak dan erat adalah yang memiliki tujuan yang sama dengan tiap anggotanya apalagi anggota mereka yang berada di tataran paling bawah .

Secara umum bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan (Parhusip, 2016). Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja pegawai (Baiquni, 2020).

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pimpinan semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula. Goleman (2006) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja (Baiquni, 2020). Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan (Mariskhana, 2018). Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Guterres dan Supartha (2016) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi guru, maka semakin baik pula kinerjanya.

Terwujudnya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh pimpinan. Pimpinan atau *leader* adalah simbol tertinggi bagi sebuah lembaga yang bisa menjalankan roda kekuasaan (KhalidaUlfa & Safirussalim, 2021). Menurut Kartini Kartono (2014:33) pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan disatu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan yang telah ditetapkan oleh pimpinan (Kurnaedi et al., 2017).

Seorang pemimpin selain memiliki kecakapan harus memiliki gaya kepemimpinan yang bisa menunjang kinerja-kinerja bawahan melalui memberikan contoh yang baik atau tauladan bagi bawahan, memberikan intruksi yang jelas dan memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja maksimal sesuai dengan target yang dicapai (Kartini Kartono, 2014:33). Persoalan kinerja merupakan persoalan yang sangat serius dalam sebuah organisasi maupun lembaga-lembaga pemerintah. Maju mundurnya sebuah lembaga ditentukan oleh kinerja karyawan dan pimpinannya.

Peningkatan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-undang tersebut disebutkan penilaian kinerja bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 merupakan kegiatan yang dilakukan oleh atasan/pimpinan instansi baik secara langsung maupun dengan menggunakan bantuan lembaga-lembaga penyelenggara untuk menilai kinerja pegawainya. Adapun tujuan dan fungsi dari penilaian tersebut adalah untuk mengetahui dan mengukur sejauh mana kinerja pegawai pada suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan dari pegawai Aparatur Sipil Negara. Dalam penilaian kinerja ini difokuskan terhadap penilaian kinerja PNS di dalam kepegawaian Aparatur Sipil Negara.

Peningkatan kinerja pada pegawai PNS pada instansi pemerintah dianggap masih lemah, hal ini terbukti berdasarkan hasil penilaian BKN pada tahun 2017. Hasil penilaian dan kompetensi (talent pool) Badan Kepegawaian Negara (BKN) kepada ribuan PNS menunjukkan hasil kurang baik. (Angga, 2017).

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) Asman Abnur pernah menyinggung persoalan tersebut (<https://finance.detik.com> diakses 2 April 2019), ia menyebutkan kinerja di swasta setiap unit dituntut target, setiap individu diukur kontribusinya. Sementara di ASN dan PNS beda sekali dengan swasta. Sekarang Menpan bertanggung jawab pada bidang tersebut, maka fokus beberapa hal. Pertama sistem manajemen pekerja berdasarkan *performance base* manajemen. Setiap tahunnya sekarang sudah ada laporan SAKIP. Menpan mengajak di daerah maupun pusat untuk berbenah, untuk nilai SAKIP-nya masih



didominasi nilai C. Berdasarkan laporan SAKIP dapat dilihat kinerja masih jauh dari target yang dicapai. (Sugianto, 2017). Adapun Sakip mengenai kinerja pegawai negeri sipil pada tahun 2012 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Penilaian Kinerja SAKIP 2012**

No	Kinerja	Presentase
1	Juru Ketik	60-64%
2	Kemampuan administrasi	62%

*Sumber data diolah dari bkn.go.id*

Berdasarkan data diatas kemampuan PNS di Indonesia baik di pusat maupun daerah yang hanya memiliki kemampuan juru ketik dan hanya kemampuan administratif yang sifatnya terbatas kepada menguasai urusan surat menyurat saja. Dengan keterbatasan kompetensi PNS dan umumnya ASN tersebut, negara mengalami kerugian untuk dua perkara. Pertama, terkait dengan belanja pegawai. Kedua, terkait dengan kinerja pemerintah itu sendiri. Dengan keterbatasan kompetensi ASN, besarnya belanja pegawai tersebut menjadi tidak akan sepadan dengan keluaran yang dihasilkan. Dalam ungkapan sederhana, negara-termasuk para pembayar pajak- telah merugi dengan membayarkan uang kepada pihak yang tidak kompeten. Keterbatasan kompetensi ASN sudah barang tentu berpengaruh kepada kinerja pemerintah-pusat maupun daerah. Kinerja pemerintah pasti tidak bisa didongkrak oleh SDM yang hanya memiliki kompetensi administrasi saja. Saat ini pada setiap kementerian daerah dan pusat, ditargetkan nilai hasil evaluasi SAKIP-nya minimum B. Kalau B dipastikan itu antara program dengan kegiatannya nyambung, karena selama ini banyak yang tidak nyambung. Untuk menjalankan peningkatan kerja ini ditentukan keberhasilan seorang pemimpin, ini tentunya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. (Sugianto, 2017)

Sementara itu, khusus untuk Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kabupaten/Kota se-Aceh tahun 2016 yang lalu, hasilnya telah disampaikan oleh Kementerian terkait, dimana disebutkan bahwa 6 Kabupaten/Kota yang sebelumnya memperoleh nilai rating CC atau kategori Cukup Memadai, kini berhasil memperoleh rating B (Baik). Adapun dari 6 daerah meliputi Aceh Barat, Singkil, Bener Meriah, Aceh Utara, Aceh Jaya, dan Kota Banda Aceh. (Sugianto, 2017). Data diatas menjelaskan bahwa semakin hari ataupun dari tahun ketahun ada perubahan terhadap kinerja pegawai melalui evaluasi SAKIP. Beberapa data tersebut mengungkapkan bahwa kinerja pegawai Aceh dari 23 Kabupaten/Kota hanya 6 kabupaten/kota yang kinerjanya mulai membaik sedangkan 17 kabupaten lainnya lemah makanya kementerian melalukan mekanimse dalam hal evalausi terhadap SAKIP yang merupakan indikator tercapainya program yang dikerjakan. Pengukuran kinerja difokuskan pada aspek pemerintahan, kualitas dan implementasi. Ada beberpa kekurangan kinerja BKKBN Aceh diantaranya dapat dilihat dari data laporan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) pada 2018 sebagai berikut: 1. Dokumen perjanjian kinerja tahun perwakilan BKKBN Provinsi Aceh belum dapat diakses melalui website resmi BKKBN Provinsi Aceh atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses. 2. Rencana aksi dan kinerja belum mencantumkan target secara preodik atas kinerja. 3. Pencapaian kinerja telah dimonitoring secara berkala namun belum terdokumentasi dengan baik dan belum dimanfaatkan untuk pengarahana dan pengorganisasian 4. Belum ada *break down* target kinerja kepala perwakilan BKKBN Provinsi Aceh kepada bakwahannya sampai dengan level eselon III dan IV pada tahun 2018.

Beberapa indikator data diatas menunjukkan bahwa kinerja BKKBN Aceh dianggap masih lemah. Kinerja tersebut apakah dipengaruhi oleh sistem kinerja dan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi dalam hal manajemen serta meorganisir lembaga mencapai target dan tujuan. Gaya kepemimpinan juga tentunya mempengaruhi terhadap efisiensi kerja serta peningkatan kerja pegawai yang memiliki target kerja yang sesuai dengan SOP lembaga. Indikator lemahnya kinerja BKKBN Aceh dapat dilihat dari tabel data hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) dibawah ini.

**Tabel 2. Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP)**

No	Komponen Yang dinilai	Bobot	Nilai	
			2017	2018
1	Perencanaan Kinerja	30	20.61	20.02
2	Pengukuran Kinerja	25	9.42	14.68
3	Pelaporan Kinerja	15	7.46	7.63
4	Evaluasi Kinerja	10	5.50	5.37
5	Capaian Kinerja	20	10.00	13.00
Nilai Hasil Evaluasi Kinerja		100	52.99	58.71
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			CC	CC

*Sumber: BKKBN Provinsi Aceh, (2020)*



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel diatas menunjukkan bahwa masih rendahnya nilai yang dicapai antara tahun ketahun tidak ada progres kinerja yang begitu meningkat melainkan kinerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh dianggap stagnan. Dalam pengukuran Kinerja BKKBN Aceh ada kekurangan sebagai berikut:

1. Indikator kinerja eselon III dan IV (SKP) berasal dari RKA K/L bukan merupakan dari *break down* dan indikator atasan yang mengacu pada perjanjian kinerja /KKP eselon II, sehingga tidak menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan.
2. Pengukuran kinerja secara berjenjang hanya pada samapai level eselon II dan eselon I yang memiliki hubungan kausalitas antar setiap jenjang atau tingkatan.
3. Pengumpulan data kinerja telah dilakukan secara bulanan sebagai bahan radargram provinsi, namun belum terdokumentasi dengan baik sebagai bukti pelaksanaan SAKIP.

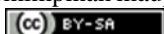
Beberapa data diatas, membuktikan lemahnya kinerja BKKBN Aceh yang merupakan fenomena dalam peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah pada level pusat maupun di daerah. Ini merupakan persoalan-persoalan yang dihadapi oleh lembaga-lembaga pemerintahan. Fenomena kinerja pegawai di Indonesia dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan survei terhadap 32.000 karyawan di seluruh dunia termasuk lebih dari 1.000 karyawan di Indonesia dari berbagai level dan demografi (Towers Watson, 2014) Survei ini menemukan beberapa isu penting dalam hal bagaimana karyawan memandng perusahaan dan bagaimana perusahaan dapat menggunakan pemahaman ini untuk membentuk perilaku, meningkat engagement dan kinerja karyawan. Survei yang menunjukkan bahwa peran pemimpin dan manajer dalam perusahaan sangatlah mendasar bagi efektifitas pekerja di Indonesia. Selain itu juga Talent Management and Rewards Study, sebuah survei global terhadap 1.637 perusahaan termasuk 36 perusahaan di Indonesia menyatakan, lebih dari 70% perusahaan mengalami kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. (<http://sindonews>, diakses 2 April 2019).

Beberapa data diatas menunjukkan bahwa SDM Indonesia masih sangat lemah baik yang bekerja dibawah sektor pemerintah maupun swasta, hal ini perlu dibenah dalam hal peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Sedangkan kinerja PNS berdasarkan Badan Kepegawaian Negara (BKN) melakukan penilaian dan kompetensi pada sekitar 3.000 PNS di Indonesia. Berdasarkan hasil penilaian dan kompetensi tersebut didapatkan hasil bahwa kualitas PNS Indonesia terbilang rendah sehingga performa kerjanya tidak maksimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah minimnya motivasi (Angga, 2017).

Pada kenyataannya, motivasi merupakan stimulasi yang dapat meningkatkan performa seseorang dalam melakukan sesuatu hal, apalagi dalam dunia kerja hal tersebut sangat dibutuhkan. Menurut Mc Shane dan Von Glinow (2010) motivasi merupakan kekuatan individu yang mempengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku secara sukarela. Motivasi pegawai dapat meningkatkan performa kerja dan daya saing kerja. Selain itu juga semakin tinggi atau semakin termotivasinya seorang karyawan maka performa kerjanya pun akan meningkat (Putra & Wikansari, 2017). Pimpinan lembaga dapat sangat mempegaruhi kinerja pegawai. Karena pemimpin kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Akan tetapi untuk hal itu juga pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan masing-masing dalam mencapai target tertentu yang diinginkan. Menurut Tampubolon (2011:69) gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Pemimpin juga faktor yang mendorong karyawan dalam peningkatan kinerja melalui arahan, bimbingan, dan motivasi. Motivasi tesebut merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menyikapi berbagai persoalan yang dilematis mengenai kinerja pegawai negeri di Indonesia secara umum memiliki kinerja yang kurang baik. Penulis sangat tertarik melakukan penelitian mengenai "*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh*". Karena gaya kepemimpinan kerap sekali menjadi tolak ukur bagi kemajuan lembaga melalui indikator peningkatan kinerja pegawai. Penulis juga ingin menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di lembaga BKKBN Provinsi Aceh terhadap peningkatan kinerja pegawai dilingkungan lembaga tersebut. Secara konseptual pada penelitian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh menggunakan beberapa teori yaitu teori kepemimpinan, motivasi dan peningkatan kinerja. Teori ini memberikan relevansi terhadap penelitian yang dilakukan di lapangan serta dapat memberikan sebuah jawaban penelitian beberapa persoalan yang diteliti. Misalnya secara kontekstual dapat dipahami bahwa sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi yang mampu memberikan stimulasi terhadap peningkatan kinerja pegawai yang ada dilingkungan BKKBN Perwakilan Aceh.

Pada kenyataan setiap institusi dan lembaga pemerintah, kinerja pegawai merupakan instrumen penting yang sangat berpengaruh terhadap berkembang dan majunya sebuah lembaga. Peningkatan kinerja pegawai ini juga tidak terlepas dari aspek pengaruh gaya kepemimpinan maupun motivasi yang menjadi sebuah pemicu dalam



menjalankan berbagai program yang sudah dijalankan. Pada struktur kelembagaan di Aceh memiliki beberapa OPD yang sesuai untuk peningkatan kinerja. Berdasarkan data belum ada data yang valid tentang mengukur kinerja OPD di Aceh. Pada lembaga BKKBN Provinsi Aceh sudah mulai melakukan pembenahan dan perbaikan-perbaikan ke arah yang lebih baik sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil terdapat pada pasal 3 ayat 5 menjelaskan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Jika dianalisis content Pasal 3 ayat 5 tentang kedisiplinan pegawai ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai secara profesional.

Selain undang-undang dan peraturan pemerintah secara nasional yang digunakan lembaga BKKBN Aceh, akan tetapi lembaga tersebut tidak terlepas juga dengan aturan kewenangan khusus di Aceh yang mengatur tentang tata kelola pemerintahan sendiri, mengenai Undang-Undang Republik Indonesia No 11 tahun 2006 Tentang pemerintahan Aceh yang juga berkaitan dengan kepegawaian terdapat pada Pasal 124 yaitu (1) Pembinaan dan pengawasan Pegawai Negeri Sipil Aceh/kabupaten/kota pada tingkat nasional dikoordinasikan oleh Menteri Dalam Negeri dan pada tingkat Aceh/kabupaten/kota dikoordinasikan oleh Gubernur. (2) Standar, norma, dan prosedur pembinaan dan pengawasan Pegawai Negeri Sipil Aceh/kabupaten/kota diatur dalam Peraturan Pemerintah. (<https://pih.kemlu.go.id/>) Adapun BKKBN Provinsi Aceh yang tunduk kepada BKKBN Pusat memiliki tiga pokok dimensi pembangunan yaitu, *Pertama*, Dimensi Pembangunan Manusia, *Kedua*, Dimensi Pembangunan Sektor Unggulan, dan *Ketiga*, Dimensi pemerataan dan kewilayahan. Selain itu juga memiliki agenda prioritas diantaranya: Pembangunan Kependudukan dan Keluarga Berencana, Pembangunan Pendidikan khususnya Pelaksanaan Program Indonesia Pintar, Pembangunan Kesehatan khususnya Pelaksanaan Program Indonesia Sehat, Peningkatan Kesejahteraan Rakyat Marjinal Melalui Pelaksanaan Program Indonesia Kerja.

Kerjasama yang baik antara pegawai dan atasan diperlukan dalam mewujudkan berbagai program di lembaga BKKBN Provinsi Aceh, serta ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan visi BKKBN menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas. Tentunya visi ini tidak serta merta terwujud apabila tidak adanya manajemen yang jelas dan peranan atasan yang memiliki gaya kepemimpinan yang bisa memberi motivasi para pegawainya untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak hanya diperhatikan oleh organisasi swasta, melainkan juga dalam meningkatkan pegawai. Adapun organisasi pemerintah satu diantaranya adalah Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Aceh. Perwakilan BKKBN Aceh sebagai salah satu unsur penyelenggara pemerintahan berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki guna mencapai misi dan tujuan organisasi untuk melaksanakan tugas pembangunan kependudukan, keluarga berencana dan keluarga sejahtera yang banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat baik manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai (PNS) harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan, dan evaluasi kualitas kepemimpinan para pemimpin institusi tempat mereka bekerja. Dengan kata lain penilaian kinerja PNS tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja, berikut peran dan tanggungjawab para pemimpin instansi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra yang positif. Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawainya dihadapkan pada kendala yang timbul, yaitu rendahnya kepercayaan atasan terhadap bawahan sehingga tidak bisa memotivasi pegawainya untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik, pembagian tugas dan penempatan pegawai yang kurang adil dimana dalam memnerikan tugas dan penempatan pegawai bukan berdasarkan kebutuhan akan tetapi atas dasar suka tidak suka serta masih rendahnya pemahaman tupoksi dari pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas. Dimana untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada setiap pegawai harus senantiasa memiliki pemahaman yang baik terhadap apa yang telah menjadi tupoksinya.

Pada penelitian ini peneliti menganggap sangat penting untuk meneliti mengenai gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui motivasi yang ada pada sebuah lembaga pemerintahan. Peneliti juga mengambil objek penelitian pada lembaga BKKBN provinsi Aceh, hal tersebut memiliki alasan, karena belum ada yang melakukan penelitian yang berkaitan mengenai Analisa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga tersebut.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya (Susanti, 2015). Berfokus menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

peningkatan kinerja pegawai BKKBN Provinsi Aceh, untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor BKKBN Provisni Aceh, dengan jumlah responden sebanyak 56 orang pegawai. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode metode analisis kuantitatif dan metode analisis kualitatif. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui hubungan (asosiasi) antara dua variabel yakni variabel X (independen) dan variabel Y (dependen). Teknik Analisis data meggunakan SPSS for Windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan ciri-ciri atau keadaan dari para responden pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh berdasarkan pengaruh modal sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan tingkat pendapatan responden. Lebih jelas karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	▪ Laki-laki	38	67,9
	▪ Perempuan	18	32,1
Jumlah		56	100.0
2.	Usia responden		
	▪ 25 - 33 tahun	7	12,5
	▪ 34 - 43 tahun	18	32,1
	▪ 44 - 53 tahun	24	42,9
	▪ > 54 tahun	7	12,5
Jumlah		56	100.0
3.	Status Perkawinan		
	▪ Menikah	49	87,5
	▪ Belum Menikah	7	12,5
Jumlah		56	100.0
4.	Pendidikan terakhir Anda		
	▪ SMA	6	10,7
	▪ Diploma III	7	12,5
	▪ Sarjana	41	73,2
	▪ Pascasarjana	2	3,6
Jumlah		56	100.0
5.	Pendapatan		
	▪ Rp. 2.500.000 - 2.999.999,-	2	3,6
	▪ Rp. 3.000.000 - 3.499.999,-	16	28,6
	▪ Rp. 3.500.000 - 3.999.999,-	23	41,1
	▪ Rp. 4.000.000 - 4.499.999,-	10	17,9
	▪ > Rp. 4.500.000,-	5	8,9
Jumlah		56	100.0

Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)

Dari hasil penelitian terhadap 56 orang pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh seperti yang tersaji pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 38 orang (67,9%) terdiri atas responden laki-laki dan sebanyak 18 orang (32,1%) terdiri atas responden perempuan. Dilihat dari tingkat usia dapat dijelaskan bahwa sebanyak 7 orang (12,5%) berusia 25 - 33 tahun, sebanyak 18 orang (32,1%) berusia antara 34 s/d 43 tahun, sebanyak 24 orang (42,9%) berusia antara 44 s/d 53 tahun dari sampel yang dipilih, dan sebanyak 7 orang (12,5%) responden berusia lebih dari 54 tahun. Mengenai status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 49 orang (87,5%) berstatus telah menikah dan sebanyak 7 orang (12,5%) responden berstatus belum menikah. Mengenai pendidikan terakhir responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 6 orang (10,7%) berpendidikan SMA. Kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan Diploma III sebanyak 7 orang (12,5%) dan responden dengan tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 41 orang (73,2%), dan jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan Pascasarjana sebanyak 2



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

orang (3,6%) dari jumlah sampel yang diteliti. Sedangkan mengenai pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 orang (3,6%) mempunyai pendapatan Rp. 2.500,000 s/d 2.999,999,-, sebanyak 16 orang (28,6%) mempunyai pendapatan Rp. 3.000,000 s/d 3.499,999,- dan sebanyak 23 orang (41,1%) mempunyai pendapatan Rp. 3.500,000 s/d 3.999,999, sebanyak 10 orang (17,9%) mempunyai pendapatan Rp. 4.000,000 s/d 4.499,999, dan sebanyak 5 orang (8,9%) mempunyai pendapatan lebih dari Rp. 4.500,000,. Dengan demikian responden dengan pendapatan lebih Rp. 4.500,000, merupakan pendapatan yang dominan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden laki-laki, dengan tingkat usia rata-rata 44 - 53 tahun, dengan status perkawinan sudah menikah dan tingkat pendidikan Sarjana serta memiliki pendapatan rata-rata perbulan sebesar Rp. 3.500.000 - 3.999.999,-.

## Pengujian Instrumen Penelitian

### Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS 15.0. Berdasarkan output komputer (lampiran output SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,566 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi *r Product-Moment* untuk  $n = 56$  pada lampiran output SPSS), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstrak. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas**

No Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (n=56)	Ket
1	2	3	4	5
1. A1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,711	0,566	valid
2. A2		0,645		
3. A3		0,813		
4. A4		0,674		
5. A5		0,682		
6. A6		0,423		
7. B1	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,564	0,566	valid
8. B2		0,517		
9. B3		0,666		
10. B4		0,694		
11. B5		0,672		
12. B6		0,638		
13. B7		0,474		
14. B8		0,557		
15. B9		0,374		
16. C1	Kinerja Pegawai (Y)	0,637	0,566	valid
17. C2		0,749		
18. C3		0,752		
19. C4		0,602		
20. C5		0,709		
21. C6		0,413		
22. C7		0,493		
23. C8		0,427		
24. C9		0,425		

Sumber: Data Primer 2020, (diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid karena mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis sebesar 0,566, sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

lebih mendalam, karena tidak ditemukan adanya datanya yang bias, atau tidak memenuhi kriteria model penelitian.

### Uji Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan kuesioner yang digunakan, maka dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada. Menurut Malhotra (2004 : 152) koefisien yang dapat diterima diatas 0,60. Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tingkat kehandalan telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Untuk lebih jelasnya besarnya nilai alpha pada masing-masing variabel diperlihatkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)**

No.	Variabel	Rata-rata	Jumlah variabel	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	4,030	5	0,744	Handal
2.	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	3,905	9	0,741	Handal
3.	Kinerja Pegawai (Y)	4,014	9	0,750	Handal

*Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)*

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa alpha untuk masing-masing variabel yaitu untuk variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai alpha sebesar 0,744, variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai alpha sebesar 0,741, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,750, dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi persyaratan.

### Persepsi Responden Terhadap Indikator Penelitian

Pada pembahasan ini akan dibahas mengenai variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, adapun secara lebih rinci dapat dijelaskan berikut ini:

#### *Gaya kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawai atau bawahannya, Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel gaya kepemimpinan pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 4.03 yang bermakna bahwa responden menyatakan setuju terhadap variabel gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kehendak bawahan akan dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari persepsi responden mengenai atasan langsung sering menekankan pentingnya efisiensi, dan meminta bawahan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin, atasan langsung memberikan tugas yang perlu dikerjakan kepada bawahan, atasan langsung sering menekankan pentingnya efisiensi, dan meminta bawahan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin, atasan sering memberitahu bawahan untuk tetap menjalin hubungan dengan mitra kerja, ketika memberi tugas, atasan selalu berkomunikasi secara langsung dan memberikan perintah secara jelas, atasan sering menekankan pentingnya menyelesaikan tugas, dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-bainya.

Dalam penelitian juga dapat dilihat bahwa indikator atasan langsung sering menekankan pentingnya efisiensi, dan meminta bawahan untuk menyelesaikan tugas sesegera mungkin mempunyai nilai rata-rata lebih besar yaitu sebesar 4.21, sedangkan indikator atasan sering menekankan pentingnya menyelesaikan tugas, dan meminta melaksanakan tugas dengan sebaik-bainya diperoleh nilai lebih kecil yaitu sebesar 3.96 pada satuan skala likert. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

#### *Motivasi kerja*

Motivasi kerja merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya, Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel motivasi kerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 3.90 yang bermakna bahwa responden menyatakan setuju bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari pernyataan responden mengenai pegawai mampu



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.



melakukan perubahan mengakibatkan ketrampilan atau pengetahuan menjadi lebih baik, pegawai merasa aman dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan, organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bercakap-cakap dan bertukar fikiran dengan rekan-rekan sekerja, organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk membangunkan hubungan dekat rekan-rekan sekerja, organisasi memberikan penghargaan dari pimpinan jika pegawai bekerja secara optimal, pegawai mendapat penghargaan dari reka sekerja ketika pegawai bekerja secara optimal, organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bertindak dan berfikir secara mandiri, organisasi memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan pengembangan dan pertumbuhan pribadi dan pegawai merasa bangga dan berguna berkaitan dengan jabatan yang diduduki sekarang.

Dalam penelitian juga dapat dilihat bahwa indikator pegawai merasa aman dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan diperoleh nilai rata-rata lebih besar yaitu sebesar 4.11, sedangkan indikator pegawai mendapat penghargaan dari reka sekerja ketika pegawai bekerja secara optimal diperoleh nilai lebih kecil yaitu sebesar 3.75 pada satuan skala likert, dengan demikian dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh seluruh pegawai dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan sebagai kemampuan kerja seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa variabel kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh diperoleh nilai rerata sebesar 4.01 yang bermakna bahwa responden menyatakan setuju kinerja pegawai yang diperoleh selama ini sudah relatif baik, hal ini dapat dilihat dari persepsi responden mengenai kualitas pekerjaan yang saya lakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut, pegawai ini mempunyai pengetahuan yang baik atas tugas pokok dan fungsinya, efisiensi dan efektifitas kerja pegawai ini melebihi rata-rata yang telah ditetapkan oleh pimpinan, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, pegawai mampu bekerja keras sesuai potensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut, kuantitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai jauh mencapai target yang telah ditetapkan, pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tupoksinya, pegawai dapat menjalankan tupoksinya sesuai dengan prosedur yang ada, dan pegawai dapat menunjukkan inisiatif dan kreatifitas dalam menjalankan tupoksinya.

Dalam penelitian juga dapat dilihat bahwa indikator pegawai ini mempunyai pengetahuan yang baik atas tugas pokok dan fungsinya diperoleh nilai rata-rata lebih besar yaitu sebesar 4.23, sedangkan indikator pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam menjalankan tupoksinya diperoleh nilai lebih kecil yaitu sebesar 3.73 pada satuan skala likert. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terjadinya peningkatan kinerja pegawai, dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh adanya faktor gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh dan juga oleh adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai baik motivasi yang berasal dari dalam dirinya maupun motivasi kerja yang datang dari luar dirinya.

### **Pengujian Asumsi Klasik**

Dengan menggunakan model regresi linier berganda pada pembahasan analisa data, maka dilakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu, dimana dalam hal ini ada 3 jenis asumsi yang digunakan yaitu:

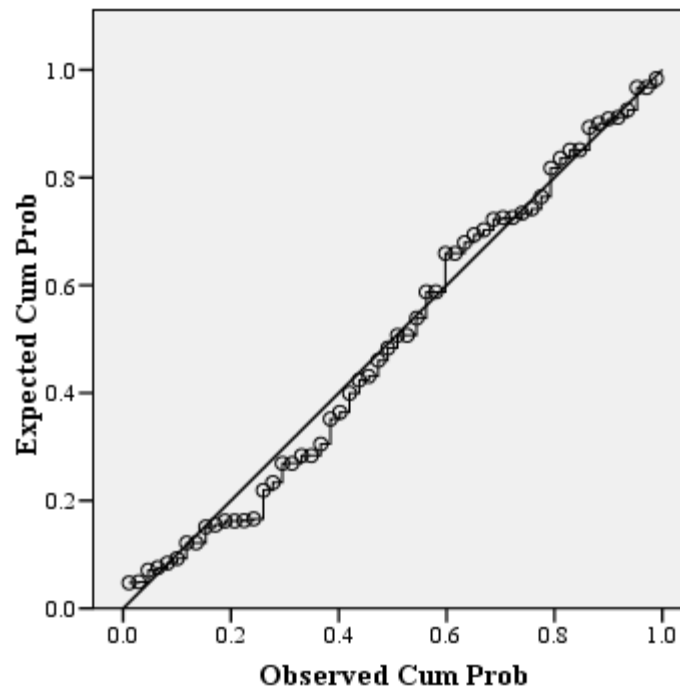
#### **Normalitas**

Asumsi klasik yang pertama diuji adalah normalitas. Berdasarkan dari gambar normal P –P Plot pada halaman lampiran menunjukkan sebaran *standarrized residual* berada dalam kisaran garis diagonal.



## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai



Gambar.1 Normalitas Kinerja Pegawai

### Pengujian Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas diuji dengan melihat VIF dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Bila  $VIF < 5$  maka tidak terjadi multikolinearitas atau Non multikolinearitas (Santoso, 2010). Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 6. berikut:

Tabel 6. Nilai VIF Variabel Bebas

No	Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,896	1,116	Non Multikolinieritas
2.	Motivasi Kerja	0,896	1,116	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

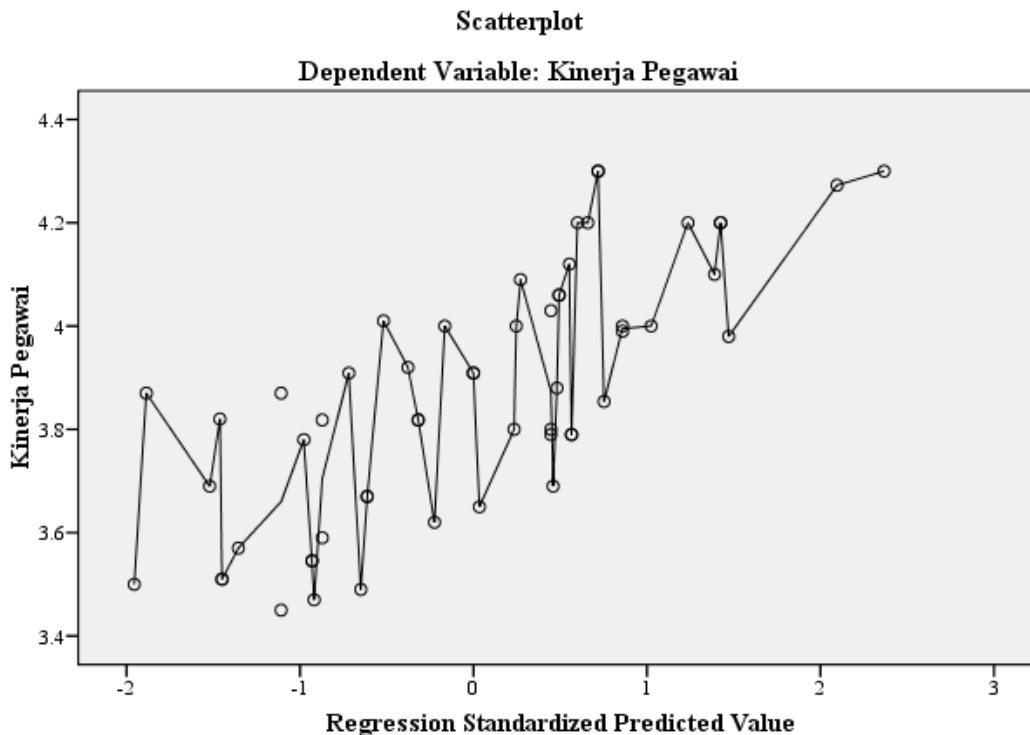
Berdasarkan Tabel 5.4 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai sebesar 1,114, kemudian variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 1,114. Dengan demikian hasil pengujian semua variabel diperoleh nilai VIF diperoleh nilai VIF kurang dari 5, dengan demikian semua variabel penelitian tidak ditemukan adanya multikolinieritas.

### Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi bahwa varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak lagi efisien. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser seperti tampak pada gambar berikut ini:



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.



**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas Dengan Grafik**

Berdasarkan Gambar 2. di atas dapat dijelaskan bahwa titik-titik (penyebaran data) menyebar antara angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Sehingga dalam penelitian ini dapat yang diperoleh berdistribusi normal.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh**

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, maka perlu dilihat variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh tersebut, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh ( $Y$ ). Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terinci dapat dilihat pada tabel 7. berikut ini:

**Tabel 7. Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Kinerja Pegawai**

Nama Variabel	B	Standar Error	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig
Konstanta (a)	2,716	0,154	17,634	2,004	0,000
Gaya Kepemimpinan	0,224	0,034	6,546	2,004	0,000
Motivasi Kerja	0,116	0,039	2,973	2,004	0,004

Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 2,716 + 0,224X_1 + 0,116X_2$$

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

#### **Koefisien Regresi ( $\square$ )**

- Konstanta sebesar 2,716, artinya jika faktor-faktor gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh adalah sebesar 2,716



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

pada satuan skala likert atau kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh masih relatif rendah karena mempunyai nilai konstanta di bawah angka pada satuan skala likert.

- Koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,224, artinya bahwa setiap 1 satuan perubahan (gaya kepemimpinan) akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, sebesar 0,224 satuan, dengan demikian semakin baik sesuai gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh akan semakin meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,116, artinya setiap 1 satuan perubahan (perbaikan, karena tanda +) setiap adanya adanya motivasi kerja maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh sebesar 0,116, jadi dengan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pihak Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh. Hal ini akan memberikan implikasi bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari dua variabel yang diteliti bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, sedangkan variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,224.

### **Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel bebas terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel 8. berikut ini:

**Tabel 8. Model Summary**

R	R <sub>Square</sub>	Adjusted R <sup>2</sup>	Std. Error of the estimate	DW	Keterangan
0,758	0,575	0,559	0,160	1,860	Korelasi Kuat

*Sumber: Data Primer, 2020 (diolah)*

- Koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,758 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 75,8%, artinya kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh mempunyai hubungan yang sangat erat dengan faktor-faktor gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,575. Artinya sebesar 57,5% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam gaya kepemimpinan ( $x_1$ ), dan motivasi kerja ( $x_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 42,5% dijelaskan oleh faktor-faktor variabel lain diluar daripada penelitian ini, artinya kinerja pegawai masih banyak dipengaruhi oleh faktor lain selain dari variabel yang diteliti.
- Koefisien Determinasi ( $R^2$  Adjusted) atau tingkat kesesuaian pengaruh secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai sebesar 0,559, artinya sebesar 55,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 44,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari dua variabel yang dijadikan indikator penelitian artinya masih ada variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh. Adapun variabel lain yang diperkirakan bisa mempengaruhi kinerja pegawai adalah seperti tingkat pendidikan pegawai, kompetensi yang dimiliki, pengembangan karir maupun lingkungan organisasi serta budaya organisasi di lingkungan Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh.

### **Hasil Uji Statistik**

Untuk menguji faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh secara parsial (masing-masing variabel) dapat dilihat dari hasil uji-t. Hasil perhitungan yang diperlihatkan pada tabel di atas, dimana dapat diketahui besarnya nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel dengan tingkat kepercayaan atau signifikansi sebesar  $\alpha = 5\%$ .

- Hasil penelitian terhadap variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,546 sedangkan  $t_{tabel} = 2,004$ , hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau probabilitas jauh dibawah  $\alpha = 5\%$  Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh.

- Temuan hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,973 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,004, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi sebesar 0.004 atau probabilitas dibawah  $\square$  5%. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja Pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh.

Berdasarkan uraian statistik di atas, memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, dan variabel yang mempunyai pengaruh yang sangat dominan berdasarkan hasil uji secara parsial adalah variabel gaya kepemimpinan terhadap karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,546 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.000, dan variabel motivasi kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,973 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.004.

### Pengujian Secara Simultan

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 9. Analisis Of Variance (ANOVA)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.
Regresi	1,841	2	0,921	35,839	3,171	0.000
Sisa	1,361	53	0,026			
Total	3,203	55				

*Sumber : Data Primer, 2020 (diolah)*

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,839, sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 3,171. Hal ini memperlihatkan, berdasarkan perhitungan uji statistik  $F_{hitung}$  menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan tingkat probabilitas 0.000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh. Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai secara bersama-sama akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh.

### Pembuktian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji statistik baik secara simultan (uji-F statistik), maupun secara parsial dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan dinyatakan :

1. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh dengan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,839 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,171 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_0$ ).
2. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,546, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_0$ ).
3. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh dengan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,973, sehingga hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang diajukan diterima dan menolak hipotesis null ( $H_0$ ).

Dengan demikian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan pada masing-masing unit kerja dalam lingkungan Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh akan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan, sedangkan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai juga akan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh, hal ini mengingat gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Juanti (2017), menyebutkan bahwa



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

variabel kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai juga akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Kemudian hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Fx Supriyono, (2013) yang menyebutkan bahwa terdapat semakin tinggi motivasi kerja dipengaruhi peluang untuk pengembangan, pengakuan yang pantas, kemungkinan untuk keberhasilan pelaksanaan, upah yang lebih tinggi, tunjangan yang lebih baik, keselamatan kerja akan semakin meningkatkan organisasi. Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi akan semakin meningkatkan motivasinya. Hasil analisis juga menunjukkan komitmen organisasi pengaruh terhadap motivasi artinya semakin baik komitmen organisasi yang didukung oleh motivasi yang tinggi akan semakin meningkatkan komunikasi kepemimpinan.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya mampu meningkatkan kinerja pegawai namun gaya kepemimpinan juga mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara lebih baik lagi.

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2011) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, baik motivasi yang bersifat internal yaitu motivasi yang berasal dari dalam dirinya maupun motivasi yang bersifat eksternal yaitu motivasi yang berasal dari luar dirinya seperti motivasi dari keluarganya maupun rekan kerjanya mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Narsa, (2012) juga membuktikan bahwa kepemimpinan yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional juga mampu memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal ini karena adanya faktor transformasi ilmu pengetahuan atau wewenang yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai, begitu juga halnya dengan transaksional yang diberikan oleh pimpinan berupa penghargaan kepada setiap pegawai yang mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan juga mampu memberikan dampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan kepada pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh.

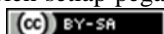
Dalam penelitian ini juga dapat dijelaskan bahwa faktor kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lingkungan dan juga keadaan pegawai mampu memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Juanti (2007), telah meneliti kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dan kemudian menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; Muhammad Fauzan Baihaqi (2010) telah meneliti gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan kemudian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sementara berkaitan dengan motivasi kerja juga memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai, hal ini karena motivasi menjadi salah satu faktor dari keberhasilan suatu organisasi atau individu, karena jika tidak ada dorongan dalam dirinya atau motivasi yang dimilikinya, maka tidak mungkin akan tercapai target dan tujuan dari organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Robbins (2016) yang menjelaskan bahwa motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan maupun lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. FX. Supriyono (2013) dan Lucky Wulan Analisa (2011) telah meneliti motivasi terhadap kinerja dan kemudian menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut: Dampak gaya kepemimpinan akan dapat mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik, oleh karena itu hendaknya gaya kepemimpinan pegawai disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh,



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

sehingga memberikan dampak yang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai secara lebih komprehensif. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi berdasarkan motivasi kerja, hendaknya pimpinan dari masing-masing bagian mampu memberikan motivasi kerja kepada setiap pegawai, bahwa pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggungjawabnya akan mudah dicapai apabila pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik perlu lebih ditingkatkan lagi, karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, sehingga akan memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Aceh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baiquni, M. (2020). Peran Dewan Riset Daerah Dalam Perencanaan Pembangunan di Kabupaten Sleman. *Jurnal Geografi*, 12(01), 224. <https://doi.org/10.24114/jg.v12i01.14722>
- KhalidaUlfa, & Safirussalim, S. (2021). Implementation of the Curfew as a Policy of the Aceh Government on Handling COVID-19: A Social Responsibility. *Journal of Governance and Social Policy*, 2(2), 96–111. <https://doi.org/10.24815/gaspol.v2i2.22714>
- Kurnaedi, D., Informasi, S., Pgri, S., Perintis, T. J., Ii, K., & Banten, T. (2017). Penerapan “Live” Smart City Kota Tangerang. *Technology Acceptance Model*, 8(1), 18–28.
- Marikhana, K. (2018). Dampak Media Sosial (Facebook) dan Gadget Terhadap Motivasi Belajar. *Jurnal Perspektif*, 16(1), 62–67.
- Parhusip, B. (2016). Analisis Implementasi Spending Review pada Kementerian Negara/Lembaga Tahun 2013-2015. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Keuangan*, 20(3), 191–211. <https://fiskal.kemenkeu.go.id/ejournal/index.php/kek/article/view/193>
- Susanti, H. A. (2015). Strategi Komunikasi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). *Jurnal ASPIKOM*, 2(4), 243. <https://doi.org/10.24329/aspikom.v2i4.75>
- Dan Alat Ukur Kepemimpinan Dalam Implementasi Reformasi Birokrasi*, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- Ferdinand, Augusty T. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi dalam Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Fx Supriyono, (2013), *Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Dalam Organisasi*, Jurnal Academia.
- Ghozali, Imam. 2006, *Aplikasi Analisis Multivarieted dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Guritno, Waridin, (2005). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2005.
- Handoko, Hani T, dan Reksohadiprojdo Sukanto, (1996). *Organisasi Perusahaan*, Edisi kedua Yogyakarta : BPF
- Humas Aceh (2017, 7 Juni). Laporan Hasil Evaluasi SAKIP Pemerintah Aceh Peroleh Peringkat B. Diunduh 21 April 2018, dari situs World Wide Web: <http://humas.acehprov.go.id/laporan-hasil-evaluasi-sakip-pemerintah-aceh-peroleh-peringkat-b/>
- I Made Narsa, (2012), *Karakteristik Kepemimpinan: Transformasional Versus Transaksional*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia
- Juanti (2017), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rsud Kudungga Kabupaten Kutai Timur*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Semarang
- Juliansyah, (2011), *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana.
- Kartini Kartono, (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Grafindo Persada
- Koontz, Harold., Cyril O'Donnell, dan Heinz Weihrich, (1990). *Manajemen*, Jakarta : Erlangga.
- Lucky Wulan Analisa (2011), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*”. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro
- M. Alfian Alfian, (2016), *Wawasan Kepemimpinan Politik :Perbincangan Kepemimpinan Di Ranah Kekuasaan*, Penjuru Ilmu Sejati : Bekasi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad. (2004). *Survei Diagnisis Organisasional, Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Badan Penerbit



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Universitas Diponegoro

- Mathis, Robert L, John H.Jackson, (2001) *MSDM jilid 1 dan 2 (terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira)*, Jakarta: Salemba.
- Miftah Thoha. (2004). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Raja
- Muhammad Fauzan Baihaqi (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi: PT. Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta.
- Mustofa Kamil, . 2000. Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi). Bandung. Alfabeta.
- Obiwuru Timothy C. (2011), Effects Of Leadership Style On Organizational Performance: A Survey Of Selected Small Scale Enterprises In Ikosi-Ketu Council Development Area Of Lagos State, Nigeria. Australian Journal of Business and Management Research Vol.1 No.7 [100-111] | October-2011.
- Priyatno, Dwi. (2008). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Index.
- Robert Bacal. (2005). *Performance Management*, dalam Sarwoto. 1983(Ed.), Definisi Motivasi. Jakarta : GM
- Siagian, Sodang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan: Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Slamet Santoso. (2015). *Metode dan Langkah Pengolahan Data Penelitian*, Ponorogo : UNMUH
- Sri Rahardjo (2014), The Effect Of Competence, Leadership And Work Environment Towards Motivation And Its Impact On The Performance Of Teacher Of Elementary School In Surakarta City, Central Java. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences. ISSN: 2278-6236



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.