

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

Sultan Dandi¹

Nadiya²

Agus Ariyanto³

^{1/2/3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Banda Aceh

Email: sultandandi14@gmail.com¹ nadiyaabdullah01@gmail.com², agus.ariyanto@gmail.com³

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

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

PENDAHULUAN

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 kreativitas, 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”**

METODOLOGI 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). 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. 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 sampel, 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.

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. 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.

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)”, 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. Kemudian untuk mengetahui nilai pengaruh menggunakan pengujian uji (T).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian 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.

Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient 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 penyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,254, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras.

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)

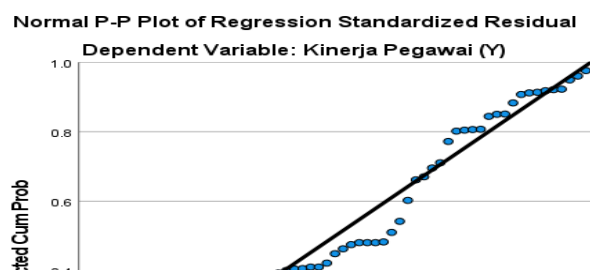
No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0,60	0,809	Handal
2.	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,60	0,729	Handal
3.	Motivasi (X ₂)	0,60	0,732	Handal

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.

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 diseputar 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.

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

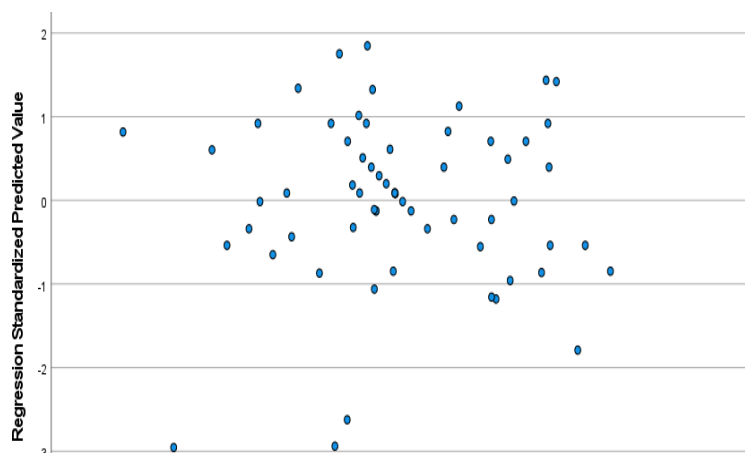
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	0,488	2,050	Non Multikolinieritas
Motivasi (X2)	0,488	2,050	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable 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 menunjukan 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.

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.

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.

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
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	
1	Saya tidak membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	9	4,3	4	63,5	1	22,2	4,08
2	Saya membantu dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	0	0	2	3,2	8	12,7	3	60,3	1	23,5	4,05
3	Saya melakukan pekerjaan dengan produktif	0	0	1	1,6	1	22,4	3	54,0	1	22,4	3,97
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga memiliki kualitas kerja	0	0	1	1,6	9	14,3	3	60,3	1	23,5	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	1	19,2	3	54,0	1	20,3	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.

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
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	
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
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.

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
		Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	Fr k	%	
1	Pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat terhadap pekerjaan pegawai	1	1,6	3	4,8	9	14,3	3	57,1	1	22,2	3,94
2	Pegawai memiliki kemauan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1	1,6	1	1,6	6	25,4	3	47,6	1	23,8	3,90
3	Pegawai tidak pernah mengeluh dan rela menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1	1,6	2	3,2	2	19,0	2	34,9	2	41,3	4,11
4	Pegawai dapat menyelesaikan tugas berdasarkan keahlian pegawai	0	0	2	3,2	7	11,1	3	61,9	1	23,8	4,06
5	Pegawai memiliki ketrampilan yang memadai untuk mendukung kerja pegawai	0	0	0	0	6	9,5	4	66,7	1	23,8	4,14
6	Pegawai yakin dapat bertanggung jawab dengan semua pekerjaan pegawai	0	0	1	1,6	9	14,3	3	61,9	1	22,2	4,05
7	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	9	14,3	4	63,5	1	22,2	4,08
8	Dengan adanya kerja sama, maka dapat mencapai tujuan kantor dengan baik	0	0	2	3,2	8	12,7	3	60,3	1	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 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.

Pembahasan

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.

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 ketahu 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.

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 $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, 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_{table} , maka F_{hitung} (16,074) lebih besar dari F_{table} (3,153). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{03} , artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Aceh.

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.

SIMPULAN

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.

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.
- 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.