

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN
ACEH BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

DESI MAULISA
NIM : 1705906020010



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH, ACEH BARAT
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN
ACEH BARAT**

SKRIPSI

*Di ajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan
Memenuhi syarat-syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi*

OLEH :

DESI MAULISA
NIM : 1705906020010



**FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS TEUKU UMAR
MEULABOH, ACEH BARAT
2022**



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI

KAMPUS UTU, MEULABOH – ACEH BARAT 23615, PO BOX 59

Telepon (0655)-7110535

Laman : www.utu.ac.id email : ekonomi@utu.ac.id

Meulaboh, 06 Juli 2022

Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi saudara:

Nama : Desi Maulisa

NIM : 1705906020010

Dengan Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat

Yang diajukan untuk memenuhi sebagai dari syarat-syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar

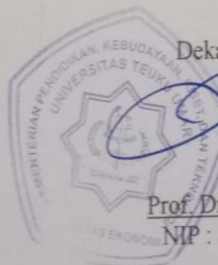
Mengesahkan:
Pembimbing

Damrus, S.E., M.Si
NIDN : 0028088207

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi Manajemen



Prof. Dr. T. Zulham, S.E., M.Si
NIP : 196002121989031003



M. H. S. S. E., M. Sc
NIP : 199711112619031011



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI

KAMPUS UTU, MEULABOH – ACEH BARAT 23615, PO BOX 59

Telepon (0655)-7110535

Laman : www.utu.ac.id email : ekonomi@utu.ac.id

Meulaboh, 06 Juli 2022

Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN

Dengan ini menyatakan bahwa kami telah mengesahkan skripsi saudara:

Nama : Desi Maulisa

NIM : 1705906020010

Dengan Judul : Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat

Yang telah di pertahankan didepan komisi ujian pada tanggal 04 Juli 2022

Menyetujui :
Komisi Ujian

Tanda Tangan

1. Ketua : Damrus, S.E., M.Si
2. Anggota : Muzakir, S.E., M.M
3. Anggota : Mirdha Fahlevi SI, S.E., M.S.M.

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen



Muzakir, S.E., M.Sc
NIP : 1961112019031011

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desi Maulisa

NIM : 1705906020010

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya di dalam skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan tidak terdapat bagian atau kesatuan yang utuh dari skripsi, tesis, disertasi, buku atau bentuk lain yang saya kutip dari orang lain tanpa saya sebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penjiplakan. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat reproduksi karya dan pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata dalam skripsi saya terdapat bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan, maka saya menyatakan ketersediaan untuk dibatalkan sebahagian atau seluruh hak gelar kesarjanaan saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan seperlunya.

Meulaboh, 06 Juli 2022

Saya yang membuat pernyataan

Desi Maulisa
NIM : 1705906020010

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi ALLAH SWT. Shalawat dan dalam semoga selalu dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, juga kepada keluarga dan sahabat beliau.

Mu‘adz bin Jabal Radhiallahu ‘anhu berkata, “pejarilah ilmu, dengan mempelajarinya karena Allah adalah rasa takut, mencarinya adalah ibadah, mengingatnya adalah tasbih, mengkajinya adalah jihad, mengajarkan kepada orang-orang yang tidak mengetahuinya adalah sedekah dan memberikan kepada orang yang berhak adalah sebuah pendekatan diri kepada Allah.”

Ya Allah...seperti ilmu yang telah engkau karuniakan kepadaku, hanya puji dan syukur yang dapat kupersembahkan kepada-Mu. Hamba hanya mengetahui sebagian kecil ilmu yang ada pada-Mu.

Dalam pijarnya untaian sinar kasih, untuk karya yang sederhana ini kupersembahkan kepada Ayahnda dan Ibunda tercinta

Sulaiman dan Armanisah

Begitu agung do’a dan harapanmu dalam mengiringi asaku, tetesan keringatmu adalah cambuk keberhasilanku, kata dan do’a terucap teruntai menjadi permata yang senantiasa mengiringi langkahku. Dengan apa aku membalas segalanya kecil untuk dibandingkan.

Untuk tali kasih sayang, yang tak pernah putus kepada abang-abang dan adek tercinta dan seluruh keluarga besar terimakasih atas do’a, dukungan dan kasih sayang yang telah kalian berikan untukku, semoga Allah senantiasan membalasnya dengan kebaikan.

Semoga kebersamaan kita akan selalu di ridhai Allah SWT.

Wassalam

Desi Maulisa

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and job satisfaction on the performance of Bappeda employees in Aceh Barat Regency. The sample used in this study were 54 respondents. Data collection using as questionnaire. The analytical method used in this research is multiple linear analysis method using SPSS 20.0 and Microsoft Excel 2010. The result of this study are Sig. 5% indicates that leadership has a significant effect on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table} = 4.835 > 2.008$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table} = 7.812 > 2.008$ and a significant value of $0.000 < 0.05$. Leadership and job satisfaction have a significant effect on employee performance. $F_{count} > F_{table} 60.220 > 3,18$ and a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords : *Leadership, job satisfaction and employee performance*

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 54 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.0 dan Microsoft Excel 2010. Hasil dari penelitian ini dengan nilai Sig. 5% menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 4.835 > 2.008$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} = 7.812 > 2.008$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} 60.220 > 3,18$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata kunci : Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat Hidayah dan Ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul **”Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat”**

Salawat berserta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada pangkuan baginda Nabi Besar Muhammad SAW karena dengan berkat perjuangan beliau kita dapat hidup sejahtera di bumi Allah SWT.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Jasman J. Ma’ruf, SE.MBA, selaku Rektor Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Aceh.
2. Bapak Prof. Dr. T. Zulham, SE. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar Meulaboh, Aceh Barat, Aceh.
3. Bapak Muzakir, SE., M.Sc. Selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.
4. Bapak Damrus, SE., M.Si. Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Teuku Umar. Dan selaku Dosen Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan kesabaran dalam memberikan bimbingan untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tugas akhir ini.
5. Bapak Nyak Na, SE., M.Ec. Dev selaku kepala Bappeda Kabupaten Aceh Barat dan seluruh Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat yang telah meluangkan waktu dan memberi ilmu serta keterampilan dalam melakukan

penelitian di Bappeda Kabupaten Aceh Barat.

6. Kedua Orang Tua tercinta yang telah memberikan segala dukungan dan semangat yang luar biasa serta doa kepada putrimu ini sehingga putrimu ini dapat menyelesaikan dibangku kuliah.
7. Sahabat-sahabat yang telah membantu dan selalu mendukung penulis serta teman-teman seperjuangan angkatan 2017 yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih atas dukungan serta bantuan baiknya
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang membantu baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dilihat dari isi maupun pembahasan. Oleh karena itu, penulis berharap kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan Tugas Akhir ini.

Meulaboh, 26 Januari 2022
Penulis

DESI MAULISA
NIM.1705906020010

DAFTAR ISI

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
LEMBARAN PERSETUJUAN KOMISI UJIAN	ii
PERNYATAAN	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
ABSTRACT	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Kinerja Pegawai.....	6
2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai	6
2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	6
2.1.3. Indikator Kinerja.....	8
2.2. Kepemimpinan.....	9
2.2.1. Pengertian Kepemimpinan	9
2.2.2. Gaya Kepemimpinan.....	11
2.2.3. Tingkatan Kepemimpinan	13
2.2.4. Indikator Kepemimpinan.....	14
2.3. Kepuasan Kerja.....	15
2.3.1. Definisi Kepuasan	15
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja....	16
2.3.3. Indikator Kepuasan Kerja	16
2.4. Penelitian Terdahulu	17
2.5. Kerangka Pemikiran.....	22
2.6. Hipotesis	22
BAB III. METODELOGI PENELITIAN	23
3.1. Desain Penelitian.....	23
3.2. Subjek dan Objek Penelitian.....	23
3.3. Waktu dan Lokasi Penelitian	23
3.4. Variabel Penelitian.....	24
3.4.1. Definisi Variabel Penelitian	24
3.4.2. Definisi Operasional	24
3.5. Populasi dan Sampel	25
3.5.1. Populasi.....	25

3.5.2.	Sampel.....	25
3.6.	Data Penelitian.....	26
3.6.1.	Sumber Data.....	26
3.6.2.	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.7.	Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	27
3.7.1.	Pengujian Instrumen	27
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik	28
3.7.3.	Analisis Linier Berganda	29
3.7.4.	Uji Hipotesis.....	30
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....		31
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.1.1.	Sejarah Singkat Bappeda Kabupaten Aceh Barat....	31
4.1.2.	Tugas Dan Fungsi Bappeda.....	32
4.1.3.	Jumlah Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat...	33
4.1.4.	Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Aceh Barat	34
4.2.	Karakteristik Responden	34
4.3.	Analisis Statistik Deskriptif.....	38
4.4.	Hasil Instrumen.....	40
4.4.1.	Hasil Validitas	40
4.4.2.	Uji Reliabilitas.....	41
4.5.	Uji Asumsi Klasik	42
4.5.1.	Hasil Uji Normalitas	42
4.5.2.	Uji Multikolinieritas	43
4.5.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	44
4.6.	Hasil Analisis Data.....	44
4.6.1.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	44
4.6.2.	Hasil Hipotesis Uji t.....	46
4.6.3.	Hasil Hipotesis Uji F.....	47
4.6.4.	Koefisien Determinasi (R ²).....	47
4.6.5.	Koefisien Korelasi (R)	47
4.7.	Pembahasan	48
4.7.1.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Aceh Barat.....	48
4.7.2.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Aceh Barat.....	49
4.7.3.	Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Aceh Barat.....	50
BAB V. PENUTUP.....		53
5.1.	Kesimpulan.....	53
5.2.	Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA.....		55

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	24
Tabel 3.2 Komposisi Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.....	25
Tabel 3.3 Skala Likert.....	27
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.....	33
Tabel 4.2 Data Sampel Penelitian.....	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	37
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Kepuasan Kerja.....	37
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Pegawai.....	38
Tabel 4.9 Hasil Uji validitas.....	39
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	41
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	42
Tabel 4.13 Uji Linieritas Kepemimpinan.....	43
Tabel 4.14 Uji Linieritas Kepuasan Kerja.....	44
Tabel 4.15 Analisis Linier Berganda.....	45
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	46
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	46
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	47
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Korelasi (R).....	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar.2.1 Kerangka Pemikiran	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Aceh Barat	34
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastiditas	44

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	58
Lampiran 2 Surat Keterangan Bappeda Kabupaten Aceh Barat	59
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	60
Lampiran 4 Dokumentasi	64
Lampiran 5 Hasil Distribusi Jawaban Kuesioner Responden	65
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas.....	69
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	71
Lampiran 8 Biodata	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu aspek yang dapat menentukan meningkatnya sebuah sistem di dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka dibutuhkan sumber daya manusia dalam mengelola suatu organisasi. Dalam menjalankan sebuah organisasi bukanlah hal yang mudah tetapi membutuhkan keahlian tenaga kerja manusia yang produktif. Karena dengan kemampuan manajerial yang memadai tujuan organisasi akan terwujud. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Arda (2017) bahwa pegawai adalah hal terpenting dalam suatu organisasi, karena tanpa manusia/pegawai pekerjaan yang dilakukan tidak akan berjalan lancar dan tidak akan tercapainya tujuan organisasi. Faktor lainnya dalam organisasi adalah adanya seorang pemimpin yang bertanggung jawab untuk menghasilkan kerja yang berkualitas.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan terjadi bila seseorang memengaruhi pengikutnya untuk menerima permintaannya tanpa adanya tampak penggunaan kekuatan. Melalui kemampuan memengaruhi seorang pemimpin membentuk dan menggunakan kekuatan serta otoritas yang diterima dari pengikutnya (Sagala, 2018:120).

Peranan kepemimpinan dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi kinerja bawahannya serta dapat meningkatkan kualitas pekerjaan. Gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu penentu keberhasilan visi, misi dan tujuan organisasi. Karena gaya kepemimpinan salah satu faktor utama yang

menentukan produktivitas dan kinerja organisasi tersebut. Wahyudi dalam Alhudhori,dkk (2019) mengungkapkan gaya kepemimpinan adalah seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi cara berkomunikasi, budaya, pengambilan keputusan dan kepemimpinan dalam perusahaan.

Menurut Hamali dalam Tampubolon dan Sagala (2020) kepuasan kerja merupakan tindakan positif terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan, tampak berdasarkan evaluasi kondisi kerja dan dapat mengevaluasi salah satu pekerjaan, serta perilaku menghargai dan mewujudkan salah satu nilai penting selama masa kerja, kegiatan organisasi. Kepuasan juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (Internal) dan didukung oleh hal-hal eksternal, kondisi kerja, hasil kerja dan pekerjaan itu sendiri.

Sedangkan menurut Robbins dalam Budi (2019) kepuasan kerja secara umum adalah pekerjaan seseorang yang memperlihatkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Koesmono dalam Nabawi, (2019) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, serta dipenuhinya oleh beberapa keinginan dan kebutuhan yang di arahkan oleh pimpinan dalam proses jalannya pekerjaan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) merupakan satuan kerja perangkat daerah yang mana lembaga tersebut merupakan lembaga non departemen yang langsung dibawah koordinasi dan bertanggung jawab oleh kepala daerah. Di mana di departemen ini memiliki dua kendala yang harus dipecahkan atau dicari solusinya agar departemen tersebut dapat berjalan dengan

lancar terhadap pekerja tersebut. Berdasarkan hasil survey di tahap awal kinerja pegawai sudah baik namun juga harus ditingkatkan lagi dalam hal kepemimpinan. Yang menjadi permasalahan utama yaitu dimana terjadinya pertukaran pemimpin yang merubah kinerja SOP dalam kepemimpinan sebelumnya. Dimana setiap pemimpin pasti memiliki visi misi yang berbeda untuk meningkatkan sistem kepemimpinannya. Selain itu, kepuasan kerja merupakan hal yang terpenting dalam suatu penilaian hasil kerja seseorang. Yang tentunya juga akan berdampak pada seseorang untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Dimana penilaian kepuasan kerja dapat diukur dari segi penempatan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, dan pemberian upah sesuai dengan tanggung jawabnya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan referensi yang telah dipaparkan diatas maka penulis mengangkat judul penelitian yaitu **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat ?
3. Apakah kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Bagi BAPPEDA Aceh Barat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif untuk mengevaluasi kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

2. Bagi Mahasiswa

Sebagai bahan acuan dan tambahan wawasan bagi mahasiswa terutama yang berkenaan dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Dapat menjadi bahan refleksi dan referensi untuk memperluas kajian Ilmu manajemen yang menyangkut Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Bab I menjelaskan tentang pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II menjelaskan tentang tinjauan pustaka yang berisi tentang teori kinerja pegawai, kepemimpinan, kepuasan kerja, penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Bab III metode penelitian yang berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel, sumber dan teknik pengumpulan data, skala pengumpulan variabel, pengujian instrumen, metode analisis dan pengujian hipotesis.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab iv menjelaskan tentang gambaran umum Bappeda Kabupaten Aceh Barat, hasil uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2) serta pembahasan dan hasil.

5. BAB V KESIMPULAN

Bab v menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan kemampuan dan tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya untuk mendapatkan hasil kerja yang diinginkan dalam waktu yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu (A Ijabar,2020). Pekerjaan kinerja pegawai yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2014). Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab seseorang dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Rivai dalam Handayani (2019), kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf

pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.
4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Adapun menurut Mangkunegara, (2015 : 67) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pengetahuan (*skill*), yang artinya pegawai memiliki IQ diatas rata-rata (IQ-110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya.

2. Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang dapat mendorong

diri pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi

2.1.3. Indikator Kinerja

Terdapat enam indikator yang menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja diantaranya sebagai berikut : Sumber. *Bappeda Kabupaten Aceh Barat*.

1. Orientasi Pelayanan

Perilaku atau sikap dalam memberikan pelayanan kepada baik atasan, rekan kerja maupun masyarakat.

2. Integritas

Kemampuan seseorang dalam melakukan suatu hal yang sesuai dengan etika, norma dan etika dalam organisasi.

3. Komitmen

Kemampuan atau kemauan untuk menyesuaikan sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi tanpa mementingkan kepentingan diri sendiri.

4. Disiplin

Suatu jenis pekerjaan tertentu diharapkan kedisiplinan seseorang dalam mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan. Kesanggupan seseorang dalam menaati kewajibannya sebagai orang pekerja di organisasi tersebut.

5. Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Kerjasama antar rekan kerja sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

6. Kepemimpinan

Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya dalam melakukan tugas agar tujuan organisasi tercapai.

2.2. Kepemimpinan

2.2.1. Pengertian Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi pada hasil dan kepastian. Pemimpin juga merupakan pionir sebagai orang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Pemimpin yang mempunyai visi yang jelas dapat menjadi penuntun dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin (Suwatno, 2018 : 140). Menurut Duha T, (2018 : 90) berpendapat bahwa pemimpin adalah atasan yang memiliki bawahan. Dimana bawahan bertugas untuk bekerja dan bertanggung jawab kepada atasan.

Seorang pemimpin harus memiliki seni untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai serta dapat memahami situasi kondisi yang akan di hadapinya. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan bawahannya ke arah tujuan yang dicititakan, Suwatno dan Priansa, (2018 : 139). Kepemimpinan merupakan objek dan subjek yang menarik dan tidak membosankan untuk dipelajari, dilatihkan, diteliti, ditulis, didiskusikan, diseminarkan, dan direfleksikan, baik oleh orang awam, akademisi, peneliti, maupun praktisi karena aspek dinamis yang terkandung di dalamnya.

Dalam organisasi pemimpin dapat dikatakan berhasil atau tidaknya tergantung pada seorang pemimpin yang akan memimpin. Karena Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam manajerial untuk memproses manajemen berjalan dengan lancar. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Secara khusus penerapan gaya kepemimpinan ditetapkan menjadi : memotivasi, mobilisasi, mengarahkan, dan mengevaluasi (Shulhan dalam Damrus dan Rusdi, 2019). Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin pada saat mempengaruhi bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang tepat adalah gaya yang dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan diri dalam situasi apapun (Marsam, 2020).

Menurut Robbins & Judge dalam Budi (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan pada dasarnya mencakup pengaruh seseorang terhadap orang lain yang didalamnya terdapat proses komunikasi dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang berhubungan dengan tujuan-tujuan individu, kelompok dan organisasi.

Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai kepribadian (*personality*) yang berpengaruh terhadap orang lain. Wijono (2018 :1) berpendapat bahwa Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.2.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Suwatno dan Priansa, (2018 : 157) terdapat empat macam gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antar pribadi, antara manajemen dan karyawan. Dua karakteristik yang melandasi kepemimpinan transaksional yaitu :

- Para pemimpin menggunakan penghargaan kontigensi untuk memotivasi para karyawan
- Para pemimpin melaksanakan tindakan korektif hanya ketika para bawahan gagal mencapai tujuan kinerja.

2. Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan ini menekankan pada perilaku pemimpin simbolik, pesan-pesan mengenai visi dan menginspirasi, komunikasi nonverbal, daya tarik nilai-nilai ideologis, stimulasi intelektual pemimpin kepada pengikut, kepercayaan diri sendiri dan untuk kinerja yang melampaui panggilan tugas.

3. Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasi suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus berkembang dan meningkat.

4. Kepemimpinan Tim

Kepemimpinan efektif harus mempelajari keterampilan seperti membagi

informasi dengan sabar, mempercayai orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

Adapun menurut Zaharuddin, dkk (2021 : 63) terdapat tiga gaya kepemimpinan yang mulai di kembangkan

1. Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- Wewenang mutlak berada pada pimpinan
- Keputusan selalu dibuat oleh pemimpin
- Kebijakan selalu dibuat oleh pemimpin
- Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
- Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, dan perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat.
- Prakarsa harus selalu berasal dari pimpinan

2. Kepemimpinan Demokrasi

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- Prakarsa berasal dari bawahan
- Banyak kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan saran dan pertimbangan
- Tugas-tugas diberikan kepada bawahan,
- Pujian dan kritik seimbang
- Pimpinan mendorong prestasi para bawahan secara wajar
- Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak
- Terdapat suasana saling percaya, saling menghormati dan saling menghargai

- Tanggung jawab keberhasilan organisasi ditanggung bersama-sama.

2.2.3. Tingkatan kepemimpinan

Dalam organisasi kepemimpinan dibagi dalam tiga tingkatan yang bergabung dalam kelompok yaitu :

1. Top Manager

Top manager dikenal dengan *executive officer*, yang bertugas merencanakan strategi dan kegiatan organisasi secara umum dan mengarahkan jalannya perusahaan, contoh top manager adalah CEO (Chief Executive Officer).

2. Middle Manager

Middle manager mencakup semua manager yang berada di antara first-line manager dan top manager dan bertugas sebagai penghubung antara kedua level tersebut. Jabatan yang termasuk dalam middle manager yaitu kepala bagian, pemimpin proyek, dan manager pabrik.

3. First-line Manager

First-line manager disebut dengan manajemen operasional. Tingkatan ini merupakan tingkatan yang paling rendah yang bertugas mengawasi dan memimpin karyawan non-manajerial yang ada dalam proses produksi. Yang termasuk dalam first-line managerial diantaranya : supervisor, manager shift, manager area dan mandor.

2.2.4. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Fajari (2021) terdapat 6 indikator untuk mengukur nilai kepemimpinan yakni :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Dimana suatu bentuk kebijakan yang didasar oleh langkah yang alternatif dalam mengambil tindakan yang tepat untuk membuat sebuah keputusan.

2. Kemampuan Motivasi

Yang mampu menginspirasi, mengapresiasi, menggerakkan orang lain dalam menyelesaikan suatu kegiatan dan tanggung jawabnya.

3. Kemampuan Berkomunikasi

Kemampuan dalam mengekspresikan pemikiran, ide-ide, gagasan atau pesan kepada orang lain dengan memahami kekuatan dalam berkomunikasi agar pendengar dapat memahami dengan baik apa yang akan disampaikan.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Kewajiban yang harus menanggung atas segala yang menjadi tanggung jawabnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Emosi seseorang akan berubah sesuai dengan situasi di sekitarnya, tetapi kemampuan mengendalikan emosi harus diperhatikan dengan baik upaya untuk keberlangsungan hidup yang bahagia.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Definisi Kepuasan

Menurut Afandi (2018;73) Kepuasan kerja adalah keefektifan atau respon emosional terhadap semua aspek pekerjaan. Aspek pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti gaji dan penempatan kerja. Seperti gaji dan penempatan kerja berdasarkan Mangkunegara (2015) aspek yang berhubungan dengan perasaan terkait pekerjaan antara lain : gaji, peluang pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, pengaturan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi dan lain-lain.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Pemenuhan kebutuhan

Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

- 2) Perbedaan

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang di peroleh individu dari pekerjaannya.

- 3) Pencapaian Nilai

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan

pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4) Keadilan

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5) Budaya Organisasi

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dengan baik.

2.3.3. Indikator kepuasan kerja

Adapun indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018;82) antara lain:

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan yang akan menciptakan kepuasan terhadap karyawan yang mengerjakannya.

2) Gaji

Jumlah bayaran yang di terima seseorang menjadi penilaian untuk kepuasan, akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Promosi

Kesempatan untuk memperluas keahlian seseorang guna untuk mewujudkan tercapainya tujuan organisasi dan kepuasan akan tercipta.

4) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan dukungan atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Rekan kerja

Kelompok kerja yang senantiasa membantu anggota dalam pelaksanaan pekerjaan, menciptakan kenyamanan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian relevan adalah kajian sudah pernah di uji kebenarannya oleh peneliti terdahulu yang dapat di ambil dari berbagai sumber dan akan dijadikan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Jenis	Kesimpulan
1	Khairunnisa, A., Nujum, S., & Sukmawati, S. (2021).	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar	Jurnal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Makassar.
2	Riata, F. C., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021).	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari.	Jurnal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan, (2) Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, dan (3) Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

				Kabupaten Manokwari.
3	Nurhaedah, M. A., Hidayat, M., & Gusti, D. H. (2021	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bosowa Propertindo	Jurnal	Hasil penelitian membuktikan bahwa 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 2) Tidak terdapat pengaruh yang positif antarainsentif, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3)Variabel insentif bukan merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan 4)Variabel lingkungan kerja yang paling kuat mempengaruhi kinerja karyawan.
4	Winarno, S. T. (2020).	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Blitar	Jurnal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja, berpengaruh secara bersama-sama (regresi simultan) terhadap variabel disiplin kerja pegawai; (2)Variabel kepemimpinan berpengaruh secara \sendiri (regresi secara parsial) terhadap variabel disiplin kerja pegawai; (3)Variabel motivasi kerja, tidak berpengaruh (regresi secara parsial) terhadap variabel disiplin kerja pegawai; (4)

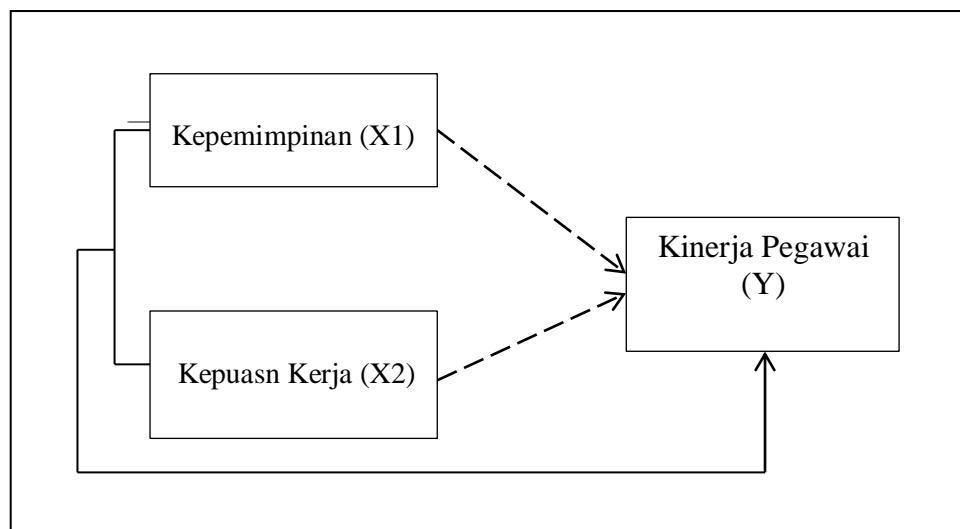
				Kepemimpinan memberikan pengaruh yang paling dominan dibanding faktor motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.
5	Andry, A. (2019).	Pengaruh Komitmen Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan.	Jurnal	Hasil penelitian dapat diketahui besarnya Adjusted R.Square adalah 0.775 hal ini berarti 77.5% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel komitmen pegawai dan kepuasan kerja, Sedangkan sisanya 22.5% dijelaskan oleh sebab lain diluar model.
6	Zega, A. K. (2019).	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sumut	Skripsi	Hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar $3,187 > 1,677$ maka H_0 diterima. Yaitu ada pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Nilai F hitung 23,661, sedangkan nilai F tabel 3,20. Dapat disimpulkan bahwa F hitung $23,661 > 3,20$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas kepuasan kerja dan motivasi secara bersama-sama ada pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) produktivitas kerja.
7	Hastati, H., Remmang, H., & Cahyono, C. (2019).	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku

		Melalui Perilaku Di Hotel Dinasti Kota Makassar.		karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan. Quality of Work Life berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku karyawan.
8	Indrawati, M. (2019).	Pengaruh Kepemimpinan, Pengetahuan, Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bojonegoro	Jurnal	Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro yaitu sebesar 71,9% sedangkan 28,1% kinerja pegawai dipengaruhi variabel lain. Secara parsial kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda. Variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Bojonegoro.
9	Ardiansah, B. (2018).	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sriwijaya Mitra Media Palembang	Skripsi	hasil penelitian ini menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,0228 < 0,05$, sedangkan variabel lingkungan kerja dengan

				<p>nilai signifikan 0,8830 > 0,05, kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,4658 dan motivasi kerja dengan nilai signifikan 0,8684 > 0,05 tidak berpengaruh dan tidaksignifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel bebas (variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, dan Motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) adalah sebesar 21,5%.</p>
10	Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017).	Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam.	Jurnal	<p>Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 22.0. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung 3.979 > t tabel 1.973 yang berarti H1 diterima dan nilai t hitung 4.623 > t tabel 1.973 yang berarti H2 diterima. Semakin tinggi kepuasan yang terpenuhi dan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan</p>

				kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di Batam.
--	--	--	--	--

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar.2.1 Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah serta teori pendukung, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.

H2 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.

H3 : Terdapat pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kategori penelitian asosiatif kasual. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Dalam penelitian survey dikumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner.

3.2. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 54 orang.

b. Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.

3.3. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2022.

2. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Bappeda Jalan. Gajah Mada, Kec. Johan Pahlawan Kab. Aceh Barat.

3.4. Variabel Penelitian

3.4.1. Definisi Variabel Penelitian

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

c. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang dapat mempengaruhi, menjelaskan variabel terikat. Variabel ini dapat menyebabkan perubahan pada variabel terikat (Yusuf, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini kepemimpinan (X_1), dan kepuasan kerja (X_2).

d. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.4.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana mengetahui variabel diukur. Berikut definisi masing-masing variabel :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
1	Kinerja Pegawai	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab seseorang dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Afandi,2018).	1. Orientasi pelayanan 2. Integritas 3. Komitmen 4. Disiplin 5. Kerjasama 6. Kepemimpinan (Sumber.Bappeda Kabupaten Aceh Barat)	Likert
2	Kepemimpinan	Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju	1. Kemampuan Mengambil keputusan 2. Kemampuan motivasi 3. Kemampuan	Likert

		pencapaian sasaran. (Robbins & Judge dalam Budi, 2019).	berkomunikasi 4. Kemampuan mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab 6. Kemampuan mengendalikan emosi (Kartono dalam Fajari, 2021).	
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah keefektifan atau respon emosional terhadap semua aspek pekerjaan (Afandi,2018).	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Kerjasama (Afandi,2018).	Likert

3.5. Populasi dan Sampel

3.5.1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat yang berjumlah 54 orang.

Tabel 3.2. Komposisi Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat

PNS	Non PNS	TOTAL
36 Orang	18 Orang	54 Orang

Sumber. Bappeda Kabupaten Aceh Barat

3.5.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki dari populasi yang harus mewakili dan ditarik kesimpulan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengambil seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel sampling/sensus (Sugiyono,2018), maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang.

3.6. Data Penelitian

3.6.1. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari hasil observasi merupakan hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.

b. Data Sekunder

Data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak peneliti maupun pihak lain. Yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai gambaran umum perusahaan, jumlah pegawai dan struktur organisasi.

3.6.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan tentang fenomena yang diteliti mengenai kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang umumnya digunakan dalam sebuah kuesioner dan paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Dalam penelitian ini digunakan skala likert untuk mengukur respon subjek kedalam 5 point (Muhidin, 2020). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2017 : 93).

Tabel. 3.3 Skala Likert

NO	PERNYATAAN	BOBOT
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Kurang setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber : (Muhidin, 2020)

3.7. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Pengujian Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017 : 121) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validasi data adalah software SPSS. Korelasi setiap subjek pertanyaan dengan total nilai setiap variabel dapat dilakukan dengan uji korelasi Pearson atau menggunakan persamaan korelasi Productmoment. Nilai r_{hitung} yang dihasilkan akan dikonsultasikan dengan nilai r_{tabel} pada taraf signifikat 0,05 (Hidayat, 2021).

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka subjek dapat diterima atau dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka subjek tidak dapat diterima atau tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengukuran yang digunakan untuk menentukan apakah kuesioner akan tetap konsisten, jika digunakan secara berulang- ulang terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Jika

nilai alpha mendekati satu, maka reliabilitas data tersebut dapat dikatakan valid (Hidayat, 2021). Pengujian reliabilitas setiap variabel dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS dengan menghitung nilai *Cronbach Alpha*.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka alat pengukur (kuesioner) dapat diterima atau valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat pengukur (kuesioner) tidak dapat diterima atau tidak valid.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pengujian normalitas dapat diketahui dengan dua cara, yaitu dengan pendekatan histogram data dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data dapat berdistribusi normal jika distribusi data tersebut tidak bergeser ke kiri atau kekanan. Sedangkan pendekatan grafik dapat diketahui data berdistribusi normal jika titik mengikuti data sepanjang garis diagonal (Gunawan, 2020).

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk menguji model regresi. Dengan pengujian multikolinieritas dapat diketahui jika terdapat korelasi antara variabel-variabel bebas. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka akan terjadi multikolinieritas dan sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dapat diketahui dalam model regresi dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan bahwa pada data tersebut tidak

teridentifikasi multikolinieritas (Gunawan, 2020).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui, apakah varians dari residual dan observasi yang satu dengan yang lain memiliki kesamaan atau tidak. Jika residualnya memiliki kesamaan yang sama, maka hal ini disebut dengan homokedastisitas. Persamaan yang baik tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas akan terjadi ketika pada *scatterplot* titik-titiknya memiliki pola yang teratur, baik menyempit, melebar dan bergelombang-gelombang (Gunawan, 2020).

3.7.3. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi yang digunakan adalah (Suyono, 2018) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pengawai

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi Kepemimpinan

β_2 : Koefisien regresi Kepuasan Kerja

X₁ : Kepimpinan

X₂ : Kepuasan kerja

e : Error term

3.7.4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh ada atau tidaknya hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y) secara signifikan.

b. Uji simultan (uji F)

Uji F merupakan hipotesis yang bersifat simultan terutama pada pengujian yang signifikan terhadap koefisien korelasi gandanya. Uji F berfungsi sebagai hipotesis untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) (Suyono,2018).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan koefisien yang berfungsi untuk mengetahui presentase besar atau kecil pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat. Menurut Suyono(2018), cara mengetahui presentase kedua variabel dapat dilakukan dengan mengkuadratkan yang diperoleh. Koefisien determinasi biasanya dijumpai dalam bentuk presentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari persamaan berikut :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Keterangan:

D : koefisien determinasi

R : Koefisien Variabel bebas variabel terikat

100% : persentase kontribusi

d. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan analisa untuk mengetahui seberapa hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$: jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x^2$: jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$: jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$: jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Bappeda Kabupaten Aceh Barat

Pada tanggal 15 Oktober 1967 berdasarkan surat Keputusan (SK) Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh Nomor 089/1967 terbentuklah lembaga yang dimaksud dengan nama Badan Pertimbangan Perencanaan Pembangunan Daerah (BP3D) Provinsi Daerah Istimewa Aceh. BP3D sebenarnya bukanlah badan baru untuk tujuan yang sama, karena 5 tahun sebelumnya tepatnya tanggal 30 Januari 1962 berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh Nomor 22/1962 telah membentuk Badan Perancang Daerah (Bapeda) sebagai tindak lanjut dari dikeluarkannya keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh Nomor 19/1963 tanggal 17 Januari 1962 tentang Aceh Membangun. Beberapa bulan setelah itu Panglima Daerah Militer I Aceh/Iskandar Muda selaku Penguasa Darurat Militer Daerah (PDMD) untuk Daerah Aceh berpedoman pada keputusan presiden Nomor 655 Tahun 1961 tanggal 22 Desember 1961 membentuk Badan Koordinasi Pembangunan Daerah (BKPD) untuk Daerah Istimewa Aceh. Pembentukan BKPD ini ditetapkan dengan (Surat) Keputusan Nomor Kpts/pedarmilda-075/1962 tanggal 6 September 1962.

Pada tahun 1963 dengan terjadinya perubahan kondisi sosial politik dan keamanan Aceh Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh dengan keputusan Nomor 36 tanggal 23 Mei 1963 membatalkan Keputusan PDMD untuk Daerah Istimewa Aceh sebagaimana tersebut diatas dan dengan Keputusan yang sama membentuk BKPD yang selanjutnya disingkat dengan akronim BKPD Dista. Dua

tahun setelah itu, dengan berpedoman pada keputusan presiden nomor 19 tahun 1964 BKPD dilebur. Bersamaan dengan peleburan tersebut Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Keputusan Nomor 089/1967 tanggal 15 Oktober 1967 untuk membentuk badan baru bernama BP3D sebagaimana telah disebut dimuka. BP3D tidak berumur panjang karena setahun kemudian gubernur meleburnya menjadi badan baru bernama Badan Perencana Pembangunan Aceh (BPPA) atau sering juga disebut Aceh Development Board (ADB). Pembentukan ADB ditetapkan dalam Keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh Nomor 53/II/1968 tanggal 26 Juni 1968.

Melalui surat keputusan Gubernur ini, Badan Perencanaan Pembangunan Aceh lahir dengan struktur organisasi, tatakerja, kedudukan, dan fungsi untuk menyikapi pelaksanaan pembangunan daerah secara menyeluruh. Badan ini tidak hanya sebagai badan pembantu gubernur dalam memberi pertimbangan menyusun perencanaan pembiayaan dan pembangunan daerah, bahkan menjadi satu-satunya badan yang memiliki kewenangan mengkoordinasikan seluruh kegiatan perencanaan pembangunan dalam Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Profesor A. Majid Ibrahim yang saat itu menjabat Rektor Universitas Syiah Kuala ditunjuk menjadi pimpinan dengan jabatan Ketua Pimpinan Harian Badan Perencanaan Pembangunan Aceh.

4.1.2. Tugas Dan Fungsi BAPPEDA

Untuk melaksanakan ketentuan pasal 5 Qanun Kabupaten Aceh Barat Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Barat, telah ditetapkan Peraturan Bupati Aceh Barat Nomor 66 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Barat. Untuk melaksanakan tugas pasal 5 yang di maksud, Bappeda mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Bappeda mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan penunjang pemerintahan di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan yang menjadi kewenangan Daerah.
2. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Bappeda menyelenggarakan fungsi yaitu :
 - a. Penyelenggara perumusan kebijakan dan penyusunan perencanaan dibidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan ;
 - b. Penyediaan dukungan teknis di bidang perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan ;
 - c. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta penyediaan laporan pembangunan daerah ;
 - d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi-fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan ;
 - e. Pengeordinasian dan fasilitasi pelaksanaan urusan penunjang pemerintahan di bidang perencanaan, penelitian dan pengembangan; dan
 - f. Pelaksanaan fungsi kedinasan lainnya yang di berikan oleh Bupati.

4.1.3. Jumlah Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Bappeda
Kabupaten Aceh Barat

No	Status Pegawai	Jumlah
1	PNS	36
2	Non PNS	18
Total		54

Sumber. Bappeda Kabupaten Aceh Barat

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah pegawai kantor Bappeda Kabupaten Aceh Barat yang menjadi responden pada penelitian ini adalah berjumlah 54 orang dimana yang berstatus PNS berjumlah 36 orang, dan Non PNS 18 orang.

4.1.4 Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Aceh Barat

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bappeda Kabupaten Aceh Barat



Sumber. Bappeda Kabupaten Aceh Barat

4.2. Karakteristik Responden

Sebelum melakukan tahap analisis data, penulis terlebih dahulu menjelaskan mengenai data-data responden yang digunakan sebagai populasi yang diambil dari seluruh Pegawai Kantor Bappeda Kabupaten Aceh Barat. Berikut ini adalah karakteristik mengenai jumlah data responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

1. Data Jumlah Kuesioner Yang Disebarkan

Tabel 4.2 Data Sampel Penelitian

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	54	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak Kembali	0	0%
3	Jumlah kuesioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4	Jumlah kuesioner yang dapat Diolah	54	100%

Sumber. Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa kuesioner yang disebar kepada responden berjumlah 54 orang atau sebesar 100% dan kuesioner yang dikembalikan dan dapat diolah berjumlah 54 orang atau sebesar 100%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karakteristik	Jumlah
1	Laki-laki	32
2	Perempuan	22
Total		54

Sumber : Data Primer yang Diolah 2022

Berdasarkan keterangan dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 32 orang lebih banyak dibandingkan responden jenis kelamin Perempuan dengan jumlah 22 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai yang bekerja di Bappedda Kabupaten Aceh Barat yang diambil sebagai responden adalah laki-laki.

3. Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	21– 25 tahun	8
2	26 – 30 tahun	9
3	31 – 35 tahun	7
4	36 – 40 tahun	15
5	41 – 45 tahun	10
6	46 – 50 tahun	3
	>51 tahun	2
Total		54

Sumber : data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan dari keterangan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing masing responden memiliki usia responden sangat bervariasi dari umur 21 tahun sampai dengan >51 tahun. Responden terbanyak berusia 36-40 tahun.

4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa kerja	Jumlah
1	1 - 5 tahun	17
2	6 - 10 tahun	10
3	11 - 15 tahun	12
4	16 - 20 tahun	3
5	21 - 25 tahun	5
6	26 - 30 tahun	2
7	31 - 35 tahun	3
8	36 -40 tahun	2
Total		54

Sumber. Data Primer yang Diolah,2022

Berdasarkan dari keterangan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing masing responden memiliki pengalaman kerja yang berbeda beda. Periode paling tinggi masa kerja tahun ke 1-5 sebanyak 17 orang dan paling rendah masa kerja tahun 36-40 sebanyak 2 orang.

4.3. Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel yang terdiri dari Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independent dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependent. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui gambaran tanggapan dari seluruh responden sebagaimana dilihat sebagai berikut ini :

Tabel 4.6 Distribusi jawaban responden variabel kepemimpinan

Kepemimpinan	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	Total
Pimpinan melibatkan saya dalam pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan dari pekerjaan yang ditugaskan	-	5 (9,3)	9 (16,7)	32 (59,3)	8 (14,8)	100
Pimpinan saya selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan	-	2 (3,7)	10 (18,5)	36 (66,7)	6 (11,1)	100
Pimpinan saya mampu menjalinkan komunikasi yang baik dengan bawahannya	-	3 (5,6)	6 (11,1)	35 (64,8)	10 (18,5)	100
Pimpinan mampu mengarahkan anggotanya dalam melaksanakan pekerjaannya	-	2 (3,7)	7 (13,0)	35 (64,8)	10 (18,5)	100
Pimpinan saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan bawahannya	-	3 (5,6)	15 (27,8)	33 (61,1)	3 (5,6)	100
Pimpinan saya mampu mengendalikan emosional dalam situasi apapun	1 (1,9)	1 (1,9)	4 (7,4)	36 (66,7)	12 (22,2)	100
Mean	0.3	4.10	15.75	63.9	15.11	100

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan mayoritas responden yang menjawab “setuju” 66,7% dan pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan no. 2 dan no.6.

Tabel 4.7 Distribusi jawaban responden kepuasan kerja

Kepuasan Kerja	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	Total
Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya	2 (3,7)	12 (22,2)	30 (55,6)	10 (18,5)	-	100
Saya menerima gaji berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	1 (1,9)	16 (29,6)	23 (42,6)	12 (22,2)	2 (3,7)	100
Saya merasa senang karena ada kesempatan untuk dipromosikan	-	5 (9,3)	15 (27,8)	30 (55,6)	4 (7,4)	100

Pengawasan yang dilakukan secara berkala dapat memacu saya dalam bekerja	3 (5,6)	7 (13,0)	33 (61,1)	8 (14,8)	3 (5,6)	100
Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan	-	3 (5,6)	24 (44,4)	26 (48,1)	1 (1,9)	100
Mean	2.24	15.94	46.3	31.84	3.72	100

Pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebesar 61,1% dan pertanyaan yang berpengaruh pada no.4.

Tabel 4.8 distribusi jawaban responden kinerja pegawai

Kinerja Pegawai	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	Total
Saya mampu memberikan pelayanan yang baik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	-	5 (9,3)	9 (16,7)	32 (59,3)	8 (14,8)	100
Saya mampu melaksanakan dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi	-	2 (3,7)	10 (18,5)	36 (66,7)	6 (11,1)	100
Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan	1 (1,9)	1 (1,9)	4 (7,4)	36 (66,7)	12 (22,2)	100
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	1 (1,9)	16 (29,6)	23 (42,6)	12 (22,2)	2 (3,7)	100
Saya sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	-	5 (9,3)	15 (27,8)	30 (55,6)	4 (7,4)	100
Saya senang pimpinan saya dapat memotivasikan bawahannya dengan baik	-	3 (5,6)	24 (44,4)	26 (48,1)	1 (1,9)	100
Mean	0.6	9.9	26.28	53.1	10.1	100

Pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai mayoritas

responden menjawab “setuju” sebesar 66,7% dan pertanyaan yang berpengaruh terdapat pada no 2 dan no 3.

4.4. Hasil Instrumen

4.4.1. Hasil Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner yang disebarkan kepada responden untuk diisi kebenarannya. Apabila jawaban responden sesuai, maka instrument yang dilakukan akan valid atau benar. Penelitian ini dilaksanakan menggunakan *Pearson Correlation*. Dan kriteria dari penilaian uji validitas adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument dapat dikatakan valid. Berikut ini adalah hasil validitas yang didapatkan 54 responden dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9
Hasil Uji validitas

No	Pertanyaan	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Kepemimpinan (X1)	Item 1	0,576	0,2681	Valid
		Item 2	0,622	0,2681	Valid
		Item 3	0,628	0,2681	Valid
		Item 4	0,490	0,2681	Valid
		Item 5	0,623	0,2681	Valid
		Item 6	0,676	0,2681	Valid
2.	Kepuasan Kerja (X2)	Item 1	0,732	0,2681	Valid
		Item 2	0,768	0,2681	Valid
		Item 3	0,480	0,2681	Valid
		Item 4	0,826	0,2681	Valid
		Item 5	0,445	0,2681	Valid
3.	Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,684	0,2681	Valid
		Item 2	0,596	0,2681	Valid
		Item 3	0,612	0,2681	Valid
		Item 4	0,598	0,2681	Valid
		Item 5	0,630	0,2681	Valid
		Item 6	0,542	0,2681	Valid

Sumber. Hasil pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan tentang uji validitas untuk pengaruh

kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda kabupaten aceh barat dapat dinyatakan valid untuk semua item. Hal ini karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel yang di peroleh.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Uji reliabilitas dilakukan dengan pengujian statistic Cronbach Alpha. Sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 4.10 yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	N of item	Status
Kepemimpinan (X1)	0,647	6	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,662	5	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,652	6	Reliabel

Sumber. Hasil pengolahan SPSS,2022

Berdasarkan data tabel 4.10 dapat diketahui dari masing-masing nilai (*Cronbach Alpha*) memiliki nilai yang lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja sudah memenuhi syarat dan dapat dinyatakan reliabel.

4.5. Uji Asumsi Klasik

4.5.1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji variabel terikat apakah model regresi memiliki distribusi normal atau tidaknya. Dalam penelitian ini digunakan cara analisis uji kolmogorov-smimov (uji K-S). Dalam uji normalitas, untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal maka harus membandingkan nilai

Asymp. Sig (2- tailed) dengan taraf signifikan α , jika nilai Asymp Sig. (2-tailed) $> \alpha$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< \alpha$ maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11 Hasil Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.65980773
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.065
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber. Hasil pengolahan SPSS,2022

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) sebesar 0,200. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (Sig. $> \alpha$) dapat dikatakan data penelitian berdistribusi normal.

4.5.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi memiliki korelasi antara setiap variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat lihat pada tabel 4.12.

Tabel. 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TOTAL1	,900	1.112
	TOTAL2	.900	1.112

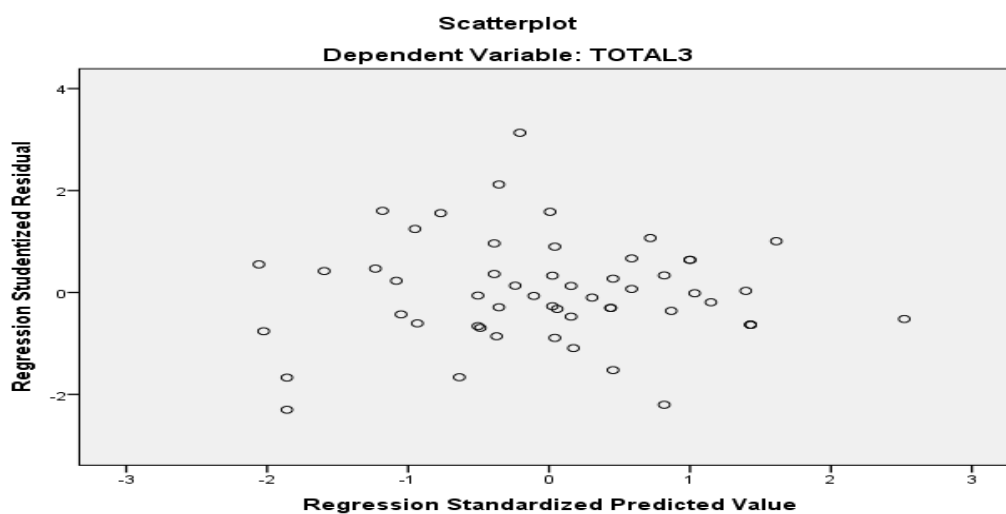
a. Dependent Variable: TOTAL3

Sumber. Hasil pengolahan SPSS,2022

Berdasarkan table 4.12 hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah dalam regresi mengalami ketidaksamaan (variance) antara sesama residual. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastiditas

Sumber. Hasil pengolahan SPSS,2022

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Hal ini disebabkan oleh transformasi bentuk titik-titik yang berada pada grafik (scatter plot) telah menyebar di atas dan di bawah posisi angka nol pada sumbu Y.

4.5.4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menyatakan bahwa seharusnya hubungan antara satu variabel terikat dengan variabel bersifat linier. 21 variabel akan dinyatakan valid apabila mempunyai hubungan yang linier signifikan pada linearity kurang atau sama dengan 0.05 (Ghozali 2011:166). Nilai uji linieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13 Uji Linieritas Kepemimpin

ANOVA Table

			Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Kinerja pegawai * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	285.201	13	21.939	4.268	000
		Linearity	170.094	1	170.094	33.087	000
		Deviation from Linearity	115.107	12	9.592	1.866	070
	Within Groups		205.632	40	5.141		
	Total		490.833	53			

Sumber. Data Primer yang Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan bahwa hasil uji linieritas nilai sig deviation from linearity sebesar $0,070 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linieritas antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Tabel 4.14 Uji Linieritas Kepuasan Kerja
ANOVA Table

			Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Kinerja pegawai * Kepuasan Kerja	Between Groups	(Combined)	352.657	12	29.388	8.720	.000
		Linearity	277.905	1	277.905	82.461	.000
		Deviation from Linearity	74.753	11	6.796	2.016	.052
	Within Groups		138.176	41	3.370		
	Total		490.833	53			

Sumber. Data Primer yang Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat di simpulkan bahwa hasil uji linieritas nilai sig deviation from linearity sebesar $0,052 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linieritas antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

4.6. Hasil Analisis Data

4.6.1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara Kepemimpinan (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) (Suyono,2018). Dengan pengujian menggunakan SPSS diperoleh model regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.15 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.606	1.767	.389	1.475	.146	
	TOTAL1	.337	.070	.629	4.835	.000	.900
	TOTAL2	.717	.092	.389	7.812	.000	.900

a. Dependent Variable: TOTAL3

Sumber. Hasil Pengolahan SPSS,2022

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa :

$$Y = 2.606 + 0,337 X1 + 0,717 X2 + e$$

a. Nilai konstanta

Konstanta diperoleh 2.606. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel keterampilan (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai konstanta, maka kinerja pegawai sebesar 2.606.

b. Kepemimpinan

Nilai koefisien variabel kepemimpinan (X1) diperoleh sebesar 0,337. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 33,7% dengan asumsi variabel lain tetap.

c. Kepuasan Kerja

Nilai koefisien variabel kepuasan Kerja (X2) diperoleh sebesar 0,717. Hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 1%, maka akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 71,7% dengan asumsi variabel lain tetap.

4.6.2. Hasil Hipotesis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh atau tidak secara parsial terhadap kinerja pegawai. Pengujian hipotesis t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0.05.

Tabel. 4.16 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.606	1.767		1.475	.146
	TOTAL1	.337	.070	.389	4.835	.000
	TOTAL2	.717	.092	.629	7.812	.000

a. Dependent Variable: TOTAL3

Sumber. Hasil Pengolahan SPSS,2022

a) Menguji signifikan variabel kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian diperoleh dari nilai t variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung > t tabel = 4.835 > 2.008 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian, maka Ha diterima dan H0 ditolak yang berarti menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b) Menguji signifikan variabel kepuasan kerja (X2)

Hasil pengujian diperoleh dari nilai t variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai t hitung > t tabel = 7.812 > 2.008 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 dengan demikian, maka Ha diterima dan H0 ditolak yang berarti menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.3. Hasil Hipotesis Uji F

Uji F merupakan suatu pengujian regresi secara bersama untuk mengetahui nilai signifikansi dapat berpengaruh atau tidak dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05.

Tabel 4.17 hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Model
1	Regression	344.820	2	172.410	60.220	.000 ^b
	Residual	146.013	51	2.863		
	Total	490.833	53			

a. Dependent Variable: TOTAL3

b. Predictors: (Constant), TOTAL2, TOTAL1

Sumber. Hasil Pengolahan SPSS,2022

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung adalah 60.220 dengan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan F tabel 3,18. Oleh karena itu pada

kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60.220 > 3,18$) dan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$). Dengan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X_1 dan X_2) variabel Kepemimpinan dan kepuasan Kerja secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai.

4.6.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan pengujian untuk mengetahui kemampuan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.703	.691	1.69204

a. Predictors: (Constant), TOTAL2, TOTAL1

b. Dependent Variable: TOTAL3

Sumber. Hasil Pengolahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,703 yang berarti kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja sebesar 70,3% Sedangkan 29,7% lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.5. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan pengujian yang dilakukan untuk melihat suatu hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.19 Hasil Koefisien Korelasi
Correlations

		Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.317	.589**
	Sig. (2-tailed)		.020	.000
	N	54	54	54
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.317*	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.020	.54	.000
	N	54	54	54
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.589**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.54
	N	54	54	54

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

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

Sumber. Data Primer yang Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti kepemimpinan, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

4.7. Pembahasan

4.7.1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Aceh Barat

Kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam segala situasi organisasi, yang mampu membuat bawahan untuk dapat mengikuti apa yang di kehendaki pemimpin agar tujuan organisasi terwujud. Karena dalam sebuah organisasi harus memiliki pemimpin yang efektif. Dengan kata lain, pemimpin yang mampu mengatasi masalah-masalah atau kendala yang serius. Juga yang mampu membawa perubahan untuk organisasi tersebut bahkan untuk pemimpin itu sendiri. Jika kinerja seorang pemimpin sudah mencapai target yang

diinginkan akan berefek kepada kinerja bawahannya (Suwatno & Priansa, 2018:153).

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja pegawai di pengaruhi oleh kepemimpinan. Dengan kata lain, pemimpin yang mampu membimbing bawahannya dapat meningkatkan kinerja pekerja untuk mencapai hasil kerja yang baik. Sebaliknya, jika pemimpin yang tidak mampu membimbing dan kurang kompeten serta tidak bertanggung jawab maka kinerja pegawai akan menurun.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa, A., Nujum, S., & Sukmawati, S. (2021) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadhana, C.A, dkk (2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai sig. $0,001 < 0,05$.

4.7.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Aceh Barat

Kepuasan merupakan perasaan puas, sikap, atau perilaku yang di tunjukkan terhadap pencapaian yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan kata lain, keadaan emosi seseorang yang menyenangkan dilihat dari hasil penilaian atau pengalaman kerja sejauh mana seseorang mampu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Kusumaryo, 2021 :127).

Seorang pegawai yang memiliki keinginan yang tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, yang berkeinginan untuk terus bergabung dalam

jangka waktu yang lama. Hal ini dapat berkaitan dengan kesejahteraan, ketentraman dan keamanan organisasi seperti fasilitas yang memadai, fasilitas transportasi, gaji dan lain sebagainya yang dapat membuat bawahan merasa senang dalam bekerja serta kepuasan yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Dan sebaliknya, jika seseorang tidak merasa senang terhadap pekerjaannya maka keinginan untuk bekerja akan menurun (Andry, 2019).

Berdasarkan hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja pegawai di pengaruhi oleh kepuasan kerja. Seorang pegawai selalu menginginkan penempatan kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, serta upah yang diterima sesuai yang dengan tanggung jawabnya dan adanya pelatihan kerja yang dapat mengembangkan diri. Hal ini dapat memotivasi dan memberikan kepuasan tersendiri bagi seorang pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kepuasan yang terwujud maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017), yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sig. $0,000 < 0,05$.

4.7.3. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Kabupaten Aceh Barat

Pemimpin yang melaksanakan tugasnya secara efektif, dapat menggerakkan bawahannya ke arah tujuan yang dicitatakan, Suwatno dan Priansa, (2018 : 139). Dengan kata lain, pemimpin yang baik akan selalu memberi efek positif kepada bawahannya yang mana efek tersebut dapat meningkatkan prestasi

kerja.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $60.220 > 3,18$ dan tingkat signifikan $0,000 > 0,05$. Artinya peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dipengaruhi oleh pemimpin dan kepuasan kerja secara simultan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Riata, F. C., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan sig. $0,000 > 0,05$. Semakin baik kepemimpinan maka semakin baik pula kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Manokwari.

Namun penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maini, Y & Tanno, A (2021) bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan cenderung menurunkan kinerja pegawai dan tidak signifikan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap produk kerja yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat kualitas hasil kerja, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang (Busro.M.,2018 :102).

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilacita, A.G.I, dkk (2022) bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi atas hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan (Busro.M.,2018 :101).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rase, H. Y., Razak, M., & Badaruddin, B. (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,003 > 0,05$.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Andry, A. (2019) tentang hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, yang memperoleh hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Karena dalam pencapaian kepuasan kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.
2. Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat
3. Bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Bappeda Kabupaten Aceh Barat selalu melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan agar tujuan yang ditetapkan tercapai.
2. Diharapkan kepada Bappeda Kabupaten Aceh Barat lebih memperhatikan dalam pemberian upah sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan guna untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Diharapkan kepada Bappeda Kabupaten Aceh Barat agar memberikan arahan kepada bawahan untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing. : PT. Raja Grafindo Persada.
- Alhudhori, M., Adriani, E., MS, M. Z., & Albetris, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Motivasi Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 177.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish
- Andry, A. (2019). *Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan*. 9(April), 71–80.
- Anton Hiondardjo, & Ririn Adi Utami. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*, 11(1), 151–168.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardiansah, B. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sriwijaya Mitra Media Palembang* (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- Budi, W. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Ibis Styles Malang)* (Doctoral dissertation, University of Muhammadiyah Malang).
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup. Jakarta
- Damrus, D. (2019). *Pengaruh Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri Sekecamatan Meureubo Kabupaten Aceh Barat*. Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen, 1(1).
- Duha T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish
- Fajari, A. H. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana International Surabaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPAA Praktik Mengelola Data Penelitian New Edition Buku untuk Orang yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika*. CV Budi Utama : Yogyakarta
- Hastati, Remmang, H., & Cahyono. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 2(2460–3767), 35–40.
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas-Rehabilitas*. Surabaya : Health Books Publishing.
- Husaini, 2020), Pengantar Kepemimpinan.Tersedia : <https://suyanto.id/pengantar-kepemimpinan/> [Diakses Tanggal 30Mei 2021]
- Insan, M. Y. (2019). Pengaruh konflik kerja keluarga dan motivasi kerja terhadap stres kerja pada perawat rumah sakit wulan windy medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 3(2), 119–131.
- Khaerunnisa, A., Nujum, S., & S, S. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan ,*

- Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT . Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar. 24–33.*
- Kusumo, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri*. Deepublish Publisher.
- Lilacita, I. G. A., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Bali. *VALUES*, 3, 48–60.
- Maini, Y.-, & Tanno, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Teamwork Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31–50.
- Mangkunegara, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT Remaja Rosdakarya.
- Marsam. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompeten, KOrmitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. Pasuruan: Qiara Media.
- Maspriyadi, Indrawati, M., & Hidayat. (2019). Pengaruh kepemimpinan, pengetahuan, keterampilan dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan perencanaan pembangunan daerah kabupaten bojonegoro. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 2(1), 73–87.
- Muhidin, A.(2020). *Skripsi Sarjana Kependidikan : Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta : Merdika Press.
- Nurhaedah, M. A., Hidayat, M., & Gusti, D. H. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bosowa Propertindo*. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(3), 463-472.
- Pariaribo, N. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Supiori* (Doctoral dissertation, UAJY).
- Pasaribu, D. L. V., Krisnaldy, & Warasto, N. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114.
- Ramin. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Oki*.
- Rase, H. Y., Razak, M., & Badaruddin. (2021). *Pengaruh Kedisiplinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Propinsi Papua Barat. 1(1)*, 53–61.
- Restanti, E. Y., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(5), 732–744.
- Riata, F. C., Echdar, S., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(2), 143–149.

- Sagala, S. 2018. *Pendekatan & Model Kepemimpinan*. Jakarta : Prenadamedia Grup
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyono. (2018). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta : Deepublish Publisher
- Tampubolon, V. S., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Bum Divisi Pmks. *Business Management Journal*, 16(2), 65.
- Winarno, S. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Peternakan Dan Perikanan Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 20(1), 173–178.
- Yusuf, M. (2016). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta : Kencana.
- Wijono S. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasasi*. Jakarta : Pranamedia Grup
- Yusuf .M. dkk, (2019). *Komunikasi Bisnis*. Medan : CV.Manhaj
- Zahara, R. N., & Hidayat, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 1(2), 150–156.
- Zaharuddin, dkk. 2021. *Gaya kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Jawa Tengah : PT Nasya Expanding Management
- Zega, A. K. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Sumut* (Doctoral Dissertation, Universitas Dharmawangsa).

Lampiran. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
 UNIVERSITAS TEUKU UMAR
FAKULTAS EKONOMI
 Kampus UTU, Meulaboh, Aceh Barat 23615; PO BOX 59
 Telepon: 0655-7110535
 Laman : www.utu.ac.id email: ekonomi@utu.ac.id

Nomor : 389/UN59.4/LT/2021
 Hal : **Izin Penelitian Skripsi**

05 April 2021

Yth.
 Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan (Bappeda) Kabupaten Aceh Barat

di-
 Tempat.

Dekan Fakultas Ekonomi dengan ini mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk dapat

Nama : Desi Maulisa
 Nim : 1705906020010

Fakultas : Ekonomi
 Jurusan : Manajemen

Alamat : Desa Gampa Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat.


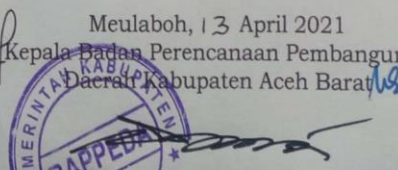

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir mahasiswa, guna melengkapi penyusunan skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Teuku Umar.

Demikian surat ini disampaikan, atas segala perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.


 Dr. Svahril, S.E., M.Si
 NIPN.012406750
 Wakil Dekan I
 Bagian Akademik dan Kemahasiswaan,
 Universitas Teuku Umar
 Fakultas Ekonomi

Tembusan :
 - Peringgal,-

Lampiran 2. Surat Keterangan dari Bappeda Kabupaten Aceh Barat

		<p>PEMERINTAH KABUPATEN ACEH BARAT BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH Jalan Gajah Mada - Meulaboh 23617 Telp/Fax. (0655) 7001432 Website :www.bappeda.acehbaratkab.go.id e-mail : bappedakab@gmail.com</p>
		Meulaboh, 13 April 2021
Nomor	: 050/1104/IV/2021	Yang Terhormat.
Lamp	: -	Dekan Fakultas Ekonomi Universitas
Perihal	: Izin Penelitian	Teuku Umar
		di-
<u>TEMPAT</u>		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sehubungan dengan surat saudara Nomor 389/UN59.4/LT/2021 tanggal 05 April 2021 perihal Izin Penelitian Skripsi. 2. Dengan ini kami memberikan izin melakukan penelitian di Bappeda Kabupaten Aceh Barat dengan tema Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Barat. Sesuai dengan surat yang telah saudara sampaikan sebelumnya. 3. Demikian surat Izin ini dikeluarkan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, Terima Kasih. 		
		<p>Meulaboh, 13 April 2021 Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Barat</p> 
		 <p>NYAK NA, SE, M.Ec.Dev Pembina Utama Muda NIP. 19670908 199403 1 009</p>

Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA KABUPATEN ACEH BARAT

A. Identitas Responden

Yth Bapak/Ibu/Saudara(i) responden, untuk keperluan validitas jawaban kuesioner dan analisis data, kami memerlukan jawaban Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden. Diharapkan Bapak/Ibu/Saudara(i) berkenan untuk mengisi identitas berikut :

Jenis kelamin :

Usia :

Masa kerja :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua pertanyaan dengan memilih salah satu diantara 5 alternatif jawaban yang tersedia dan paling tepat menurut persepsi Bapak/Ibu/Saudara(i) dengan memberikan tanda checklist (√).
3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :
STS :1
TS : 2
KS : 3
S : 4
SS : 5
4. Apabila terdapat kekeliruan dalam memilih jawaban, maka berikan tanda jawaban sama dengan (=) pada jawaban yang dibuat pertama, kemudian beri tanda checklist (√) pada jawaban yang baru.
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.

6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang Anda berikan.

1. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Saya mampu memberikan pelayanan yang baik dengan menunjukkan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2	Saya mampu melaksanakan dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi					
3	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas Pekerjaan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
5	Saya sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6	Saya senang pimpinan saya dapat memotivasikan bawahannya dengan baik					

2. Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Pimpinan melibatkan saya dalam pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan dari pekerjaan yang ditugaskan					
2	Pimpinan saya selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan					

3	Pimpinan saya mampu menjalinkan komunikasi yang baik dengan bawahannya					
4	Pimpinan mampu mengarahkan anggotanya dalam melaksanakan Pekerjaannya					
5	Pimpinan saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan Bawahannya					
6	Pimpinan saya mampu mengendalikan emosional dalam situasi apapun					

3. Kepuasan Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuansaya					
2.	Saya menerima gaji berdasarkan tanggung jawabpekerjaan yang diberikan kepada saya					
3.	Saya merasa senang karena ada kesempatan untukdipromosikan					
4.	Pengawasan yang dilakukan secara berkala dapat memacu saya dalam bekerja					
5	Saya senang bekerja samadengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 4. Dokumentasi



Lampiran 5. Hasil Distribusi Jawaban Responden

Kepemimpinan (X1)						
X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total
3	4	3	2	4	1	17
5	4	1	4	1	4	19
4	4	1	2	1	1	13
4	4	4	2	1	4	19
4	3	3	3	4	3	20
2	3	2	3	2	2	14
5	4	3	5	4	5	26
2	2	5	1	2	1	13
5	4	4	1	4	5	23
4	2	2	5	4	4	21
2	3	2	3	3	1	14
2	4	4	1	3	1	15
3	4	1	5	3	1	17
3	3	1	2	3	1	13
2	4	1	4	4	5	20
3	3	1	3	1	1	12
3	3	4	5	4	4	23
4	4	4	4	3	4	23
3	5	3	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	5	4	4	26
4	4	4	4	3	4	23
4	4	1	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	2	4	4	4	22
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	1	4	5	22
4	4	2	4	4	4	22
5	5	5	5	5	5	30
4	4	2	1	4	4	19
5	5	5	2	4	4	25
3	3	2	2	2	3	15
4	5	2	5	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
4	4	2	4	4	4	22
4	5	4	4	4	4	25
5	1	2	5	4	1	18
5	4	2	1	5	1	18
5	4	2	4	4	3	22
4	1	4	2	3	4	18
4	4	4	2	4	1	19
4	1	2	5	4	4	20

4	4	4	4	4	4	24
4	1	2	2	4	4	17
5	2	1	3	2	2	15
3	3	2	3	4	1	16
4	3	2	1	1	4	15
4	4	4	4	1	4	21
4	3	2	1	3	4	17
4	1	2	4	1	4	16
4	3	4	2	3	1	17
4	3	3	4	4	4	22
4	4	2	2	3	1	16

Kepuasan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total2
2	2	3	2	3	12
3	3	4	3	4	17
2	2	4	1	3	12
3	3	4	3	4	17
3	3	4	3	4	17
3	3	2	3	2	13
2	2	5	3	4	16
2	2	3	2	4	13
2	2	4	2	4	14
3	2	4	2	4	15
3	3	2	3	2	13
1	1	2	1	4	9
1	5	1	1	1	9
3	3	3	3	3	15
1	2	2	2	1	8
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	1	14
2	2	4	2	4	14
3	2	4	1	4	14
3	3	4	1	1	12
1	3	1	1	1	7
3	3	1	1	3	11
2	2	1	3	1	9
2	3	4	3	1	13
2	4	4	3	1	14
4	4	4	3	4	19
3	4	3	4	4	18
2	3	5	3	1	14
3	4	3	3	1	14
3	3	3	4	1	14
4	4	4	4	2	18
3	3	4	4	1	15
3	2	2	2	2	11

3	5	4	5	2	19
4	4	4	4	1	17
4	4	4	4	4	20
3	5	4	3	1	16
5	4	5	4	4	22
5	4	5	4	1	19
5	4	3	3	4	19
3	4	4	2	4	17
3	2	1	3	1	10
4	3	4	3	3	17
1	4	1	3	4	13
3	4	2	5	1	15
1	5	5	3	3	17
5	3	2	3	4	17
4	2	1	5	3	15
1	1	3	3	4	12
5	4	4	3	4	20
1	4	1	2	5	13
4	2	4	5	3	18
3	2	4	3	3	15
3	2	4	5	3	17

Kinerja Pegawai (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total3
3	4	4	2	1	3	17
4	4	4	3	4	1	20
4	4	4	2	4	3	21
4	4	4	3	4	1	20
4	3	3	3	4	4	21
2	3	2	3	2	2	14
3	4	5	2	5	4	23
2	2	5	2	3	4	18
5	4	5	2	4	4	24
4	2	4	2	4	4	20
2	3	1	3	2	1	12
2	4	4	1	2	4	17
3	4	5	5	1	3	21
3	3	4	3	3	3	19
2	4	5	2	2	4	19
3	3	4	3	3	3	19
3	3	4	3	4	3	20
4	4	4	2	2	4	20
3	3	3	2	4	4	19
4	4	4	3	4	3	22
4	4	5	3	3	1	20
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	2	3	4	21

4	2	4	3	4	3	20
2	4	4	4	4	4	22
4	4	3	4	3	4	22
5	5	2	4	3	4	23
4	4	5	3	3	4	23
4	4	4	5	3	3	23
5	5	5	5	3	3	26
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	4	27
3	3	3	2	2	2	15
4	5	4	5	5	4	27
4	4	4	3	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	3	25
5	4	5	4	4	5	27
5	4	5	4	4	4	26
5	4	3	4	4	3	23
4	4	4	4	4	3	23
2	2	5	3	5	4	21
4	4	4	3	3	3	21
1	4	4	4	4	4	21
4	4	2	4	1	3	18
1	5	5	3	3	1	18
5	3	2	4	4	3	21
4	2	4	2	3	4	19
1	5	3	3	4	1	17
5	4	4	3	4	1	21
1	4	2	2	5	3	17
4	4	4	3	3	1	19
2	3	1	1	4	3	14
5	1	2	2	4	3	17

Lampiran 6. Hasil Uji Validitas

		Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL1
X1	Pearson Correlation	1	.239	.387**	.281*	.284*	.078	.576**
	Sig. (2-tailed)		.082	.004	.040	.037	.573	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X2	Pearson Correlation	.239	1	.182	.282*	.358**	.204	.622**
	Sig. (2-tailed)	.082		.188	.039	.008	.138	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X3	Pearson Correlation	.387**	.182	1	.298*	.107	.408**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.004	.188		.029	.439	.002	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X4	Pearson Correlation	.281*	.282*	.298*	1	-.015	.142	.490**
	Sig. (2-tailed)	.040	.039	.029		.914	.304	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X5	Pearson Correlation	.284*	.358**	.107	-.015	1	.377**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.037	.008	.439	.914		.005	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
X6	Pearson Correlation	.078	.204	.408**	.142	.377**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.573	.138	.002	.304	.005		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL1	Pearson Correlation	.576**	.622**	.628**	.490**	.623**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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

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

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL2
X2.1	Pearson Correlation	1	.631**	.041	.589**	.122	.732**
	Sig. (2-tailed)		.000	.771	.000	.380	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.2	Pearson Correlation	.631**	1	.033	.702**	.042	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.811	.000	.765	.000
	N	54	54	54	54	54	54
X2.3	Pearson Correlation	.041	.033	1	.167	.278*	.480**

	Sig. (2-tailed)	.771	.811		.227	.041	.000
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.589**	.702**	.167	1	.205	.826**
X2.4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.227		.136	.000
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.122	.042	.278*	.205	1	.445**
X2.5	Sig. (2-tailed)	.380	.765	.041	.136		.001
	N	54	54	54	54	54	54
	Pearson Correlation	.732**	.768**	.480**	.826**	.445**	1
TOTAL2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	54	54	54	54	54	54

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL3
Y1	Pearson Correlation	1	.581**	.085	.338*	.392**	.244	.684**
	Sig. (2-tailed)		.000	.540	.012	.003	.075	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Y2	Pearson Correlation	.581**	1	.147	.355**	.152	.131	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000		.290	.009	.272	.344	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Y3	Pearson Correlation	.085	.147	1	.193	.240	.343*	.612**
	Sig. (2-tailed)	.540	.290		.161	.081	.011	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Y4	Pearson Correlation	.338*	.355**	.193	1	.236	.055	.598**
	Sig. (2-tailed)	.012	.009	.161		.086	.692	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Y5	Pearson Correlation	.392**	.152	.240	.236	1	.276*	.630**
	Sig. (2-tailed)	.003	.272	.081	.086		.043	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
Y6	Pearson Correlation	.244	.131	.343*	.055	.276*	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.075	.344	.011	.692	.043		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54
TOTAL3	Pearson Correlation	.684**	.596**	.612**	.598**	.630**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54

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

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

Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	6

Lampiran 8. Biodata

Nama : Desi Maulisa

Tempat/Tgl. Lahir : Pasi Jeumpa, 02 Agustus 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Suku : Aceh

Alamat : Desa Gampa, Kec. Johan Pahlawan Kab. Aceh Barat

Status : Belum Menikah

No. HP : 082216018813

Email : desi0maulisa@gmail.com

Nama Orang Tua

 Ayah : Sulaiman

 Pekerjaan : Petani

 Ibu : Armanisah

 Pekerjaan : IRT

 Alamat : Desa Gampa, Kec. Johan Pahlawan Kab. Aceh Barat

Pendidikan Formal

TK Bungoeng Jeumpa: 2005

SD N Pasie Jeumpa : 2011

SMP N 3 Meulaboh : 2014

SMK N 1 Meulaboh : 2017