

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya

Jenian Sanjaya^{*1}, Nelly², Radhiana³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

nelly@serambimekkah.ac.id
radhiana@serambimekkah.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya, kemudian untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya. Lokasi penelitian dilakukan pada BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya. Adapun yang menjadi objek penelitian adalah masalah pemberian kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan serta kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 30,429, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,267. Hal ini memperlihatkan, berdasarkan perhitungan uji statistik F_{hitung} menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0,000, bahwa kemampuan kerja pegawai dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya, sedangkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa pemberian kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya hendaknya faktor pemberian kemampuan kerja pegawai menjadi salah satu prioritas bagi peningkatan kinerja pegawai serta pembagian gaya kepemimpinan yang sesuai.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan; Kemampuan Kerja; Kinerja Pegawai; BAPPEDA Kqb. Aceh Jaya*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap daerah memiliki banyak organisasi baik itu organisasi yang dikelola oleh swasta atau yang dikelola oleh pemerintahan langsung. Organisasi-organisasi tersebut telah diatur dan mempunyai tugas dan wewenang masing-masing. Dari setiap organisasi pasti mempunyai sumber daya manusia yang dipekerjakan didalamnya umumnya disebut dengan anggota, pegawai atau pegawai sesuai dengan bidang kerja masing-masing organisasi. (Ikhbar dan Hadi : 2022).

Manusia sebagai salah satu unsur pengendali, merupakan faktor paling penting dan utama di dalam segala bentuk organisasi. Faktor penting disini sifatnya sangat komplek, sehingga perlu mendapatkan perhatian, penanganan dan perlakuan khusus disamping faktor manfaat yang lain. (Saiful dan Putra:2022). Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. (Jalaluddin, Munawan dan Azwir :2022). Keberhasilan mencapai tujuan organisasi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. Oleh karena itu, pegawai mempunyai peranan penting dalam membentuk dan mengelola organisasi dan memanfaatkan teknologi yang ada. Sedangkan



organisasi merupakan suatu sarana yang beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Weber mengemukakan organisasi merupakan suatu batasan-batasan tertentu (*boundaries*), dengan demikian seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu, (Thoha, 2014: 113).

Kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Fenomena berkenaan dengan kinerja pegawai saat ini menjadi salah satu topik yang tidak henti-hentinya dibahas baik oleh pimpinan organisasi maupun oleh masyarakat, terutama karena kualitas pelayanan yang dinilai oleh banyak masyarakat belum memuaskan. *Jobsatisfaction is obtained after the employee gets what he hopes for both to meet his own needs and for the benefit of his family. If this can be done, it will automatically have an impact on the employee's own performance.* (Safri et al :2022).

Fenomena berkaitan dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu kemampuan menyusun rencana kerja yang belum dapat direalisasikan, pegawai belum mampu merealisasikan rencana kerja yang telah dibuat, masih banyak pegawai yang belum mampu melaksanakan perintah atasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan serta belum mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada setiap masyarakat. *Phenomena related to employee performance can be seen from several indicators, namely the ability to prepare work plans that have not been realized, employees have not been able to In realizing the work plan that has been made, there are still many employees who have not been able to carry out orders from superiors in completing the work that has been set and have not been able to provide satisfactory service to every community* (Juned, Sanjaya dan Ikhbar : 2021).

Rendahnya pencapaian kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor, namun dalam penelitian ini penulis membatasi hanya untuk dua variabel yaitu motivasi kerja pegawai dan juga berkaitan dengan kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. (Mauliza:2020) Selanjutnya sesuai dengan pengamatan yang dilakukan pada BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya, ada beberapa pegawai dari sekian pegawai yang dalam bekerja belum memiliki kepuasan dalam bekerja sehari-hari yang diperlihatkan oleh beberapa pegawai yaitu sebesar 55,3%, atau sebanyak 135 orang pegawai belum merasa puas dan sebanyak 109 orang pegawai atau 44,7% menyatakan sudah puas dengan semua perlakuan pimpinan maupun rekan kerja serta lingkungan kerjanya.

Kepada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Jaya, pemerintah daerah kemudian membebaskan enam hal, yaitu sebagai berikut:

1. Penyusunan pola dasar pembangunan daerah yang didasarkan kepada sistem prioritas.
2. Menyusun rencana pembangunan lima tahunan daerah.
3. Menyusun anggaran belanja tahunan untuk kepentingan pembangunan dan anggaran untuk masing-masing proyek yang akan dilaksanakan.
4. Melaksanakan berbagai survei untuk kepentingan perumusan program pembangunan yang lebih rasional atau realistis.
5. Melaksanakan berbagai studi kelayakan untuk proyek-proyek yang akan dibangun oleh perusahaan-perusahaan swasta.
6. Menjadi penasihat pemerintah daerah dalam soal ekonomi keuangan, Anjab BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya, (2018).





Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini sama dengan yang dikemukakan oleh Moeheriono (2012: 69) menyatakan bahwa arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai dalam bekerja melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam periode tertentu.

Kinerja yang dicapai oleh pegawai dalam bentuk hasil kerja secara kualitas dan kuantitas melibatkan unsur kemampuan kerja dan motivasi (Mangkunegara, 2005:67). Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat berupa semakin membaiknya kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat maupun hasil kerja yang dapat diterima oleh pimpinan karena pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan harapan pimpinan.

Selain faktor kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, ternyata ada faktor lain yang juga memiliki pengaruh yaitu adanya gaya kepemimpinan. Vincent Garpersz (2012; 199) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta mampu mengerjakan tugas dengan baik. Seorang pemimpin selalu mempunyai wewenang untuk memerintah bawahan dengan gaya kepemimpinan masing-masing dan bawahan akan menerima perintah dari pimpinannya dengan pandangan yang berbeda.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin dalam suatu instansi mempunyai perbedaan dimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Marzuki; 2012). Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya. Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu menyikapi permasalahan yang timbul dalam instansi yang dipimpinnya. Jadi, seorang pemimpin harus mampu mengatasi berbagai macam masalah baik yang menyangkut instansi yang dipimpinnya maupun pegawainya agar terjalin hubungan yang baik antara pegawai dan pimpinannya. (Sarboini et al:2022).

Ternyata faktor gaya kepemimpinan saja tidaklah cukup untuk dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai apabila tidak ditopang oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Jaya, secara fisik maupun psikis belum juga memadai. Kondisi ini menggambarkan bahwa bawahan belum mampu merasakan kenyamanan dan rasa memiliki terhadap instansi yang mereka miliki, sehingga kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan beberapa penelitian sebelumnya dapat dijelaskan bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel penelitian yaitu beban kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja sedangkan penelitian sebelumnya tidak mengungkapkan hubungan beban kerja dan keterlibatan kerja dengan kinerja



organisasi. Kemudian perbedaan lainnya adalah bahwa penelitian sebelumnya kebanyakan di organisasi, sedangkan penelitian ini di organisasi pemerintahan yaitu pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Aceh Jaya.

Melihat berbagai fenomena perilaku pegawai yang terjadi di BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Bappeda Kabupaten Aceh Jaya yang berlatar di Jalan Banda Aceh Meulaboh No 14 Kota Calang Kabupaten Aceh Jaya. Objek penelitian ini adalah tentang bagaimana pengaruh kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bappeda Kabupaten Aceh Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bappeda Kabupaten Aceh Jaya yang berjumlah sebanyak 46 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sensus atau mengambil seluruh populasi menjadi responden penelitian, sehingga responden penelitian ini berjumlah sebanyak 46 orang. Dalam pengumpulan data penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh penulis melalui kuisioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Jaya yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Adapun yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini, terdiri atas variabel independen yaitu kemampuan kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), kemudian variabel dependent yaitu prestasi kerja (Y). Metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*), uji korelasi serta determinasi dengan program *Statistical package for Social Science* (SPSS Versi 22).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pengaruh Kemampuan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya, maka perlu dilihat variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya tersebut, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kemampuan kerja (X_1), kepemimpinan (X_2), terhadap pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya. Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara terinci dapat dilihat pada tabel IV.9 berikut ini:

Tabel 1. Pengaruh Variabel Kemampuan kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya

Nama Variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Konstanta (a)	2,694	0,159	16,939	2,014	0,000
Kemampuan Kerja (X_1)	0,250	0,035	7,154	2,014	0,000



Gaya Kepemimpinan (X_2)	0,112	0,043	2,61 0	2,014	0,012
-----------------------------	-------	-------	-----------	-------	-------

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel IV-9 di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 2,694 + 0,250x_1 + 0,112x_2$$

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

Koefisien Regresi:

- Konstanta sebesar 2,694. Artinya jika faktor-faktor kemampuan kerja (x_1), kepemimpinan (x_2), dianggap konstan, maka besarnya kinerja dasar pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya adalah sebesar 2,694 pada satuan skala likert atau kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya masih rendah, dengan asumsi variabel kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan tidak mengalami perubahan.
- Koefisien regresi kemampuan kerja (x_1) sebesar 0,250. Artinya bahwa setiap 100% perubahan (kemampuan kerja) yang ada pada BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya, maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya sebesar 25,0%, dengan demikian semakin baik atau tinggi kemampuan kerja pada BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya akan semakin meningkatkan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (x_2) sebesar 0,112. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan, karena tanda +) setiap adanya gaya kepemimpinan maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya sebesar 11,2%, jadi dengan semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya maka secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari dua variabel, kemampuan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,250 mempunyai pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya, sedangkan variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang relatif lebih rendah terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,112.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Sedangkan untuk melihat hubungan dan pengaruh dari variabel bebas terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya berdasarkan korelasi dan determinasi seperti dijelaskan pada tabel 2. berikut ini:

Tabel 2. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the estimate	DW	Keterangan
0,818	0,669	0,653	0,144	1,963	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)





- Koefisien korelasi (R) = 0,818 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,8%. Artinya Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya mempunyai hubungan yang erat dengan faktor-faktor kemampuan kerja (x_1), gaya kepemimpinan (x_2) sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimasa yang akan datang, sehingga kedua variabel tersebut mempunyai peranan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya.
- Koefisien Determinasi (R^2) = 0,669. Artinya sebesar 66,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor kemampuan kerja (x_1), gaya kepemimpinan (x_2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 33,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari dua variabel yang dijadikan indikator penelitian artinya masih ada variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya. Variabel diluar penelitian ini dapat diprediksi seperti tingkat pendidikan pegawai, program pelatihan secara kontinyu, faktor lingkungan kerja serta fasilitas penunjang pekerjaan yang diberikan oleh pihak organisasi maupun faktor gaya kemampuan kerja dan tingkat kompetensi pegawai.

Hasil Uji Statistik

- Hasil penelitian terhadap variabel kemampuan kerja (x_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,154 sedangkan $t_{tabel} = 2,014$, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau probabilitas jauh dibawah $\alpha = 5\%$ Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Murgiyati, (2005), yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.
- Temuan hasil penelitian terhadap variabel gaya kepemimpinan (x_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,610 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,014, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi sebesar 0,019 atau probabilitas dibawah $\alpha = 5\%$. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Murgiyati, (2005), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi

Berdasarkan uraian statistik di atas, memperlihatkan bahwa secara parsial masing-masing variabel mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya, dan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap pegawai adalah variabel kemampuan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar 7.154 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.000, sedangkan variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih kecil dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.610 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0.019.

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

Pengujian Secara Simultan

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya, maka dapat dijelaskan pada tabel IV-11 berikut ini:

Tabel 3. Analysis of Variance (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regresi	1,809	2	0,904	43,422	3,214	0,000
Sisa	0,896	43	0,021			
Total	2,704	45				

Sumber: Data Primer, 2019 (diolah)

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,422, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,214. Hal ini memperlihatkan, berdasarkan perhitungan uji statistik F_{hitung} menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan tingkat probabilitas 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima dan hipotesis nol ditolak, artinya bahwa kemampuan kerja (x_1), gaya kepemimpinan (x_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya.

Pembuktian Hipotesis

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

1. Bahwa kemampuan kerja, gaya kepemimpinan, berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,422 dan F_{tabel} sebesar 3,214 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis yang diajukan terima.
2. Secara parsial variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya adalah variabel kemampuan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,250.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan baik secara bersama-sama maupun secara parsial dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya, sehingga kemampuan kerja yang tercipta pada pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan, begitu juga dengan gaya kepemimpinan bagi pegawai, karena dengan kedua variabel tersebut berdampak baik langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap teori yang telah dilakukan oleh Saydan (2006), bahwa kemampuan kerja dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kemampuan kerja akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya juga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya.

Begitu juga halnya dengan gaya kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins, dan Mary Coulter, (2012), bahwa gaya kepemimpinan akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai hal ini karena



kondisi tanggung jawab baru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab baru dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang diuraikan sebelumnya, maka diambil beberapa kesimpulan diantaranya bahwa hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kabupaten Aceh Jaya. Berdasarkan hasil penelitian variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kemampuan kerja pegawai karena mempunyai nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan yang diberikan kepada pegawai. Koefisien korelasi (R) = 0,818 yang menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 81,8%. Artinya Kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya mempunyai hubungan yang erat dengan faktor-faktor kemampuan kerja (x_1), gaya kepemimpinan (x_2). Koefisien Determinasi (R^2) = 0,669. Artinya sebesar 66,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Jaya) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor kemampuan kerja (x_1), gaya kepemimpinan (x_2). Sedangkan selebihnya yaitu sebesar 33,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar dari dua variabel yang dijadikan indikator penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari (2012), *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Erlangga, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi (2012), *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV, Jakarta : Rineka Cipta
- Davis Keith, William Frederick. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid Kedua. Erlangga, Jakarta.
- Ferdinand, Agusty. (2012), *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali Imam. (2012), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, Ivannenich, Donnelly. (2012), *Organisasi*, Edisi ke Lima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Greenberg Kenny dan Baron. (1996), *Behavior in Organizations (understanding and managing the human side of work)*. Eight
- Handoko, T. Hani. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Heidjrachman dan Husnan. (2012). *Manajemen Personalialia*, Fakultas Ekonomi UGM (BPFE), Yogyakarta.
- Ikhbar, S., & Hadi, A. (2022). Effect of Emotional Intelligence and Commitment on The Performance Employees at PT. Angkasa Pura II Aceh Sultan Iskandar Muda Airport. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 2(1), 20-27.





- Jalaluddin, J., Munawar, M., & Azwir, A. (2021). The Effects of Leadership and Commitment on the Job Performance of Lecturers at University. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 1494-1502.
- Juned, V., Sanjaya, J., & Ikhbar, S. (2021). EFFECT OF WORKABILITY AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BAPPEDA ACEH JAYA DISTRICT. *Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5.
- Juned, V., Putra, R. O., & Ikhbar, S. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. SELULER MEDIA INFOTAMA BANDA ACEH. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 22(2), 506-519.
- Koesmono. (2012). Pendidikan Tinggi Era Indonesia Baru. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kusriyanto. (2014). *Metode statistika Untuk Bisnis dan Ekonomi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Luthans, Fred. (2013), *Organizational Behavior*, McGraw Hill Education, (Terj), PT. Indeks, Jakarta.
- MAULIZA, P. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i2.340>
- Mauliza, P., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(3)
- Mangkunegara Anwar Prabu A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta.
- Manullang. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Margiati. (2010). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng*.
- Marzuki Sukarno. (2012), *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer: Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur*.
- Mas'ud, Fuad, (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin (2014), Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 7, No. 2.
- Mathis, Robert L, Jackson, John H. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Miner John, (2013), *Organizational Behavior, Performance and Productivity*. Random House Business Division, New York.
- Mitchell. (2012), *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, Prentice Hall, New Jerse.
- Mulyadi (2014), *Balanced Scorecard: Alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipat Ganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Salemba Empat, Jakarta.
- Prawirosentono, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi 1. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Purwanto dan Wahyuddin (2012), *Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA Surakarta*, Benefit, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005) *The Effect of Leadership, Motivation, and Work Dicipline On Employes's Performance of Finance Section in The Regional Working Unit in Tulungagung Regency*.



- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2014), *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (edisi ketiga). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, Hal 246.
- Robbins, P. Stephen (2012), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Pringhalindo, Jakarta.
- Robins P Stephen dan Mary Coulter, (2012), *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1. Alih Bahasa oleh Benyamin Molan. Edisi 12, PT Indeks, Jakarta.
- Safri, H., Ritonga, Z., Rahmi, R., Sufitrayati, S., & Nelly, N. (2022). THE EFFECT OF MOTIVATION AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADI KARYA. *Jurnal Ekonomi*, 11(03), 544-549.
- Saiful, A. M. R. I., & PUTRA, D. M. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 8(1), 17-33.
- Sarboini, Yulianti, R., & Fajri, R. T. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etika Auditor Terhadap Kinerja Auditor Internal pada Kantor Inspektorat Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 8(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v8i2.836>
- Sahertian dan Mataheru (2013), *Manajemen Personalia*, Fakultas Ekonomi UGM (BPFE), Yogyakarta.
- Sarwoto (2011), *Motivasi Kerja Pegawai*. Penerbit: PT. Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Saydam Ghazali (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Jembatan, Jakarta.
- Sedarmayanti (2014), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Soeprihantono (2012), *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. (2014), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, hal. 108-109.
- Sri Rahardjo. (2014), *The Effect of Competence, Leadership and Work Environment Towards Motivation and Its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City, Central Java. International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. ISSN: 2278-6236.
- Suparjo, et al. (2015), *Mediating Role of Jobs Satisfaction among Organizational Commitment, Organizational Culture and Citizenship Behavior (OCB): Empirical Study on Private Higher Education in Central Java*, Jakarta.
- Sutiadi (2014), *Motivasi Karyawan dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pascasarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- Thoha Miftah, (2013), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta
- YUSUF, Z., & ARDIANA, R. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Visi dan Misi Fakultas Ekonomi Universitas Serambi Mekkah. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 7(2), 60-73.

