



JIMMA

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN
MUHAMMADIYAH ACEH

VOLUME 13
NOMOR 2

EDISI JULI - DESEMBER 2023
HALAMAN 85 - 183



P-ISSN : 2088 - 0588
E-ISSN : 2716 - 5094

Published By: Department of Management
Faculty Of Economics
University of Muhammadiyah Aceh



[http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/
jimma/index](http://ejournal.unmuha.ac.id/index.php/jimma/index)



jurnal.jimma@unmuha.ac.id

JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Volume 13, Nomor 2, Desember 2023

Pembina

Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
Para Wakil Rektor Universitas Muhammadiyah Aceh
Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Para Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Penanggungjawab

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh

Editor in Chief

Suryani Murad, S.E., M.Si

Board of Editors

Amelia, S.E., M.B.A., Ph.D
Dr. Dwi Cahyono, S.E., M.Si
Dr. Kurnia Asni, S.E., M.M

Board of Reviewers

Dr Yusniar Yusniar, S.E., M.M
Dr Aliamin Aliamin, S.E., M.Si., Ak, CA
Dr Erlinda Erlinda, S.E., M.M
Rora Puspita Sari, S.E., M.Sc., Ph.D
Dr Marlizar Marlizar, S.E., M.M
Widya Paramita, S.E., M.Sc., Ph.D

Board of Assistant

Devi Kumala, S.Si., M.T
Riwanul Nasron, S.T., M.T

Penerbit

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Banda Aceh
E-mail: jurnal.jimma@unmuha.ac.id

PENGANTAR REDAKSI

Assalammu'alaikum, Wr.Wb.

Pembaca yang budiman, JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh Volume 13 dan Nomor 2 kembali hadir dan mengulas tentang isu-isu terkini di bidang ekonomi manajemen, termasuk manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen keuangan secara aktual, yang disertai kasus-kasus menarik pada perusahaan maupun instansi dan lembaga pemerintahan. Hal ini sangat relevan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam dunia akademis maupun professional untuk memperluas wawasan keilmuan maupun mendapatkan inspirasi baru terkait isu terkini di bidang ekonomi manajemen.

Ucapan terimakasih dan apresiasi setinggi-tingginya kepada civitas akademika di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh (UNMUHA) dan semua pihak yang telah memberikan kontribusinya secara nyata baik langsung maupun tidak langsung dalam penerbitan JIMMA Volume 13 dan Nomor 2 ini, sehingga jurnal ilmiah ini bisa hadir secara kontinyu dalam mewarnai khasanah intelektual dalam bidang manajemen di Aceh khususnya dan Indonesia pada umumnya.

Banda Aceh, Desember 2023

Pengelola

PEDOMAN PENULISAN

1. **JIMMA:** Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, diterbitkan oleh Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, merupakan media untuk menerbitkan hasil penelitian yang orisinal, pemikiran dan pandangan pribadi dalam ilmu pengetahuan serta penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang ilmu ekonomi manajemen.
2. Naskah harus original dan belum pernah dipublikasikan atau sedang dalam proses penyerahan untuk dipublikasikan ke media lain dan tidak mengandung unsur plagiarisme.
3. Nama penulis ditulis tanpa titel. Nama penulis juga harus disertai dengan institusi penulis dan email korespondensi.
4. Judul harus ditulis secara ringkas, tetapi cukup informatif untuk menggambarkan isi tulisan. Huruf serta kata judul berupa huruf kapital.
5. Naskah dapat ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dan ditulis rapi pada kertas berukuran A4, dan setiap lembar tulisan diberi nomor halaman dengan jumlah halaman maksimum adalah 15 halaman, jarak spasi 1,15. Model huruf yang digunakan adalah *Times New Roman* dengan *font* 12.
6. Abstrak ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Abstrak dibuat dalam 1 paragraf, antara 150-250 kata yang terdiri dari latar belakang, tujuan, metode penelitian (desain, subjek/sampel, instrumen, analisis data), hasil, kesimpulan, dan kata kunci (3-5 frasa).
7. Mencantumkan referensi yang memuat sumber yang dirujuk atau termasuk dalam artikel. Disarankan untuk menggunakan Aplikasi Manajer Referensi seperti EndNote, Mendeley, dan lainnya.
8. Format penulisan*) naskah adalah sebagai berikut:
JUDUL, ABSTRAK/*ABSTRACT*, PENDAHULUAN, TINJAUAN KEPUSTAKAAN, METODE PENELITIAN, HASIL DAN PEMBAHASAN, KESIMPULAN DAN SARAN, DAFTAR PUSTAKA, dan DAFTAR LAMPIRAN (JIKA ADA)
*) Jika naskah bukan dari hasil penelitian, format dapat menyesuaikan
9. Naskah akan diterbitkan di JIMMA: Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh setelah direview oleh peer reviewer.
10. Naskah harus dibuat sesuai dengan pedoman dan template penulisan. Template penulisan dapat didownload dalam [Journal](#) Template.

DAFTAR ISI

DEWAN REDAKSI JURNAL ILMIAH MANAJEMEN MUHAMMADIYAH ACEH...	i
PENGANTAR REDAKSI.....	ii
PEDOMAN PENULISAN	iii
DAFTAR ISI.....	iv
1. PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN REMUNERASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI	
<i>Frendy Wibowo, Chandra Wisnu Utomo & Adik Aditya</i>	85-97
2. TINJAUAN LOYALITAS MEREK PADA JASA PERBANKAN LUAR NEGERI (STUDI KASUS PADA MAYBANK DI KOTA BANDA ACEH)	
<i>Yusniar</i>	98-106
3. PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN RUMAH DI PT. BERJAYA ABADI KITA	
<i>Tuwisna, Tarmizi Gadeng & Ikbal Ramzani</i>	107-117
4. KEBIJAKAN MAKING INDONESIA 4.0 DALAM UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) YANG KOMPETEN	
<i>Ismaya Indri Astuti & Titi Stiawati.....</i>	118-126
5. PENGARUH LOKASI TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DI PASAR JATIMULYO (STUDI PADA KONSUMEN DI PASAR JATIMULYO, KECAMATAN JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN)	
<i>Fitra Akbar Lianto, Husni Ainurridho, Kristina Esmeralda & Vicky F Sanjaya.....</i>	127-137
6. DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PEGADAIAN CABANG KEUTAPANG, ACEH BESAR	
<i>Yuslaidar Yusuf, Agus Ariyanto & Muhammad Fadhil</i>	138-145
7. PENGARUH BRAND AMBASSADOR, KUALITAS PRODUK DAN PORTOFOLIO PRODUK TERHADAP TINGKAT PENJUALAN (STUDI PADA SKINCARE MS GLOW DI KABUPATEN LAMONGAN)	
<i>Mesra Surya Ariefin, Mu'ah, Masram & Melin Fitriana</i>	146-156
8. KONSEP PEMIMPIN DALAM ISLAM UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI BANK BSI CABANG SURAKARTA	
<i>Chandra Wisnu Utomo, Frendy Wibowo, Hapsari Dyah Herdiany & Dela Puspitasari.....</i>	157-165
9. EKSPLORASI E-GOVERNANCE: MENJAWAB TANTANGAN IMPLEMENTASI E- COMMERCE ERA VUCA DI INDONESIA	
<i>Ismaya Indri Astuti, Alya Nurayu Sulisman & Sri Ropika Dana Br Tarigan.....</i>	166-176
10. ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MILLENIUM PHARMACON INTERNASIONAL, Tbk CABANG BANDA ACEH	
<i>Febyolla Presilawati, Yuslaidar Yusuf & Farhatun Naura</i>	177-183

**DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PT PEGADAIAN CABANG KEUTAPANG, ACEH BESAR**

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON THE
PERFORMANCE OF PT PEGADAIAN EMPLOYEES, KEUTAPANG,
ACEH BESAR BRANCH**

Yuslaidar Yusuf^{1*}, Agus Ariyanto², Muhammad Fadhil³

^{1,2,3)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh

*e-mail korespondensi: yuslaidar.yusuf@gmail.com

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 32 responden Data penelitian dikumpulkan melalui kuisisioner, dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian di Cabang Keutapang, Aceh Besar. Sedangkan secara parsial variabel Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar dan variabel Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership style and work motivation on the performance of employees of PT Pegadaian the Keutapang Branch, Aceh Besar. The number of samples in this study were 32 respondents. The research data were collected through questionnaires and documentation studies. Testing the hypothesis using multiple linear regression analysis, the F test and t test are intended to determine simultaneously and partially the effect of the independent variables on the dependent variable at the 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results of the research based on the simultaneous test show that the variables of leadership style and work motivation have a significant effect on the performance of employees of PT Pegadaian the Keutapang Branch, Aceh Besar. Meanwhile, partially, the leadership style and work motivation variables have a significant effect on the performance of PT Pegadaian employees the Keutapang branch, Aceh Besar, and the leadership style variable has a dominant influence in improving the performance of PT Pegadaian employees the Keutapang branch, Aceh Besar.

Keywords: Leadership style; Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan global dalam sebuah lembaga usaha sangat dituntut untuk memaksimalkan kinerja dalam berbagai hal yang dapat dilihat dari naik turunnya kinerja dari setiap pegawai dan yang menjadi hal paling penting dari kinerja ini tidak lepas dari peran gaya kepemimpinan yang memegang peranan penting dalam menggerakkan dan mengarahkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain, kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Pemimpin yang sukses dapat dikatakan apabila pemimpin tersebut bisa terus memotivasi pegawainya kearah yang positif dan diharapkan mempengaruhi kinerja pegawai kearah yang lebih baik.

Suatu instansi dan pegawai merupakan dua elemen yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Pegawai pada umumnya memiliki potensi yang dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi atau instansi, oleh karena itu sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor pendukung yang penting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga diperlukan penilaian kinerja pegawai agar organisasi atau instansi mengetahui sejauh mana Kinerja Pegawai terhadap perkembangan perusahaan.

PT Pegadaian merupakan lembaga perkreditan yang dikelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang kegiatan utamanya melaksanakan penyaluran dana pinjaman atau kredit atas dasar hukum gadai. Penyaluran uang pinjaman tersebut dilakukan dengan cara yang mudah, cepat, aman dan hemat sehingga tidak memberatkan bagi masyarakat yang melakukan pinjaman dan tidak menimbulkan masalah yang baru bagi peminjam setelah melakukan pinjaman di pegadaian. Sejauh ini, Perusahaan PT Pegadaian sudah tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia termasuk cabang di Kabupaten Aceh Besar yaitu PT Pegadaian (Persero) Keutapang yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta Simpang Keutapang, dalam berkegiatan sehari-hari tentu saja PT Pegadaian di Cabang Keutapang harus memiliki pegawai dengan kinerja yang baik demi mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016:67). Konsep kinerja meliputi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Peran pegawai dalam suatu perusahaan sangat penting, pegawai merupakan sumber daya yang wajib dijaga, tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa peran pegawai walaupun aktivitas perusahaan itu telah didukung dengan adanya modal yang terpenuhi. Sukses atau tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada pegawai, adanya pegawai sangat diperlukan mengenai kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Gaya kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Mulyadi (2016:48) Menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai pengendali seluruh aktivitas perusahaan dapat dilakukan dengan banyak cara, salah satunya dengan melalui motivasi kerja pada pegawai. Karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dari perusahaan itu. Motivasi mengacu pada dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang memunculkan antusiasme dan kegigihan untuk melakukan tindakan tertentu.

Motivasi kerja adalah suatu proses yang di mulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (chukwuman & Obiefuna, 2014).Memotivasi karyawan sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja karyawan akan meningkat,maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan kerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kinerjanya dan karyawan tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar
2. Seberapa besar Damapak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar
3. Seberapa besar Dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian rumusan masalah maka yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Damapak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Pegadaian di Cabang Keutapang, Aceh Besar

LANDASAN TEORETIS

Kinerja pegawai umumnya dikatakan sebagai ukuran bagi seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja merupakan landasan bagi produktivitas dan mempunyai kontribusi bagi pencapaian tujuan organisasi. Tentu saja kriteria adanya nilai tambah digunakan di banyak instansi untuk mengevaluasi manfaat dari suatu pekerjaan ataupun pemegang jabatan.Kinerja dari setiap pekerja harus mempunyai nilai tambah Bagi suatu organisasi atas prnggunaan sumber daya yang telah dikeluarkan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya dari seorang pegawai), maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Robbins dalam Subekti (2016), adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan menurut Bass dalam Zanikham (2018) merupakan proses untuk mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seorang pemimpin harus berorientasi pada tugas (*tasks*) dan hubungan

antar manusia (*human relationship*). Berdasarkan definisi kepemimpinan menurut Robbins dan Hersey maka kepemimpinan adalah suatu proses interaksi antara atasan dan bawahan, dimana adanya hal mempengaruhi dari atasan pada bawahan.

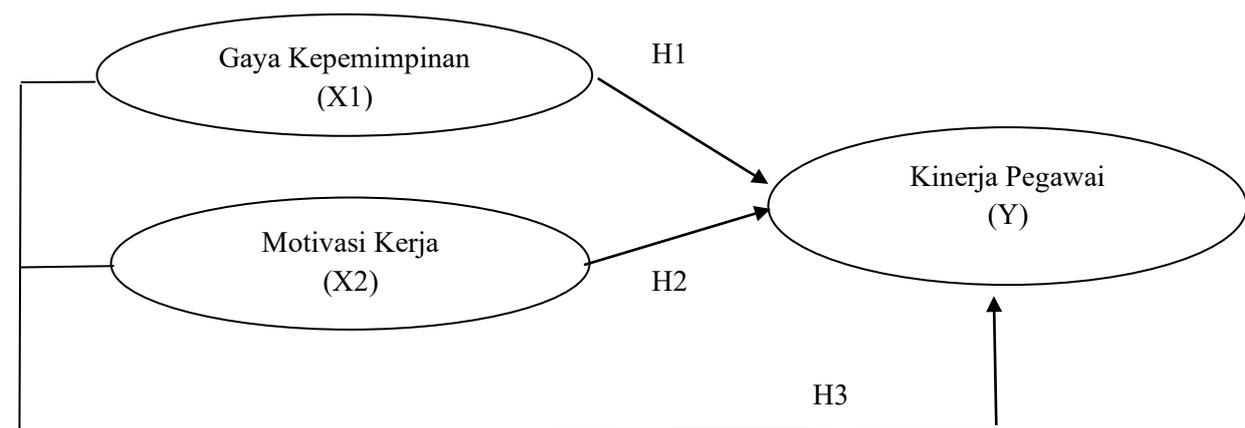
Selanjutnya Hasibuan, (2017:67) Gaya Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah kemampuan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang dipersepsikan bawahan sehingga mereka lebih mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi sangat erat hubungannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap. Menurut Hasibuan (2018:142) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak buat seseorang agar menciptakan kegairahan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan variabel bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1

Sumber: Dikembangkan oleh peneliti berdasarkan Penelitian sebelumnya

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Pegadaian Di Cabang Keutapang, Aceh Besar. Objek penelitian adalah data mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar yaitu sebanyak 32 Pegawai. (berdasarkan jumlah Pegawai kelompok jabatan internal perusahaan pada akhir tahun 2022).

Sampel Penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang, Aceh Besar dengan alasan karena penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2016:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi (sensus). Metode sensus dimana seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 pegawai.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner. Menurut Indriantoro dan Supomo (2011:146), data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama (tidak melalui media perantara). Pengumpulan data kuesioner secara personal (*Personally Administered Questionnaires*) menurut Indriantoro & Supomo (2011 :154) yaitu penggunaan teknik pengisian jawaban yang disampaikan dan dikumpulkan langsung dari responden.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Wibowo (2019:69).

PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Sebagai variabel yang berdampak terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Cabang Keutapang Aceh Besar. Hasil pengujian yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 1
Dampak variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Cabang Keutapang Aceh Besar

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
Konstanta	0,150	0,489	0,307	2,045	0,761
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,752	0,098	7,698	2,045	0,000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,202	0,89	2,269	2,045	0,007

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat Tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut,

$$Y = 0,150 + 0,752X_1 + 0,202X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui adalah sebagai berikut:

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 0,150 artinya bila mana Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂), dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Cabang Keutapang Aceh Besar, adalah sebesar 0,150 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,752. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Gaya Kepemimpinan secara relatif akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Cabang Keutapang Aceh Besar sebesar 75,2% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X₂) dianggap konstan.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,202. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Cabang Keutapang Aceh Besar sebesar 20,2% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) dianggap konstan.

Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji Dampak Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Cabang Keutapang Aceh Besar secara parsial, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{Tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{Tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{Tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Dampak Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} (7,698) lebih besar dari t_{tabel} (2,045), maka keputusannya adalah menerima H_{a1} dan menolak H_{01} . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Di Cabang Keutapang Aceh Besar, artinya kebijakan tentang variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh pada Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Di Cabang Keutapang Aceh Besar.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂)

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.8 nilai t_{hitung} sebesar 2,269 dan nilai signifikansi 0,001 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah 2,045. oleh karena t_{hitung} (2,269) lebih besar dari t_{Tabel} (2,045) maka H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Di Cabang Keutapang Aceh Besar, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian Di Cabang Keutapang Aceh Besar.

KESIMPULAN

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

1. Gaya Kepemimpinan secara parsial berdampak terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang Aceh Besar.
2. Motivasi Kerja secara parsial berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang Aceh Besar
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian Cabang Keutapang Aceh Besar

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astria Khairizah (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)*
- Ghozali (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Renika Cipta.
- Griffin, Ricky W. (2013). *Bisnis*. Edisi Delapan. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Idham Fahmi, (2018) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto*
- Joko Santoso (2016) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Tengah*
- Mangkunegara A. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika Penerbit Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathis dan Jackson (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Ubud Aura Accomodation Di Ubud, Gianyar*. *Jurnal Online. Fak. Ekonomi dan Bisnis Univ. Udayana (Ubud) Bali*.
- Mulyadi (2015). *Managemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPF Marsono,
- Hamali, A.Y (2016) *Pemahaman sumber Daya manusia* Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Yusuf et al.: Dampak Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian ...*

Sugiharjo (2018) *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba*

Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.