

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, STATUS KEPEGAWAIAN,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI TINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus Badan Pengelolaan Keuangan Aceh)**



Disusun oleh:

**Arafah Aini
NIM: 180602079**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2023 M/1444H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Arafah Aini
NIM : 180602079
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan memepertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 3. Tidak melakukan pemanipulasian dan pemalsuan data.*
- 4. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila dikemudian hari ada tuntutan pihak lain atas karya saya dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 29 Maret 2023
Yang menyatakan,


Arafah Aim

PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Tinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam

(Studi Kasus Badan Pengelolaan Keuangan Aceh)

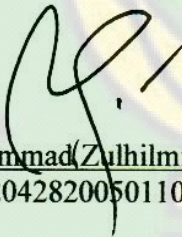
Disusun Oleh:

Arafah Aini

NIM: 180602079

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam Penyelesaian Studi pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh

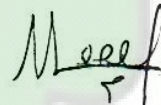
Pembimbing I



Dr. Muhammad Zulhilmi, S.Ag., M.A

NIP. 197204282005011003

Pembimbing II



Mursalmina, ME

NIP. 199211172020121011

Mengetahui

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah,

Dr. Nilam Sari, Lc. M.Ag

NIP. 19710317 200801 2007

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

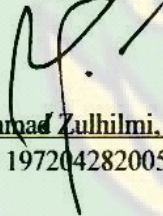
Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Tinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Badan Pengelolaan Keuangan Aceh)

Arafah Aini
NIM: 180602079

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam Bidang Ekonomi Syariah

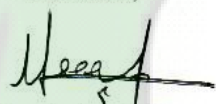
Pada Hari/Tanggal : Kamis, 22 Juni 2023 M
3 Zulhijjah 1444 H

Ketua



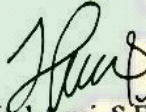
Dr. Muhammad Zulhilmi, S.Ag., M.A
NIP. 197204282005011003

Sekretaris,



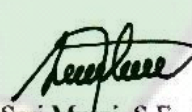
Mursalmina, M.E.
NIP. 199211172020121011

Penguji I,



Khairul Amri, S.E., M.Si.
NIDN. 0106077507

Penguji II,



Seri Murni, S.E., M.Si., Ak.
NIP. 197210112014112001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Hafs Furgani, M.Ec
NIP. 197209011000



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Arafah Aini
NIM : 180602079
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah
E-mail : arafahaini19@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul:

Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Tinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Badan Pengelolaan Keuangan Aceh) Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 22 Juni 2023

Mengetahui,

Penulis

Arafah Aini

NIM: 180602079

Pembimbing I

Dr. Muhammad Zuhilmi, S.Ag., M.A

NIP. 197204282005011003

Pembimbing II

Mursalmina, M.E

NIP: 199211172020121011

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

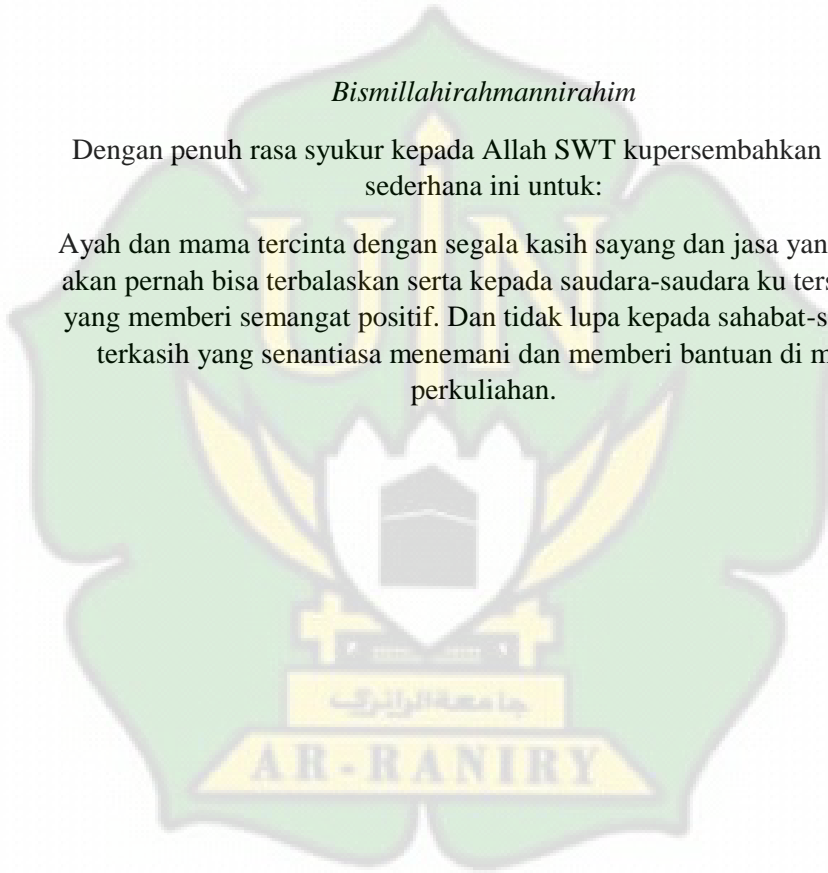
Kamu tidak harus menunggu baik dulu baru berubah, tetapi berubahlah!
Maka nanti Allah akan bantu perbaiki dirimu.

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri” (Q.S Al Rad [11])

Bismillahirrahmannirahim

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT kupersembahkan karya sederhana ini untuk:

Ayah dan mama tercinta dengan segala kasih sayang dan jasa yang tidak akan pernah bisa terbalaskan serta kepada saudara-saudara ku tersayang yang memberi semangat positif. Dan tidak lupa kepada sahabat-sahabat terkasih yang senantiasa menemani dan memberi bantuan di masa perkuliahan.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas kesempatan, waktu dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Tinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Badan Pengelolaan Keuangan Aceh). Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Ekonomi Syariah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat terselesaikan karena bantuan bimbingan, dukungan dan saran-saran dari berbagai pihak, sehingga dengan penuh hormat penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
2. Dr Nilam Sari, Lc. M.Ag selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah
3. Hafiih Maulana S.P., M.E selaku Ketua Laboratorium
4. Dr. Muhammad Zuhilmi, S.Ag., M.A selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, mengarahkan dan mendampingi dengan penuh rasa sabar dan tanggung jawab sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Mursalmina, ME selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, mengarahkan dan mendampingi dengan

penuh rasa tanggung jawab sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Hafidhah, S.E., M.Si, Ak. CA selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah membantu penulis dalam mengikuti dan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Ar-Raniry.
7. Seluruh staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai selama penulis menempuh pendidikan.
8. Bapak dan ibu pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh yang sedia memberi waktunya untuk memberi jawaban kuisisioner sebagai keperluan penelitian penulis
9. Orang tua tercinta, Darsuin Ahby dan Hasanah yang penuh kasih sayang dengan selalu mendoakan dan memberikan nasihat-nasihat yang baik sehingga penulis mampu bertahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Saudara-saudara tersayang, Muhammad Ridha, Zakiyah Ulfa, Nurul Zuhra, dan Safira Ikhwani yang sedia mendengarkan keluh kesah penulis, memberi semangat, saran-saran dan dukungan yang positif
11. Sepupu-sepupu tersayang, terutama Nurul Syattariah yang menemani dan mendengarkan keluh kesah penulis
12. Sahabat-sahabat seperjuangan, Cut Delvi Nisma Usdita, Ayu Afrida, Maisuri Novika, Husnul Khatimah dan Maulida yang menemani dan mendukung selama masa perkuliahan

13. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan prodi Ekonomi Syariah yang telah menemani melalui tahapan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Semoga segala bantuan, arahan, nasihat dan saran-saran dari berbagai pihak mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan proposal skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan ilmu yang dimiliki. Dengan segala kerendahan hati penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi memperbaiki dan menyempurnakan penulisan proposal skripsi ini menjadi lebih baik.

Banda Aceh, 29 Maret 2023
Penulis,

Arafah Aini

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

No.	Arab	Latin	No.	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	Ṭ
2	ب	B	17	ظ	Ẓ
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	Ṣ	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	Ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ẓ	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	سین	Sy	28	ع	'
14	ص	Ṣ	29	ي	Y
15	ض	Ḍ			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fathah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
َ ي	<i>Fathah dan ya</i>	Ai
َ و	<i>Fathah dan wau</i>	Au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haul*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
اَ/يَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ	:	<i>qāla</i>
رَمَى	:	<i>ramā</i>
قِيلَ	:	<i>qīla</i>
يَقُولُ	:	<i>yaqūlu</i>

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua.

- Ta marbutah* (ة) hidup
Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.
- Ta marbutah* (ة) mati
Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.
- Kalau pada suatu kata yang akhir katanya *ta marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al,

serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *Rauḍah al-atfāl/ rauḍatulatfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *Al-Madīnah al-Munawwarah/
alMadīnatul Munawwarah*

طَلْحَةَ : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama Negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Arafah Aini
NIM : 180602079
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Badan Pengelolaan Keuangan Aceh)
Pembimbing I : Dr Muhammad Zulhilmi, S.Ag., M.A
Pembimbing II : Mursalmina, ME

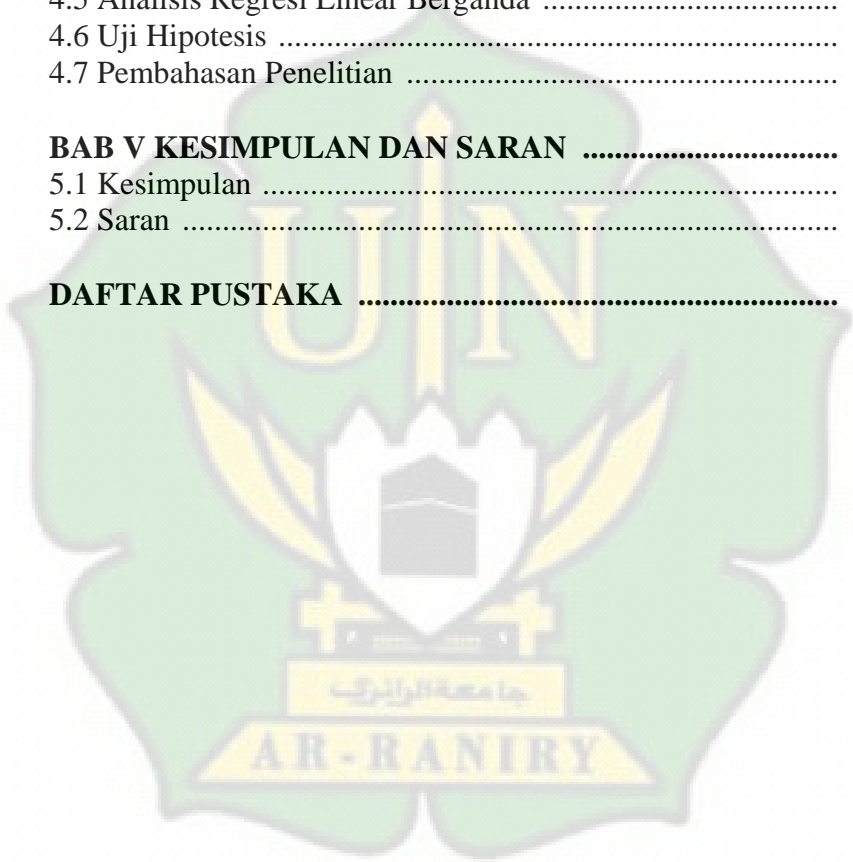
Dewasa ini instansi pemerintah dituntut mampu mengelola sumber daya manusia sebagai aset utama yang mampu bersaing dalam mengembangkan instansi. Salah satu penentu utama yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilannya adalah kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh antar variabel Kepemimpinan, Status Kepegawaian, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dan wawancara dengan menggunakan 78 sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda variabel *dummy*, dengan uji t dan F digunakan untuk dapat mengetahui variabel bebas yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan *software SPSS Versi 25* yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif sedangkan status kepegawaian berpengaruh namun tidak signifikan. Akan tetapi secara simultan kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja berparuh simultan dengan signifikan (0,00) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh. Adapun Perspektif Islam dalam kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Status Kepegawaian, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN TRANSLITERASI	xi
ABSTRAK	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1 Kepemimpinan	12
2.2 Status Kepegawaian	27
2.3 Motivasi Kerja	30
2.4 Kinerja Pegawai	42
2.5 Penelitian Terdahulu	64
2.6 Kerangka Berfikir	65
2.7 Hipotesis	66
BAB III METODE PENELITIAN	68
3.1 Tempat Penelitian	68
3.2 Pendekatan Penelitian	68
3.3 Model Empiris	69
3.4 Definisi Operasional variabel	69
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	71
3.6 Teknik Pengumpulan Data	73

3.7 Teknik Analisis	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	82
4.1 Gambaran Umum Badan Pengelolaan Keuangan Aceh	82
4.2 Karakteristik Responden	83
4.3 Uji Instrumen Penelitian	86
4.4 Uji Asumsi Klasik	88
4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	93
4.6 Uji Hipotesis	95
4.7 Pembahasan Penelitian	99
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	110
5.1 Kesimpulan	110
5.2 Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	114



DAFTAR TABEL

Table 2.1 Penelitian Terkait	56
Tabel 3.1 Kisi-kisi Intrumen Penelitian	70
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	74
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	84
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Rentang Umur	84
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	85
Tabel 4.4 Responden berdasarkan Status Kepegawaian	86
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas	87
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	89
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	90
Tabel 4.9 Hasil Uji Heterokedesitas	91
Tabel 4.10 Hasil uji Autokorelasi	92
Table 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	93
Tabel 4.11 Hasil Uji t	97
Tabel 4.13 Hasil Koefisien Determinan	98

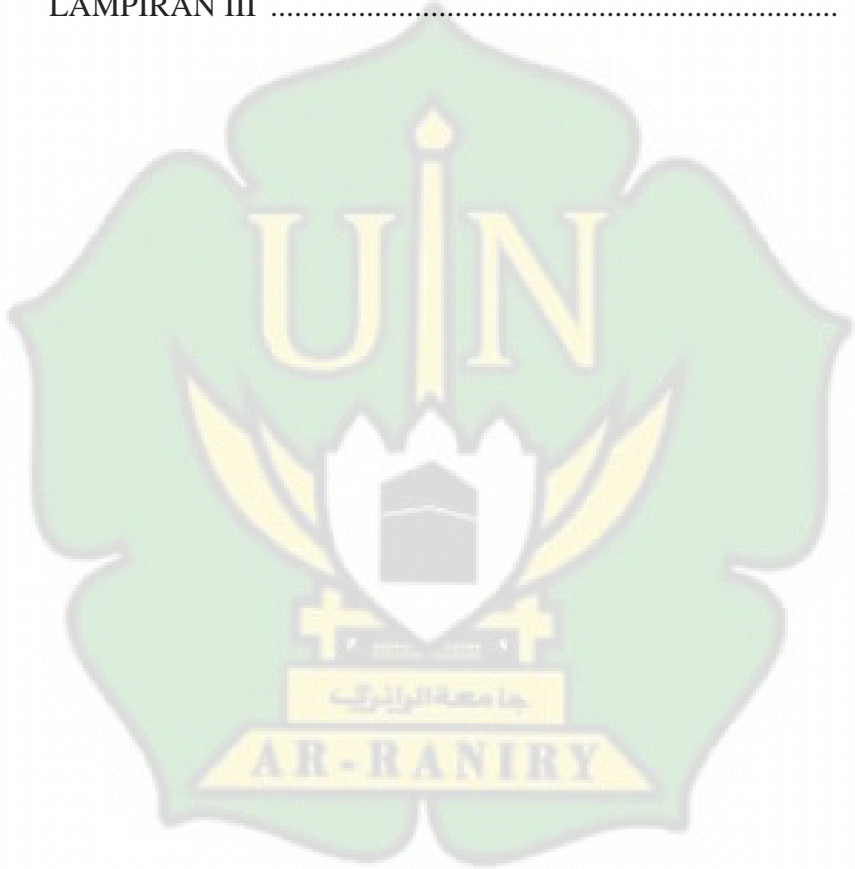
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berfikir	66
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	119
LAMPIRAN II	124
LAMPIRAN III	134



BAB I

PNDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam perkembangannya. Pada era saat ini, banyak organisasi yang sulit berkembang maupun tidak berkembang sama sekali bahkan dapat dikatakan mati atau gagal. Menurut Jufrizen (2020) perkembangan zaman yang semakin maju, pengelolaan suatu organisasi harus dilakukan secara professional serta produktif. Sehingga tetap dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dan berkembang sesuai dengan kemajuan zaman. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya sebuah tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring perkembangan zaman, Semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali pada organisasi pemerintahan.

Sebagai suatu organisasi atau instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang akan terus mengalami perubahan. Dalam tercapainya keberhasilan organisasi dalam pencapaian tujuan bukan

hanya karena teknologi yang canggih tetapi juga dapat dilihat dari hasil kinerja organisasi yang tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang menjadi aset utama bagi suatu instansi sangat berperan sebagai perencana maupun pelaku aktif dalam aktivitas instansi. Pada umumnya setiap instansi mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara produktif, efisien dan professional. Semua ini bertujuan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang memiliki daya saing tinggi sehingga nantinya menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Dari berbagai teori organisasi terdapat banyak faktor yang mempengaruhi berkembangnya suatu organisasi, diantaranya yaitu kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Kinerja pegawai akan membawakan dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun perusahaan tempat ia bekerja. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam suatu organisasi tidak hanya dapat dinilai melalui hasil kerja, melainkan juga melalui proses penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan. Oleh karena itu, pentingnya memiliki pegawai dengan tingkat kinerja tinggi yang mencerminkan kesenangan terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan mencapai hasil yang terbaik.

Pada dasarnya kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Dimana seberapa jauh atau seberapa besar pengaruh kinerja pegawai dalam memberikan kontribusi kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu, instansi atau organisasi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai acuan memperbaiki dan menguatkan kelebihan dan kekurangan pegawai yang nantinya akan berdampak pada produktifitas pegawai yang maksimal. Para pimpinan biasanya sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk kinerja yang diberikan oleh pegawai. Untuk itu, perlunya evaluasi atau penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui apakah pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau tidak.

Setiap pegawai memiliki fungsi dan peran masing-masing dengan hasil kinerja yang berbeda. Dengan itu, untuk menghasilkan kinerja pegawai yang baik, maka diperlukan peran pemimpin dalam mengayomi, membimbing, memotivasi serta mencari solusi guna membangkitkan kinerja pegawai pegawai untuk bekerja sesuai dengan peran dan tugas yang telah dibebankan. Kartono (2011) mendefinisikan bahwa Kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki kecakapan atau kelebihan dalam suatu bidang, sehingga mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas demi tercapainya suatu tujuan. Dimana pengertian tersebut sejalan dengan pengertian Kepemimpinan menurut Wijono (2018) ialah suatu usaha dari seorang pemimpin

untuk merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam” menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransisca Nababan (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Interama Trikencana Bersinar Medan” menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai memanglah tidak mudah, selain dari faktor kepemimpinan pengaruh dari motivasi sangatlah diperlukan dalam memberi kinerja yang baik. Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Istilah motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan penting dalam mewujudkan keberhasilan suatu pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dedhitama (2009) dengan judul penelitian “pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan di pabrik gula madukismo)” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial

terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Jelita Caroline (2015) judul penelitian “pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance di Manado” dimana motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA) merupakan birokrasi pemerintah dilingkungan pemerintah Aceh sebagai unsur pendukung pemerintah Aceh dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang pengelolaan keuangan daerah dipimpin oleh seorang kepala badan serta berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan peraturan Gubernur Aceh No. 66 Tahun 2018 bagian kedua paragraf pertama pasal 5. Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA) mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan keuangan bidang pendapatan, anggaran, barang dan kekayaan milik Aceh, perbendaharaan, akuntansi dan pembinaan serta evaluasi anggaran Kabupaten/Kota sesuai peraturan perundang-undangan.

Pada dasarnya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh dapat dilihat masih adanya keadaan atau kondisi yang belum stabil. Berdasarkan survei awal ditemukan bahwa kinerja pegawai pada bidang tenaga kerja secara umum sudah baik, namun disamping itu, masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya lebih

ditingkatkan lagi. Seperti masalah terkait kuantitas dan kualitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas dan pekerjaan pada masing-masing bidang. Dan penulis menilai bahwasanya peran kepemimpinan kurang tegas dalam menyikapi keterlambatan penyelesaian tugas pada masing-masing pegawai. Dimana seharusnya seorang pemimpin dapat bertindak tegas pada pegawai yang melakukan keterlambatan dalam melaksanakan tanggungjawab yang diberikan. Oleh sebab itu, perlunya kepekaan pemimpin untuk membangun motivasi pada pegawai untuk bisa meningkatkan kinerja yang maksimal dan berkualitas.

Diketahui bahwasanya BPKA memiliki jumlah pegawai yang berjumlah 370 orang yang didalamnya mencakup pegawai ASN yang berjumlah 196 dan Non ASN berjumlah 174. Asn dan Non asn ini ialah status kepegawaian yang membedakan pegawai yang satu dengan pegawai lainnya atau dalam suatu organisasi biasa disebut pegawai tetap ataupun pegawai kontrak. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desi Rani (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Perbedaan Status Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Mandailaing Natal” menyatakan bahwa status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Suharman (2020) judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kebijakan Penetapan Status Unit Khusus Dan

Status Kepegawaian Sebagai Variabel Moderating” yang menyatakan bahwa status kepegawaian tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut dipenelitian ini dikarenakan status yang tidak memberikan kejelasan masa depan dalam jangka panjang dapat menurunkan kepuasan pegawai sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan hasil kerja dari seorang pegawai dalam tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan nilai-nilai Islam. Oleh karena itu, Islam mengajarkan bahwasanya dalam bekerja harus dapat memberikan manfaat kepada diri dan orang lain terkait dengan cara bekerja sesuai syariat Islam.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dan mengetahui kinerja atau performa dari ASN maupun Non ASN apakah telah sesuai dengan standar kerja berdasarkan nilai-nilai keislaman atau belum, dan apakah kepemimpinan, motivasi, dan status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh. Dengan ini penulis bermaksud untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul penelitian **Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh Di Tinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh?
2. Apakah Status Kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh?
4. Apakah Kepemimpinan, Status Kepegawaian, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini antara lain ialah:

1. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.
2. Untuk mengetahui apakah Status Kepegawaian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.

4. Untuk mengetahui apakah Kepemimpinan, Status Kepegawaian, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu bahan kajian literatur dalam menambah ilmu pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pustaka dan dapat memberikan referensi yang baik bagi kepustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

- 2) Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terkait kepemimpinan, status kepegawaian dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi Badan Pengelola Keuangan Aceh.

3) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah ilmu pengetahuan kepada peneliti dan pembaca khususnya terkait kepemimpinan, status kepegawaian, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan yang terdiri dari beberapa bab, yaitu:

Bab I PENDAHULUAN

Pada bab ini, peneliti menguraikan latar belakang penelitian yang mencakup teori-teori singkat mengenai topik yang akan dibahas dalam penelitian serta alasan mengapa peneliti mengangkat topik-topik tersebut dalam penelitiannya. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka diperoleh rumusan masalah serta tujuan penelitian. Peneliti juga menguraikan beberapa manfaat dari penelitian ini. Pada akhir bab ini akan diuraikan mengenai sistematika penulisan.

Bab II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat landasan teori serta memberikan penjelasan mengenai deskripsi penting masing-masing variabel secara keseluruhan. Setelah mengkaji teori-teori penting yang berkaitan. Penulis akan memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dan menentukan hipotesis.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini, peneliti akan membahas tentang teknik perolehan data, cara penentuan sampel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab IV Hasil dan pembahasan

Pada bab ini, peneliti akan menguraikan tentang hasil penelitian mengenai hasil jawaban kuisisioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan.

Bab V Penutup

Pada bab ini, peneliti akan menjelaskan kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa kepada para pengikutnya, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran tersebut, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Syarifuddin, 2013).

Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (*relational concept*). Apabila tidak ada pengikut, maka tidak ada pemimpin. Para pemimpin yang efektif harus mengetahui bagaimana membangkitkan inspirasi dan berelasi dengan para pengikut mereka. James Lippman mengartikan kepemimpinan sebagai berikut:

“Leadership is the initiation of a new structure or procedure for accomplishing an organization’s goals and objectives or for changing an organization’s goals and objectives”.

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan organisasi antara lain sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh

pemimpin (Soetopo, 2012). Kepemimpinan harus membujuk orang-orang lain untuk mengambil tindakan melalui berbagai cara, seperti menggunakan otoritas yang terlegitimasi, menciptakan model (menjadi teladan), penetapan sasaran, memberi imbalan dan hukum, restrukturisasi organisasi, dan mengkomunikasikan visi.

Orang yang menjalankan kepemimpinan disebut pemimpin. Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bisa bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Saefullah (2011) menyatakan bahwa terdapat dua pendapat atau konsepsi tentang timbulnya kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan, yakni:

1. Teori genetik (pembawaan sejak lahir), dimasa lalu banyak orang percaya bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena darah atau keturunan.
2. Teori sosial, teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan bukannya diperoleh berdasarkan keturunan, tetapi karena pengaruh situasi dan kondisi masyarakat.

Kepemimpinan itu tampak pada perilaku pemimpin ketika melaksanakan praktik kepemimpinan. Kepemimpinan itu berkaitan dengan pemimpin dan pengikut (yang dipimpin). Kedua hal itu, yakni pemimpin (*leader*) dan yang dipimpin (*follower*) merupakan komponen utama dalam kepemimpinan. Komponen lainnya adalah perilaku atau sikap pemimpin ketika memimpin. Sikap atau perilaku

pemimpin itu akan menjadi stimuli yang menimbulkan tanggapan pada yang dipimpin berupa umpan balik. Wujud nyatanya berupa sikap kepatuhan para pengikut atau reaksi menentang (Sutardji & Martono, 2014).

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan unsur yang terpenting dalam organisasi, karena menyangkut hubungan antara pimpinan dengan bawahannya. Komponen dari kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi bawahannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Rivai & Mulyadi, 2011).

Dalam kepemimpinan agar dapat berhasil di dalam memimpin bawahannya, selain harus memiliki kualitas maupun sifat, juga dituntut untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Dengan demikian, seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, diantaranya:

a) Koordinasi

Koordinasi adalah aktivitas membawa orang-orang, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan ke dalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai suatu tujuan. Untuk dapat menggerakkan bawahan, seorang pemimpin harus dapat melakukan koordinasi, yaitu menghubungkan, menyatupadukan dan menyelaraskan hubungan antara orang-orang, pekerjaan-pekerjaan, dan satuan-satuan organisasi yang satu dengan yang lain sehingga semua berjalan harmonis.

b) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses utama dalam mengelola organisasi. Proses pengambilan keputusan pada dasarnya merupakan penetapan suatu alternatif pemecahan masalah yang terbaik dari sejumlah alternatif yang ada. Untuk itu diperlukan teknik pengambilan keputusan dengan membuat langkah-langkah yang logis dan sistematis yang meliputi: merumuskan masalah, mengumpulkan informasi, memilih pemecahan yang paling layak dan melaksanakan keputusan.

c) Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin memegang peranan yang penting karena akan berhadapan dengan bermacam pribadi yang berbeda watak maupun latar belakangnya. Komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat berbentuk instruksi atau perintah, saran, bimbingan, petunjuk, nasihat, maupun kritik yang sifatnya membangun.

d) Perhatian pada Bawahan

Pemimpin harus memberikan perhatian kepada bawahan di dalam melaksanakan pekerjaan, agar bawahan merasa diperlukan kehadirannya dan bukan dianggap sebagai alat atau mesin dalam organisasi. Pemimpin harus bisa membantu bawahan apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan rangsangan yang

berupa insentif bila bawahan mempunyai prestasi atau hasil kerja yang baik.

2.1.3 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2012:170) antara lain adalah:

1. Kemampuan analisis yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan.
2. Keteladanan yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal.
3. Rasionalitas dan objektivitas yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif.
4. Instruksi kerja yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun, dan terkonsep.
5. Kemampuan mendengar saran dimana sebagai pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter.
6. Keterampilan berkomunikasi yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan.
7. Pembagian tugas yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas.

8. Ketegasan dalam bertindak adalah dalam pengambilan keputusan pimpinan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencakup tentang bagaimana seseorang bertindak dalam konteks organisasi, cara termudah untuk mengetahui berbagai jenis gaya ialah dengan menggambarkan jenis organisasi atau situasi yang dihasilkan oleh atau yang cocok bagi suatu gaya tertentu (Suryana, 2013). Banyak gaya yang dewasa ini digunakan mengidentifikasi tipe-tipe pemimpin. Gaya kepemimpinan menurut Riberu (dalam Sanjaya, 2014) adalah sebagai berikut:

- a) Birokratis adalah suatu gaya yang ditandai dengan keterikatan yang terus-menerus kepada aturan-aturan organisasi. Gaya ini menganggap bahwa kesulitan-kesulitan akan dapat diatasi apabila setiap orang mematuhi peraturan. Keputusan-keputusan dibuat berdasarkan prosedur-prosedur yang berlaku. Pemimpinnya adalah seorang diplomat dan tahu bagaimana memakai sebagian besar peraturan untuk membuat orang-orang melaksanakan tugasnya.
- b) Permisif merupakan keinginannya yang membuat setiap orang dalam kelompok tersebut puas. Gaya ini menganggap bahwa apabila orang-orang merasa puas dengan diri mereka sendiri dan orang lain, maka organisasi tersebut

akan berfungsi, dengan demikian pekerjaan akan bisa diselesaikan. Koordinasi sering dikorbankan dalam gaya ini.

- c) *Laissez Faire* ialah Persepsi pimpinan yang *Laissez Faire* tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan sering terlihat bahwa aksentuasi diberikan pada hubungan dibandingkan pada penyelesaian tugas. Titik tolak pemikiran yang digunakan ialah bahwa jika dalam organisasi terdapat hubungan yang intim antara seorang pemimpin dengan para bawahan, dengan sendirinya para bawahan itu akan terdorong kuat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab. Masalahnya terletak pada persepsi pimpinan yang didasarkan pada asumsi-asumsi tertentu yang tidak sesuai dengan sifat dasar kepemimpinan yang mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya.
- d) Partisipatif ialah gaya kepemimpinan yang dipakai oleh mereka yang percaya bahwa cara untuk memotivasi orang-orang adalah dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan akan menciptakan rasa memiliki sasaran dan tujuan bersama. Masalah yang timbul adalah kemungkinan lambatnya tindakan dalam menangani masa-masa krisis.
- e) Otokratik adalah watak kepemimpinan dimana pemimpin menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya

sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak ada orang lain yang boleh ikut campur. Dalam hal ini pengambilan keputusan seorang manajer yang otoritatif akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan.

2.1.5 Kepemimpinan Dalam Islam

1. Kepemimpinan dalam Islam

Menurut Saefullah (2010) bahwa Kepemimpinan dalam Islam diistilahkan dengan beberapa kata yang menggambarkan tentang kepemimpinan yaitu:

- a. Kata Imam asal katanya ‘*amma*’ karena ia berada didepan (*amam*), mengasuh (*ummah*), menyempurnakan (*atamah*), menenangkan (*yanamma*). Imam adalah orang yang memberi petunjuk.
- b. Amir yang memberi perintah (seperti dalam ayat: *amarna mutrafiha*), juga sesuatu yang mengagumkan (seperti dalam ayat *laqad ji'ta syai'an imra*).
- c. Waliyy adalah dekat, akrab (*jalasa mimma yali*: duduk dengan orang didekatnya), tempat memberikan loyalitas (*Allahumma man waliya min amri ummati*).
- d. Qadah/ qiyadah ialah penggiring ternak, orang yang memberi petunjuk, pemandu atau petunjuk jalan.

- e. Khalifah adalah para fuqaha mendefenisikannya sebagai suatu kepemimpinan umum yang mencakup urusan keduniaan dan keagamaan, sebagaimana yang dilakukan oleh Nabi SAW yang wajib dipatuhi oleh seluruh umat Islam.

Dalam Islam setiap manusia yang bernyawa adalah pemimpin dan setiap pemimpin memiliki tanggung jawab besar. Dengan demikian pemimpin yang tidak bertanggung jawab telah melakukan hal yang tidak disukai Allah dan berdosa. Maka dari itu, setiap pemimpin harus paham bagaimana pengertian pemimpin sehingga dapat memimpin dengan rasa tanggung jawab dan adil yang sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

2. Fungsi Kepemimpinan dalam Islam

Fungsi atau peran kepemimpinan Islam jelas berbeda dengan fungsi kepemimpinan pada umumnya. Berdasarkan pendapat Ahmad Ibrahim (2006) fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan dalam Islam bersifat pertengahan, menjaga hak dan kewajiban individu serta masyarakat dalam prinsip keadilan, persamaan, tidak cenderung terhadap kekerasan dan kelembutan, tidak sewenang-wenang dan berbuat aniaya.
- b) Kepemimpinan yang berfokus pada nilai-nilai kemanusiaan, memperhatikan kemuliaannya, dan menyelesaikan persoalan dengan sebaik mungkin.

- c) Kepemimpinan yang fokus terhadap kehidupan bawahannya dan tidak membedakan kecuali berdasarkan beban tanggungjawab seorang pemimpin
- d) Kepemimpinan yang fokus terhadap tujuan dan memberikan kepuasan kepada bawahan dengan memberikan suri tauladan yang baik, konsisten, dan tetap bersemangat serta rela berkorban untuk mewujudkan tujuan.
- e) Kepemimpinan yang memiliki kemampuan strategis, berfokus pada faktor internal dan eksternal yang melingkupi organisasi dan perusahaan.

3. Tolak Ukur Kepemimpinan dalam Islam

Menurut Entin (2020) terdapat beberapa tolak ukur kepemimpinan dalam perspektif Islam, diantaranya adalah:

- a) Beriman, dalam nilai-nilai luhur kepemimpinan yang diajarkan Islam hanya dapat dilaksanakan secara maksimal apabila pelakunya seorang mukmin yang benar-benar beriman kepada Allah. Sebagaimana firman Allah SWT QS Al-Maidah ayat 55-56:

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ
 الصَّلَاةَ وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ ﴿٥٥﴾ وَمَنْ يَتَوَلَّ
 اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا فَإِنَّ حِزْبَ اللَّهِ هُمُ
 الْغَالِبُونَ ﴿٥٦﴾

Artinya:

“Sesungguhnya pemimpin kamu hanyalah Allah, Rosul-Nya, dan orang-orang yang beriman, mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah). Dan barang siapa mengambil Allah, Rosul-Nya dan orang-orang beriman menjadi pemimpinnya, maka sesungguhnya pengikut (agama) Allah itulah yang pasti menang”.

- b) Memiliki keahlian, kemampuan dan keahlian (*capability*) merupakan syarat mutlak dalam meletakkan amanah dipundak seseorang. Seperti disebutkan dalam teori manajemen, *“the right man on the right place”*. Islam mengajarkan profesionalisme melalui sabda Rasulullah SAW: *“ jika suatu urusan diserahkan kepada yang orang bukan ahlinya maka tunggulah saat kehancurannya.”* (H.R Muslim)
- c) Diterima masyarakat (*acceptable*) keahlian dan integritas individu yang terpuji dapat membuat seorang pemimpin mudah diterima oleh masyarakatnya. Pemimpin yang memiliki cacat dimata masyarakat terlebih telah melukai hati masyarakatnya tidak layak dipilih sebagai

pemimpin. Seorang pemimpin haruslah bersih, jujur, amanah dan berjiwa reformis sejati.

- d) Tidak arogan, tidak otoriter dan bersedia menerima kritik, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang menganggap dirinya sebagai pelayan masyarakat hidupnya senantiasa dihabiskan untuk kepentingan masyarakat bukan untuk memenuhi kepentingan pribadi dan kelompok-kelompoknya.
- e) Berkualitas dari segi fisik, mental dan intelektual, memiliki pengetahuan yang luas, mental dan fisik yang baik sangat membantu memecahkan persoalan yang akan dihadapi dimasa yang akan datang. Rasulullah bersabda: *“seorang mukmin yang kuat lebih baik dan dicintai oleh Allah SWT dari pada mukmin yang lemah”* (H.R Muslim)

Sebagaimana dengan QS Al-Qasas ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَىٰ يٰأَيُّهَا يَا بَنِيَّ اسْتَغْرِهٖ إِنَّ خَيْرَ مَن
اسْتَغْرَتْ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (٢٦)

Artinya:

“Berkata salah seorang diantara anaknya (syuaib): wahai ayahanda, jadikanlah ia sebagai pegawai, karena sebaik- baik pegawai adalah yang kuat lagi bisa dipercaya”.

Dan dalam firman Allah QS AL-Baqarah ayat 247 berbunyi:

وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا
قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَنَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ
مِنْهُ وَلَمْ يَأْتِ سَعَةً مِّنَ الْمَالِ قَالَتْ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ
عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي
مُلْكُهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ (٢٤٧)

Yang artinya:

“Sesungguhnya Allah SWT telah memilihnya (thanut) sebagai rajamu, karena ia memiliki kekuatan fisik dan berilmu. Sesungguhnya Allah memberikan kekuasaannya kepada siapa yang dikehendaki-Nya, sesungguhnya ia Maha luas (ilmu-Nya) lagi Maha mengetahui”.

- f) Mengupayakan kemaslahatan umat, dalam Islam pemimpin haruslah mencapai tujuan dari kepemimpinan dengan memaslahatkan umat. Namun orientasi kepemimpinan saat ini banyak diabaikan oleh para pemimpin dengan mengubah arah menjadi kepentingan pribadi/golongan dan kekuasaan. Dan Allah menjadikan kepemimpinan ini sebagai ujian di

muka bumi sebagaimana yang telah Allah firmankan dalam QS Al-Baqarah ayat 124:

وَإِذْ أُنزِلَتْ عَلَيْكَ آيَاتُ رَبِّكَ فَاتَّقِ اللَّهَ إِنَّكَ كَانَتْ تَمَعًا
جَاعِلًا لِلنَّاسِ إِمَامًا قُلْ وَمَنْ ذُرِّيَّتِي قُلْ لَا يَمْلِكُ
عَهْدِي الظَّالِمِينَ (١٢٤)

Yang artinya:

“Dan ingatlah, ketika Ibrahim diuji Tuhannya dengan Beberapa kalimat (Perintah dan Larangan), lalu Ibrahim menunaikannya. Allah Berfirman: sesungguhnya Aku akan menjadikanmu imam bagi seluruh manusia. Ibrahim Berkata: Dan saya memohon juga dari keturunanku. Allah Berfirman: Janji-Ku (ini) tidak mengenai orang- orang yang zalim”.

Menurut Sofyan, S (2011) beberapa karakter Rasulullah SAW yang dijadikan pedoman dalam memimpin adalah sebagai berikut:

- a. *Siddiq*, seorang pemimpin yang selalu menyatakan kebenaran, jujur, dan memiliki integritas pribadi yang tinggi
- b. *Amanah*, seorang pemimpin harus dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan selalu dapat menyelesaikan tugas

yang dibebankan kepadanya secara memuaskan

- c. *Fathanah*, seorang pemimpin yang profesional serta mengutamakan keadilan, kecerdasan, kebijaksanaan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.
- d. *Tabliqh*, seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk dapat menyampaikan kebenaran, berkomunikasi secara benar, serta mampu mendidik dan mengarahkan orang lain untuk mematuhi aturan.

Praktik kepemimpinan berkaitan dengan mempengaruhi tingkah laku dan perasaan orang lain baik secara individual maupun kelompok dalam arahan tertentu. Kepemimpinan menunjuk pada proses untuk membantu mengarahkan dan memobilisasi orang atau ide-idenya. Dalam islam, kepemimpinan diidentikkan dengan istilah “*khalifah*” yang berarti wakil. Pemakaian kata *khalifah* setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung didalam perkataan "*amir*" atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini disebut pemimpin

formal. Jika merujuk kepada firman Allah SWT dalam Al Qur'an surah Al Baqarah ayat 30 sebagai berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قُلْ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ (۳۰)

Artinya:

Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku akan menciptakan khalifah di muka bumi. Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."

2.2 Status Kepegawaian

2.2.1 Definisi Status Kepegawaian

Status kepegawaian adalah keadaan yang membedakan pegawai yang satu dengan yang lain dalam perusahaan atau organisasi (Hendrajana et al., 2017). Status kepegawaian pada dasarnya ada 3 (tiga) yaitu karyawan tetap (ASN) , karyawan kontrak (Non ASN), dan *outsourcing*. Perbedaan utama dari status

karyawan kontrak dan tetap adalah dari status legalnya, jika karyawan tetap tidak memiliki jangka waktu untuk karyawan kontrak memiliki jangka waktu. Hal ini juga dituangkan dalam perjanjian kerja karyawan, karyawan kontrak akan diberikan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) yang artinya memiliki jangka waktu habisnya hubungan kerja, sedangkan karyawan tetap dituangkan dalam Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Outsourcing adalah penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. *Outsourcing* diatur dalam UU 13/2003 dan Kepmenakertrans 220/MEN/X/2004 tentang syarat-syarat penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain. Karyawan *outsourcing* bisa merupakan karyawan tetap ataupun kontrak, hal itu bergantung kepada sifat pekerjaannya (memenuhi syarat untuk kontrak) dan juga bergantung kepada kebijakan pengelola *outsourcing* itu. Konsep pengelompokan pegawai tetap mengacu pada pegawai yang rutin bekerja secara penuh dan ikut mengelola kegiatan usaha. Pegawai tidak tetap (pegawai musiman) mengacu kepada pegawai yang diberi imbalan

berupa upah harian dan jenis pekerjaan tidak menyaratkan memiliki keahlian tertentu (Triyono, 2011)

2.2.2 Indikator Status Kepegawaian

Adapun Manulu, G (2021) berpendapat bahwasanya ada beberapa indikator status kepegawaian yaitu:

1. Loyalitas merupakan tindakan pegawai yang menunjukkan dukungan dan kepatuhan kepada instansi tempatnya bekerja. Adapun pada ASN, hal ini tercantum dalam *Core Values* ASN yang dapat dimaknai dengan ASN harus mengutamakan kepentingan bangsa dan Negara.
2. Kerjasama dengan tim merupakan *team work* saling melengkapi dan komitmen dalam upaya mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas bersama-sama.
3. Tanggungjawab adalah sikap atau perilaku yang dilakukan oleh pegawai dalam menanggung segala resiko terhadap apa yang dilakukan.

2.2.3 Status Kepegawaian Dalam Islam

Seorang pegawai tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya. Dalam proses pengerjaan tugas ataupun tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, seorang pegawai harus melaksanakan dengan sebaik-baiknya karena itu merupakan suatu amanah yang telah dipercayakan kepadanya. Allah melarang bagi siapapun untuk mengkhianati amanat sebagaimana yang telah ditetapkan dalam QS Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ (٢٧)

Yang artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Definisi Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *“movere”* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Hasibuan (2013:141) menyatakan motivasi berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016). Sedangkan Mangkunegara (2017) berpendapat motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sutrisno (2013) juga menyatakan pendapatnya mengenai definisi motivasi yakni adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dari diri sendiri tanpa adanya paksaan.

Motivasi merupakan dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang ke arah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri individu muncul, terarah, dan mempertahankan perilaku, motivasi menjadi dorongan (*driving force*) terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi yang ada pada setiap orang tidaklah sama, berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain. Untuk itu, diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakikat motivasi, serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi mereka untuk berbuat atau berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh individu lain atau organisasi (Parnawi, 2019).

2.3.2 Teori Motivasi

a. Teori David McClelland

Teori McClelland (dalam Mangkunegara, 2017) mengatakan 3 poin, yaitu:

1. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai

motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang.

2. Motivasi Berkuasa

Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.

3. Motivasi Berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

b. Teori Abraham Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2017:94) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.3.3 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2013) meliputi:

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
3. Usaha untuk maju yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Rekan kerja yang dipilih yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
5. Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

6. Orientasi tugas/sasaran yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan- pekerjaan serta tanggung jawab.
7. Ketekunan yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
8. Pemanfaatan waktu yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

2.3.4 Definisi Motivasi Kerja

Filmore H. Stanford (1969) mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dan Robert A. Baron (2012) menyatakan motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive aurosal*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan (Robbin & Coutler, 2012).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Menurut As'ad (2006) bahwasanya motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah

sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan, dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi kinerjanya (Khaliq, 2014).

Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya.

Dalam hubungannya dengan lingkungan kerja Ernest J. McCormick (dikutip dalam Mangkunegara, 2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Drucker (2012) berpendapat motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan seseorang sehingga muncul motivasi dasar yang mereka usahakan sendiri untuk menggabungkan dirinya dengan organisasi untuk berperan dengan baik.

Seorang ahli dalam aliran behaviorisme, B.F. Skinner menyatakan (dikutip dalam Sutarto, 2010) yaitu:

"if you want people to be productive and active in various ways, the important thing is to analyze the contingencies of reinforcement, not the need to be satisfied"

Dalam memotivasi karyawan pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan.

Dari pengertian para tokoh diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Seseorang yang motivasi kerjanya tinggi ditandai dengan (Khaliq, 2014):

- a) Menyukai tugas kantor yang menuntut tanggung jawab pribadi
- b) Mencari situasi yang dapat memberikan umpan balik dengan segera baik dari pimpinan maupun teman sejawat
- c) Senang bekerja sendiri, sehingga kemampuan dapat dikedepankan
- d) Senang bersaing mengungguli prestasi orang lain
- e) Memiliki kemampuan menanggukhan pemuasan keinginan demi pekerjaan
- f) Tidak tergugah sekadar mendapatkan uang, status, atau keuntungan lainnya.

2.3.5 Motivasi Kerja Dalam Islam

Motivasi Kerja dalam Islam menurut Wahyudin (2018) diantaranya adalah:

1. Keinginan untuk menjalankan segala perintah dan menjauhi segala larangan-Nya
2. Semangat dalam mendalami ilmu agama
3. Bekerja keras untuk mendapatkan rezeki yang halal dan berkah
4. Berkeinginan untuk menghindari sifat-sifat tercela
5. Motivasi dalam memelihara diri dari kemusrikan, kemunafikan, dan kekufuran.

Setiap manusia diberikan oleh Allah kecenderungan alamiah dalam tubuh manusia untuk tetap menjaga keseimbangan tubuh secara terus-menerus. Dan apabila keseimbangan tersebut tidak tercapai maka akan timbul motivasi yang bertujuan mengembalikan keseimbangan tubuh seperti semula. Seperti halnya ketika seseorang merasa lapar maka seseorang termotivasi untuk menghilangkan rasa lapar yang ia rasakan. Oleh karena itu, motivasi memiliki peran penting dalam diri manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan berusaha yang sungguh-sungguh dan selalu bekerja keras.

Pada dasarnya semua hal yang akan kita lakukan sebagai seorang muslim yang taat ialah guna memperoleh ibadah sebagai bekal akhirat kelak. Karena pada hakikatnya manusia diciptakan Allah SWT hanyalah untuk beribadah kepada-Nya. Oleh sebab itu,

peran motivasi sangatlah besar dalam menunjang diri bersemangat dalam setiap pekerjaan yang dilakukan..

Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan dalam Al-quran surah Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (١٠)

Yang artinya:

“Apabila shalat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi. Carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.”

Menurut Saleh (dalam Umiyarz, 2021) menyatakan seorang yang bekerja harus dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik sesuai dengan ajaran Islam dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Niat baik dan benar (mengharapkan ridha Allah)

Dalam bekerja niat dan motivasi menentukan arah pekerjaan. Apabila bekerja hanya mengharapkan gaji maka hanya gajilah yang akan didapat. Namun apabila seseorang termotivasi bekerja untuk akhirat dan mendapatkan harta yang halal tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Rasulullah bersabda:

Dari Saad bin Abu Waqqash RA, Rasulullah bersabda *“sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan*

(bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk istrimu” (HR. Bukhari-Muslim)

2. Takwa dalam bekerja

Dalam hal ini, terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangannya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut :

- a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.
- b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak bermalas-malasan, merugikan rekan kerjadan instansi.

- c. Taat pada aturan yang diberlakukan.
- d. Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan aturan Islam dengan tidak melakukan kecurangan.

3. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas adalah syarat utama diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas yaitu:

- a. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
- b. Tidak pamrih dan ria.
- c. Penuh semangat dalam mengerjakan pekerjaan.
- d. Tidak merasa rendah diri karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

4. Menyadari bahwa bekerja adalah ibadah

Budaya kerja menurut perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan tuhan tetapi dalam bermuamalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah. Syarat-syarat dalam bekerja menurut islam sebagai berikut:

- a. Amalan yang dikerjakan itu harus sesuai dengan hukum Islam dan tidak bertentangan.
- b. Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfaat kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah.
- c. Amalan tersebut dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepati apa yang ditetapkan Rasulullah SAW, yaitu Allah SWT amat menyukai seseorang yang membuat suatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik.
- d. Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukum-hukum Islam dan ketentuan batasannya, seperti tidak menzalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu atau merampas hak orang lain.
- e. Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti sholat, zakat, dan lain sebagainya

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib hal ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardhu lainnya.

Islam sepatutnya dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Dalam Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan pedoman dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan manusia. Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha. Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah. dengan demikian motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hobi, bukan juga untuk status, apalagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara tetapi untuk beribadah dan menggapai keberkahan Allah SWT.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Definisi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2013) ialah bahwa pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sedangkan kinerja yang dikemukakan oleh

Rivai (2012) adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan aktivitas kerja yang merujuk pada tugas yang ahrus dilakukannya.

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Robbins (2011) mengungkapkan bahwasanya kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena pemimpi harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu

menggali potensipotensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan dapat mencapai tolak ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan Kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi

Motivasi merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya Tahan atau Kehandalan

Kehandalan atau daya tahan menilai apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya, sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8) Kuantitas Pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Kedisiplinan

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi untuk dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

2.4.3 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja didefinisikan sebagai monitoring dan pelaporan program berjalan yang harus diselesaikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang diukur dapat ditekankan pada jenis atau level program yang dijalankan (*process*), produk atau layanan langsung yang dihasilkan (*output*), maupun hasil ataupun dampak dari produk atau layanan (*outcome*).

Program yang dimaksud dapat berupa aktivitas, proyek, fungsi, atau kebijakan yang telah teridentifikasi tujuannya atau sasaranannya (Sulisworo, 2014).

Adapun Sari dan Arwinda (2015) berpendapat pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang terdapat di dalam perusahaan, hasil pengukuran kemudian dipergunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Handayani (2011) mengemukakan terdapat enam kriteria penting yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja yaitu:

- 1) *Quality* merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) *Quantity* merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) *Timeliness* yaitu adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material

dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.

- 5) *Need for supervision* merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- 6) *Interpersonal Impact* merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.4.4 Fungsi dan Tujuan Kinerja

Menurut Ivancevich (dalam Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja memiliki tiga fungsi utama yaitu:

- a) Kapasitas untuk melakukan yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman.
- b) Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan teknologi.
- c) Kerelaan untuk melakukan yang berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Tujuan kinerja yang dinyatakan oleh Rivai (2010) ialah pada dasarnya adalah untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.

Namun terdapat beberapa tujuan kinerja sebagaimana yang telah dinyatakan oleh Sarinah (2016), yaitu:

- a) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- b) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- c) Meningkatkan motivasi kerja.
- d) Meningkatkan etos kerja.
- e) Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- f) Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- g) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- h) Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- i) Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

2.4.5 Definisi Pegawai

Pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian (Edgar, 2012). Menurut Widjaja (dalam Malik, 2011) mengatakan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani maupun rohani (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Dengan demikian pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-

lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Sedangkan menurut kamus bahasa Indonesia pegawai merupakan orang yang bekerja pada satu lembaga dengan mendapatkan gaji atau upah dari pekerjaan yang dilakukannya.

Musanef (1984) berpendapat bahwasanya pegawai sebagai pekerja sehingga mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang atasan untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dia bekerja untuk digaji dan sebagai penggerak utama dari setiap organisasi, tanpa mereka organisasi dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi sesuatu yang berarti, hal-hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, serta loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

2.4.6 Kinerja Pegawai

Prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai disebut *actual performance* atau *job performance*. Seorang pegawai yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah disepakati merupakan kriteria kinerja pegawai yang baik. Terdapat

beberapa faktor penting dalam penilaian kinerja pegawai (Silaen, 2021) yaitu:

a) Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan dapat menunjukkan kinerja karyawan karena kuantitas kerja melihat seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dalam mengukur produktifitas sumber daya manusia, maka karyawan hendaknya diberikan target yang akan dicapai untuk mengetahui seberapa besar nilai atau seberapa banyak pekerjaan yang dapat mereka selesaikan.

b) Kualitas Kerja

Selain besarnya target pekerjaan yang akan dicapai dan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan, salah satu indikator penting dalam menilai kinerja karyawan adalah kualitas pekerjaan. Proses karyawan dalam melakukan pekerjaannya sangat berbanding lurus dengan kualitas pekerjaannya. Oleh karena itu, pimpinan dalam mendelegasikan pekerjaan bagi karyawan hendaknya memberikan panduan yang jelas atau sesuai dengan standar dan kebijakan yang telah ditetapkan.

c) Pengetahuan tentang Pekerjaan

Karyawan harus memiliki pengetahuan dan keahlian karena hal ini sangat berkaitan dengan kinerja mereka di dalam pekerjaan. Pengetahuan yang diberikan oleh perusahaan lewat pelatihan dan latar belakang pendidikan karyawan

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga halnya dengan keahlian karyawan, dimana pemimpin memastikan posisi yang ada di dalam perusahaan harus menempatkan karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

d) Perencanaan Kegiatan

Untuk mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan maupun pimpinan perusahaan harus mempunyai standar yang bisa disebut dengan perencanaan. Hal ini sangat penting karena karyawan dan pimpinan perusahaan akan sulit mengukur sejauh mana pekerjaan yang sudah tercapai jika tidak ada perencanaan. Dalam mengevaluasi kinerja juga dapat menggunakan perencanaan untuk mengukur perkembangan yang dapat dicapai sumber daya manusia dalam perusahaan, perencanaan juga dapat dipakai sebagai standar pengukuran, mengevaluasi pekerjaan individu dan sistem edukasi sehingga dapat menjadi data dalam departemen sumber daya manusia. Analisis dan sistem yang baik sangat dibutuhkan dalam mengontrol kinerja karyawan dalam perusahaan. tanpa ada data yang jelas, maka manajer sumber daya manusia akan mengalami kesulitan melakukan monitoring yang akan menjadi hambatan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan tersebut. Untuk melakukan analisa terhadap pekerjaan seseorang maka data sangat diperlukan dan merupakan kunci yang sangat penting.

e) Otoritas “Wewenang”

Prawirosentono (1999) mengatakan bahwa dalam melakukan suatu kerja yang sesuai dengan kontribusinya yang diperintahkan oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya dalam suatu organisasi formal adalah sifat dari suatu komunikasi yang disebut dengan otoritas.

f) Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku adalah pengertian disiplin menurut Prawirosentono (1999). Jadi disiplin adalah menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dalam pelaksanaan kegiatan kerja karyawan.

g) Inisiatif

Perencanaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang dihasilkan dari ide yang dibentuk dari daya pikir dan kreatifitas.

Menurut Mangkunegara (dalam Silaen, 2021) terdapat beberapa karakteristik kinerja pegawai yaitu:

- a) Mempunyai komitmen yang tinggi.
- b) Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- c) Tujuan yang realistis dimiliki.
- d) Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan.
- e) Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- f) Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

2.4.7 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja merupakan suatu pencapaian yang diperoleh untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang berlandaskan kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip Islam. Dalam Islam kinerja bukanlah hanya mencari materi untuk menghidupi diri beserta keluarga dengan menghabiskan waktu secara terus-menerus. Namun merupakan cara setiap muslim memanfaatkan berbagai potensi yang ada dalam dirinya dilandaskan dengan nilai-nilai Islam untuk mencapai suatu keberkahan dalam tujuan hidupnya.

Zadjuli (dalam Yoga dwi et al, 2019) menyatakan Islam menilai kinerja dapat dilihat dari niatnya dalam bekerja karena Allah SWT dan dalam bekerja menerapkan kaidah syariah secara kaffah.

Al-Quran menjelaskan tentang kinerja dalam Islam yang terdapat dalam surah Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَخِ فِيْمَا أَتَكَ اللهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا
وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْخِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ
لَأُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ (٧٧)

Artinya:

“Dan carilah negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupa bagianmu didunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada mu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Berdasarkan ayat diatas sepatutnya sebagai umat Islam bersikap ikhlas dalam menjalani tugas yang diberikan pemimpin atau atasan ditempat bekerja selagi tidak bertentangan dengan

prinsip Islam karena Allah tidak menyukai perbuatan yang merugikan orang lain.

Produktivitas kerja yang tinggi tidak hanya dinilai dari kuantitas (jumlah) dari hasil kerja yang dicapai tetapi juga kualitas (mutu) pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh sebab itu dalam Islam amal atau pekerjaan seseorang tidak dilihat dari segi jumlah akan tetapi dari kualitas cara kerja yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman.

2.5 Penelitian Terdahulu

a. Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Fadhila dan Pracoyo (2017) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Saka Energi Indonesia. Hadiwijaya (2015) juga menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Mitra Ogan Baturaja dibandingkan dengan motivasi kerja. Yulianita (2017) juga menyatakan hasil yang sama. Ia menyatakan hasil bahwa yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo adalah variabel gaya kepemimpinan. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) hasil menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Departement *Production* di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam.

Ketiga penelitian diatas menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun

Silpa et al. (2020) mendapatkan hasil penelitian yang berbeda yakni variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur

b. Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Yulianita (2017) motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Saputri dan Andayani (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. Namun pada PT Saka Energi Indonesia, variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Fadhila & Pracoyo, 2017). Berbeda dengan hasil penelitian Silpa et al. (2020) motivasi kerja ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur.

c. Status Kepegawaian Dan Kinerja Pegawai

Aspita dan Sugiono (2018) menyatakan bahwa status karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Daan Mogot. Syahrul (2021) juga menyatakan hal yang sama yakni status kepegawaian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Namun menurut Julindrastuti et al. (2022) status kepegawaian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Wijayanti, Dwi Wahyu, 2012	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan uji hipotesis uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,4%.	<p>Perbedaan: Tempat penelitian berbeda.</p> <p>Persamaan: Variable yang diteliti adalah kepemimpinan, motivasi, dan kinerjas karyawan.</p>

Tabel 2.1-Lanjutan

2	Hadiwi jaya. 2015	<i>Effect of Styles of Leadership and Motivation to Employee Performance</i>	Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan, terhadap variabel kinerja karyawan pada Unit Usaha PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja diperoleh nilai sig. (p-value) sebesar 0.000 dan F-hitung = 174,134. Gaya kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan Unit Usaha PT. Perkebunan Mitra Ogan Baturaja dengan t-hitung 9,389 dan sig. sebesar 0.000</p>	<p>Perbedaan: Tempat penelitian berbeda</p> <p>Persamaan: Variable yang diteliti adalah kepemimpinan , motivasi, dan kinerjas karyawan</p>
---	-------------------	--	-------------------------	---	--

				dibandingkan dengan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 1,980 dan sig. sebesar 0.051.	
3	Widnyana, dkk. 2016	Efek Pemoderasian Status Kepegawaian pada Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Anova dan Regresi Pemoderasian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan baik motivasi maupun kinerja antara karyawan tetap dengan karyawan outsourcing, namun ada perbedaan signifikan pada komitmen organisasional. Selain itu, status kepegawaian muncul sebagai variabel pemoderasi pengaruh motivasi dan komitmen organisasional pada kinerja karyawan.	<p>Perbedaan: Tidak meneliti variabel komitmen organisasi dan kepemimpinan .</p> <p>Persamaan: Variabel yang diteliti motivasi, status kepegawaian dan kinerja karyawan</p>

Tabel 2.1-Lanjutan

4	Inaray, dkk. 2016	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Amanah Finance, Manado. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.	<p>Perbedaan: Tempat penelitian berbeda.</p> <p>Persamaan: Variable yang diteliti adalah kepemimpinan, motivasi, dan kinerjas karyawan.</p>
5	Yulianita. 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara parsial pula berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel yang berpengaruh paling signifikan yaitu Gaya Kepemimpinan.	<p>Perbedaan: Tempat penelitian berbeda.</p> <p>Persamaan: Variable yang diteliti adalah kepemimpinan, motivasi, dan kinerjas karyawan</p>

Tabel2.1-Lanjutan

6	Fadhila dan Pracoyo. 2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Saka Energi Indonesia)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan lepas pantai Pangkah PT. Saka Energi Indonesia sebesar 72,7%, sedangkan sisanya sebesar 23,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.	<p>Perbedaan: Tidak meneliti variabel budaya organisasi</p> <p>Persamaan: Meneliti variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai</p>
7	Saputri dan Andayani. 2018	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen <i>Production</i> di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam	Uji F dan Uji t	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	<p>Perbedaan: tempat penelitian berbeda</p> <p>Persamaan: Variable yang diteliti adalah kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai</p>

Tabel 2.1-Lanjutan

8	Saragih dan Simarmata . 2018	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	Path Analysis	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kinerja pegawai dengan kepemimpinan, dengan kepuasan, dengan motivasi kerja, dengan kinerja pegawai dengan kepuasan, dengan motivasi kerja. Analisis jalur menunjukkan kepemimpinan, dan motivasi kerja, memiliki pengaruh terhadap perubahan variabel kinerja pegawai.	<p>Perbedaan: Tidak meneliti kepuasan kerja</p> <p>Persamaan: Variabel yang diteliti kepemimpinan , motivasi, dan kinerja pegawai</p>
9	Aspita dan Sugiono. 2018	Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial, dan Status Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Dan Mogot	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot.	<p>Perbedaan: Tidak meneliti jenjang karir dan kompensasi finansial.</p> <p>Persamaan: Variabel yang diteliti status karyawan dan kinerja karyawan</p>

Tabel 2.1-Lanjutan

10	Lutfi dan Siswanto . 2018	A Transformational Leadership, it's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation	Path Analysis	<p>Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel motivasi. Sedangkan, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui variabel budaya organisasi. Hasil penelitian memiliki implikasi manajerial, yakni untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu mengoptimalkan peran kepemimpinan yang mendorong motivasi kerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan: Tidak meneliti budaya organisasi</p> <p>Persamaan : Variabel yang diteliti motivasi dan kinerja karyawan</p>
----	---------------------------	---	---------------	--	--

Tabel 2.1-Lanjutan

11	Silpa; Echdar, Saban; Said, Muhammad. 2020	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur	Regresi Linier Berganda	<p>Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi belajar tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, sedangkan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Berdasarkan hasil analisis ANOVA atau F test, menyatakan bahwa ketiga variabel penelitian secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Dan Adjusted R Square dengan nilai 57,7% dimana variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.</p>	<p>Perbedaan: tidak meneliti variabel disiplin kerja</p> <p>persamaan: meneliti variabel kepemimpinan, motivasi dan kinerja</p>
12	Syahrul. 2021	Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselraban	Regresi Linier Sederhana	<p>Hasil uji regresi linear sederhana diperoleh $Y = 23,562 + 0,686X$, yang berarti bahwa nilai pengaruh variabel X terhadap Y berpengaruh positif dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselraban.</p>	<p>Perbedaan: Tempat penelitian berbeda</p> <p>Persamaan: Variabel yang diteliti status kepegawaian dan kinerja pegawai</p>

Tabel 2.1-Lanjutan

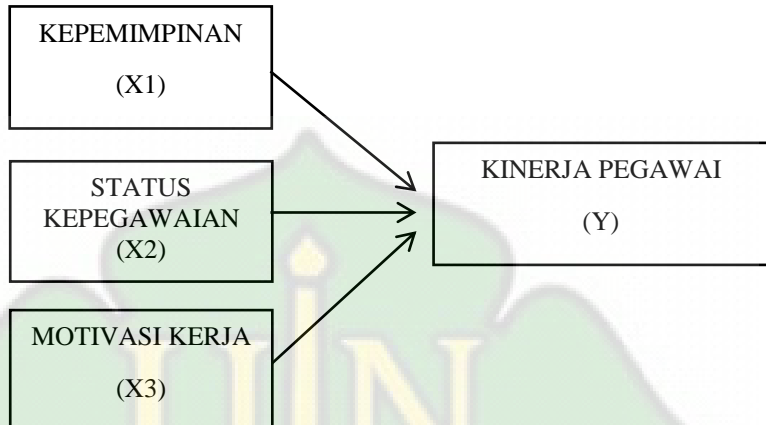
13	Julindrastuti, dkk. 2022	Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Independent Sample t test dan Regresi Linier Berganda	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai tetap lebih besar daripada kepuasan kerja pegawai kontrak dengan perbedaan sebesar 0,036. Maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan kepuasan kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak diterima.</p> <p>Hasil signifikansi t <i>test for equality of means</i> menyatakan bahwa status kepegawaian tidak berpengaruh signifikan pada kinerja. Dan hasil uji regresi menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Perbedaan: Tidak meneliti variabel kepuasan kerja</p> <p>Persamaan: Variabel yang diteliti status kepegawaian dan kinerja karyawan</p>
----	--------------------------	--	---	--	---

2.6 Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah suatu gambaran hubungan antar variabel penelitian. Dengan konseptual yang berhubungan dengan teori dari berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka berfikir mampu menjelaskan keterkaitan antara variabel yang akan diteliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung.

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan mengenai variabel kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja. Bahwasanya kinerja yang baik salah satunya adalah hasil dari pemimpin yang mampu mengarahkan dan membimbing bawahannya untuk dapat membentuk kinerja yang produktif dalam mencapai tujuan instansi sesuai yang ditetapkan. Dan juga dengan adanya kejelasan status jangka panjang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai itu sendiri. Dalam menciptakan dan mempertahankan sebuah kinerja pegawai yang diinginkan sebuah instansi dibutuhkan motivasi-motivasi yang menimbulkan perasaan loyalitas dan semangat dalam bekerja sehingga pegawai tersebut tetap dapat memberikan tingkat kinerja yang tinggi dan hasil kinerja yang sesuai dengan tujuan instansi.

Gambar 2.1
Skema Kerangka Berfikir`



Berdasarkan gambar 2.1 diatas menjelaskan bahwa penelitian ini dilakukan kepada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh, untuk dapat melihat bagaimana pengaruh kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.

2.7 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dikemukakan yang bersifat dugaan dan karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dengan demikian, terkait dengan penaruh kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀₁: Tidak adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh

- H₁: Adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh
- H₀₂: Tidak adanya pengaruh signifikan status kepegawaian terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh
- H₂: Adanya adanya pengaruh signifikan status kepegawaian terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh
- H₀₃: Tidak adanya pengaruh signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh
- H₃: Adanya pengaruh signifikan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh
- H₀₄: Tidak adanya pengaruh simultan variabel kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh
- H₄: Adanya pengaruh simultan variabel kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh yang berada di komplek kantor gubernur Aceh, gedung D. Beralamatkan Jl. T. Nyak Arief No.219 Syiah Kuala, Kota Banda Aceh, 23114

3.2 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Budianto (2013) menyatakan pendekatan kuantitatif berbentuk angka (*numerical*) yang diolah secara statistika. Sehingga dapat diperoleh signifikansi perbedaan kelompok maupun hubungan antar variabel yang diteliti.

Jenis dari penelitian ini adalah deskriptif asosiatif karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta serta hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, pendekatan deskriptif akan digunakan untuk mengidentifikasi tentang kepemimpinan, status kepegawaian, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa metode asosiatif adalah suatu pernyataan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pendekatan asosiatif ini digunakan untuk menguji atau menanyakan pengaruh

kepemimpinan, status kepegawaian, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Aceh.

3.3 Model Empiris

Dalam upaya memperoleh data guna melengkapi penyusunan penelitian ini, penulis mendapatkan data dan informasi dari berbagai sumber dengan prosedur sebagai berikut:

1. Studi Pustaka

Metode yang dilakukan yaitu dengan mengumpulkan, membaca buku dan penelitian ilmiah sebelumnya sebagai referensi, serta catatan kuliah yang berhubungan dengan masalah yang dibahas pada penelitian ini.

2. Studi Dokumentasi

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan melakukan kegiatan wawancara dan menyebarkan kuisioner.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh ditinjau dalam perspektif ekonomi islam ini penulis menggunakan variabel Kepemimpinan (X1), Status Kepegawaian (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y).

3.3.1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Dimana peneliti ingin menelaah tentang kinerja pegawai apabila dinilai dengan faktor-faktor variabel independen yang tersedia.

3.3.2. Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang nilainya dapat mempengaruhi variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan(X1), status kepegawaian (X2, dan motivasi kerja (X3).

Tabel 3.1 Kisi-kisi Intrumen Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
1	Variabel (Y), kinerja pegawai	Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh seseorang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dilakukannya.	1. <i>Quality</i> 2. <i>Quantity</i> 3. <i>Timeliness</i> 4. <i>Cost</i> 5. <i>effectiveness</i> 6. <i>Need for supervision</i> <i>Interpersonal impact</i> (hadayani, 2011)	1-6
2	Variabel (X ₁), kepemimpinan	Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan menentukan arah tujuan suatu organisasi.	1. Kemampuan analisis 2. Keteladanan 3. Rasionalitas dan objektivitas 4. Instruksi kerja 5. Kemampuan mendengar	1-8

			saran 6. Keterampilan berkomunikasi 7. Pembagian tugas 8. Ketegasan dalam bertindak (hasibuan, 2012)	
3	Variabel (X_2), status kepegawaian	Status kepegawaian adalah identitas yang dapat membedakan antar salah satu pegawai dan pegawai lainnya	1. ASN 2. Non ASN	1-2
	Variabel (X_3), motivasi kerja	Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul disetiap individu untuk mengarahkan ke suatu tujuan	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk rasa memiliki 4. Kebutuhan akan harga diri 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri 3. (mangkunegara, 2017:94)	1-5

3.5 Populasi dan sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Ferdinand (dalam Irwan, S 2018) menyatakan populasi adalah gabungan dari keseluruhan yang berbentuk peristiwa, orang yang memiliki karakteristik dan sebagai pusat perhatian peneliti yang layak untuk diteliti. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi

penelitian adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh yang berjumlah 334 orang.

Dan sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dan apabila pada populasi tersebut terlalu besar dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi baik itu karena keterbatasan waktu, dana, dan tenaga. Maka dalam penelitian ini penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Dan teknik pengumpulan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan pendekatan *probability* dengan metode sampel *Simple Random Sampling*, yaitu metode penarikan sampel yang mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan asumsi bahwa populasi tersebut berdistribusi normal, maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{370}{1 + (334 * 10\%^2)}$$

$$n = 78,723 \text{ atau } 78$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas kesalahan yang diperbolehkan, sebanyak 10%

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 78 responden.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek yang diteliti. Oleh karena itu, untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian yang dilakukan di Badan Pengelolaan Keuangan Aceh menggunakan teknik pengumpulan data berupa:

(1) Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan proses tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Teknik ini digunakan untuk mendapatkan data berupa jumlah pegawai baik ASN maupun Non ASN dan data lainnya yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara bebas secara langsung atau bertatap muka dengan 78 orang pegawai sebagai responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin pada Badan Pengelolaan Keuangan yang sesuai dengan data yang akan diperlukan.

(2) Studi Dokumentasi

Penulis mengumpulkan data yang berkaitan dengan dokumentasi Instansi seperti sejarah Instansi dan struktur organisasi yang ada di Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.

Dokumen ini diperlukan untuk menyempurnakan atau mendukung pembahasan di dalam penelitian ini dengan cara mempelajarinya.

(3) Daftar Pertanyaan (Quesioner).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, yaitu pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA), dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, yakni untuk mengukur orang tentang fenomena sosial. Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung dengan R-tabel hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig. (2-tailed) dan membandingkannya dengan tarif signifikan (α) yang ditentukan. Bila sig. (2-tailed) < 0,05 maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig. (2-tailed) > 0,05 maka butir instrument tidak valid (Juliandi & Irfan, 2013:79).

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang dilakukan apabila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2013).

Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable, Juliandi dan Irfan (2013:148) meguraikan kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha > 0,6, maka instrumen dinyatakan reliable (terpercaya).

2) Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha < maka instrumen dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.7 Teknik Analisis

Teknik analisis merupakan proses penelitian yang membutuhkan kerja keras, pikiran yang kreatif, serta pengetahuan yang tinggi (Sugiyono, 2019).

3.7.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan suatu metode yang menyajikan data dalam bentuk tabel dan grafik yang dapat dilihat dari nilai *mean* (rata-rata), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari masing-masing variabel yang bertujuan agar dapat menggambarkan distribusi serta perilaku data sampel yang berasal dari data penelitian dengan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *crime total*, *crime clearance*, dan *crime rate* dan kinerja pegawai.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain:

A. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Salah satu metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas yaitu: uji Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal (Sujiyanto, 2012). Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut terdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak terdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas timbul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model, untuk mendeteksi adanya multikolinearitas. Ghazali dan Ratmono (2017) menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 0,09 maka model terbebas dari uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka biasa disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka bisa disebut heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat di lihat dari uji glesger. Uji glesger mengusulkan untuk meregresikan nilai *absolut residual* sebagai variabel dependen (Hidayat, 2013).

D. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji yang bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi ada korelasi (hubungan) antara pengamatan pada periode t dengan pengamatan periode $(t-1)$. Model regresi yang baik seharusnya bebas autokorelasi. Uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi adalah dengan uji *Runs test*.

4. Model Analisis

Model analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Penggunaan model ini dimaksudkan untuk mengestimasi pengaruh kepemimpinan, status kepegawaian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Mengingat status kepegawaian terdiri dari dua (2) kategori yaitu ASN dan Non ASN, maka variabel ini diukur dengan *dummy*, (skala kategori ini dimana ASN diberi skor 2 dan Non ASN diberi skor 1).

Secara statistik model regresi linier berganda dengan variabel *dummy* yang diterapkan dalam kajian ini diformulasikan sebagai berikut ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

Y : Kinerja pegawai

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Status kepegawaian (variabel *dummy* dikategorikan dengan ASN diberi skor 2 dan Non ASN diberi skor 1)

X_3 : Motivasi kerja

e : Error

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian dari suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasilnya dapat dinyatakan signifikan secara statistik. Tujuan dari pengujian ini

adalah untuk mengetahui apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak.

A. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) suatu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Ghozali (2013) mengemukakan dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini yaitu:

1. Apabila nilai probabilitas signifikansi $F > 0.05$ atau 5% maka koefisien regresi tidak signifikan, variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai probabilitas signifikansi $F < 0.05$ atau 5% maka koefisien regresi signifikan, terdapat pengaruh yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen.

B. Uji t

Sugiyono (2019) berpendapat bahwasanya Uji t merupakan hasil sementara terhadap rumusan masalah yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis dibutuhkan dalam mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Dalam pengujian ini, dasar pengambilan keputusan signifikansi menurut Ghozali (2013) yaitu:

1. Apabila nilai probabilitas signifikansi $t > 0.05$ atau 5% maka variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai probabilitas signifikansi $t < 0.05$ atau 5% maka variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

C. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase dari pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini juga berfungsi dalam melihat seberapa besar kemampuan variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y). Kisaran nilai koefisien determinan berada di angka 0 sampai 1. Nilai 0 pada hasil uji koefisien determinan menunjukkan kemampuan variabel independen terbatas dalam menjelaskan variabel dependennya. Begitupun sebaliknya, nilai 1 pada hasil uji koefisien determinan menunjukkan kemampuan variabel independen sangat kuat dalam menjelaskan variabel dependennya (Asep & Suryana, 2013).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Badan Pengelolaan Keuangan Aceh

4.1.1 Pembentukan Badan Pengelolaan Keuangan Aceh

Badan Pengelolaan keuangan Aceh (BPKA) dibentuk dengan Qanun Aceh Nomor 13 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat Aceh, peraturan gubernur Aceh Nomor 101 tahun 2016 tentang susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Badan Pengelolaan Keuangan Aceh dan diganti dengan peraturan Gubernur Aceh Nomor 66 Tahun 2018 serta peraturan Gubernur Aceh Nomor 17 Tahun 2018 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja unit pelaksana teknis daerah pengelolaan pendapatan Aceh pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh. Pembentukan susunan organisasi dan tata kerja dinas tersebut merupakan implementasi dan undang-undang Nomor 11 tahun 2016 tentang perangkat daerah.

Berdasarkan dengan Qanun yang dipaparkan tersebut bahwasanya Badan Pengelolaan Keuangan Aceh merupakan unsur pendukung pemerintah Aceh yang melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang pengelolaan keuangan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan serta berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

4.1.2 Visi Dan Misi Badan Pengelolaan Keuangan Aceh

a. Visi Badan Pengelolaan Keuangan Aceh

Visi merupakan suatu gambaran yang mengacu pada keadaan yang diinginkan dimasa depan. Dalam hal ini, Badan Pengelolaan keuangan Aceh turut ikut serta dalam visi gubernur aceh yaitu “pemerintahan yang bersih, adil, dan melayani dengan pengertian tata kelola pemerintahan yang transparan dan bebas korupsi guna mendukung pelayanan publik yang murah, cepat, tepat sasaran, berkualitas dan merata.

b. Misi Badan Pengelolaan Keuangan Aceh

Misi adalah sesuatu yang yang dilakukan oleh instansi agar tujuan instansi dapat terlaksana dengan baik. Terkait misi, Badan Pengelolaan Keuangan Aceh mendapat tugas mendukung dan menyukseskan misi ke-1 yang ditetapkan oleh Gubernur Aceh yakni “Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan yang Adil, Bersih dan Melayani” dengan program unggulannya *Aceh Peumulia*.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh (BPKA) sebanyak 78 pegawai . Adapun karakteristik responden penelitian ini terdiri dari empat kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja dan status kepegawaian.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut adalah data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	53	67.9
Laki-Laki	25	32.1
Total	78	100.0

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1, diketahui bahwa dari 78 responden, 53 orang merupakan responden perempuan, dan 25 orang adalah responden laki-laki. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah pegawai perempuan Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.

4.2.2 Responden Berdasarkan Umur

Berikut adalah data responden berdasarkan rentang umur.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Rentang Umur

Rentang Umur	Jumlah	Persentase (%)
22 - 32 Tahun	36	46.2
33 - 43 Tahun	30	38.5
> 43 Tahun	12	15.4
Total	78	100.0

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui bahwa dari 78 responden, 36 orang merupakan responden yang berumur 22-32 tahun, 30 orang adalah responden yang berumur 33-43 tahun, dan 12 orang

adalah responden yang berumur > 43 tahun. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh yang berumur 22-32 tahun.

4.2.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut adalah data responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 10 Tahun	47	60.3
> 10 Tahun	31	39.7
Total	78	100.0

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa dari 78 orang responden, 47 orang adalah responden yang masih bekerja selama < 10 tahun, sedangkan 31 orang adalah responden yang sudah bekerja > 10 tahun. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh yang sudah bekerja < 10 tahun.

4.2.4 Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Berikut adalah data responden berdasarkan status kepegawaian.

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase (%)
ASN	54	69.2
Non ASN	24	30.8
Total	78	100.0

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa dari 78 orang responden, 54 orang adalah responden yang berstatus sebagai ASN, sedangkan 24 orang merupakan responden dengan status kepegawaian Non ASN. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan status kepegawaian sebagai ASN.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *product moment pearson correlation* dengan bantuan software SPSS versi 25. Adapun dasar pengambilan keputusan uji validitas, jika Nilai R hitung $>$ R tabel, maka mengindikasikan bahwa item soal angket valid, jika nilai R hitung $<$ R tabel, maka mengindikasikan item soal angket dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,765	0,219	0,05	Valid
	X1.2	0,593	0,219	0,05	Valid
	X1.3	0,593	0,219	0,05	Valid
	X1.4	0,765	0,219	0,05	Valid
	X1.5	0,700	0,219	0,05	Valid
	X1.6	0,700	0,219	0,05	Valid
	X1.7	0,765	0,219	0,05	valid
	X1.8	0,700	0,219	0,05	Valid
Motivasi kerja (X3)	X3.1	0,609	0,219	0,05	Valid
	X3.2	0,708	0,219	0,05	Valid
	X3.3	0,709	0,219	0,05	Valid
	X3.4	0,000	0,219	0,05	Valid
	X3.5	0,584	0,219	0,05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,668	0,219	0,05	valid
	Y.2	0,654	0,219	0,05	Valid
	Y.3	0,594	0,219	0,05	Valid
	Y.4	0,529	0,219	0,05	Valid
	Y.5	0,606	0,219	0,05	Valid
	Y.6	0,745	0,219	0,05	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel 4.5, diketahui bahwa nilai signifikansi semua item dari empat variabel lebih kecil dari 0,05 dan nilai dari R hitung > dari nilai R tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item dari variabel tersebut dinyatakan valid.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016) Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi konstruk atau indikator (variabel) penelitian. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsistensi atau stabil dari

waktu ke waktu. Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS, yaitu dengan uji *Alpha Cronbach* dengan kriteria hasil pengujian sebagai berikut: Jika nilai *Alpha Cronbach* > dari nilai R tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliabel, namun jika nilai *Alpha Cronbach* hasil perhitungan < dari nilai R tabel maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah tidak reliabel. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Apha Cronbach	R tabel	Keterangan
X1	0,850	0,219	Reliabel
X3	0,668	0,219	Reliabel
Y	0,699	0,219	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti (2022)

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa nilai *Apha Cronbach* keempat variabel penelitian > dari nilai R tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner penelitian dinyatakan reliabel.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1 Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal tidaknya data yang digunakan dalam penelitian baik variabel independen maupun dependen. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuan yang diberlakukan dalam metode K-S adalah Jika angka

probabilitas kurang dari 0,05, maka variabel ini tidak terdistribusi secara normal. Sebaliknya, bila angka probabilitas di atas 0,05, maka H_a ditolak yang berarti data terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.17002480
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.105
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.956
Asymp. Sig. (2-tailed)		.320

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dalam uji normalitas adalah sebesar (0,320). Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

4.4.1.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah dengan tidak adanya kolerasi antara variabel independent, untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Suatu model regresi

dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika mempunyai nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10,00. Berikut adalah hasil uji Multikolinieritas dalam penelitian.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.056	.205		.273	.786		
1 kepemimpinan	.647	.074	.628	8.738	.000	.423	2.367
status kepegawaian	.025	.044	.027	.558	.578	.929	1.077
motivasi kerja	.337	.071	.337	4.763	.000	.435	2.297

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel independen dalam penelitian ini lebih besar dari (0,10), dan nilai VIF variabel independen dalam penelitian ini lebih kecil dari (10,00), sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.4.1.3 Hasil Uji Heterokedasitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya kesamaan variance residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lain, jika terdapat adanya kesamaan maka menunjukkan adanya homoskedastisitas. Suatu penelitian yang baik adalah yang terbebas dari heterokedastisitas. Metode uji

heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji glesger. Jika dibandingkan dengan metode scatterplot yang sangat lemah karena hanya mengandalkan analisis visual, maka uji Glesger lebih memudahkan untuk uji hipotesis untuk mendapatkan kepastian. Uji Glesger mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual (UbsUt) sebagai variabel dependen (Hidayat, 2012). Menurut Ghozali (2011) data penelitian dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikansinya di atas 0,5. Berikut adalah hasil uji heterokedasitas dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.139	.100		-1.388	.169
1 kepemimpinan	.032	.036	.149	.881	.381
status kepegawaian	-.004	.022	-.024	-.208	.836
motivasi kerja	.041	.035	.198	1.187	.239

a. Dependent Variable: ABS

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen lebih besar dari (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedasitas dalam penelitian ini.

4.4.1.4 Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini merupakan uji yang bertujuan untuk melihat apakah dalam periode regresi ada korelasi antara pengamatan pada periode t dengan pengamatan periode $(t-1)$. Dengan demikian model regresi yang baik seharusnya bebas autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Uji statistic yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi adalah dengan uji *Runs Test*.

Uji *Runs-test* adalah sebuah bagian uji statistic non-parametrik yang dapat dipergunakan untuk menguji antar residual terdapat korelasi atau tidak. Apabila nilai sig melebihi 0,05 maka data tidak mengalami autokorelasi. Berikut hasil dari uji *Runs-test* pada pengujian autokorelasi pada penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi (Runs Test)

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.00412
Cases < Test Value	38
Cases >= Test Value	40
Total Cases	78
Number of Runs	39
Z	-.222
Asymp. Sig. (2-tailed)	.824

a. Median

Berdasarkan tabel 4.10 diatas bahwa nilai *Asymp Sig. (2-tailed)* memiliki nilai 0,824 yakni lebih besar dari 0,05. Sehingga, data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat adanya autokorelasi pada data yang diujikan.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Variabel *Dummy*

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mencari ada atau tidaknya pengaruh variabel kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Mengingat bahwasanya variabel status kepegawaian sebagai variabel *dummy* yang diketahui dengan skala kategori skor 2 untuk ASn dan Skor 1 untuk Non ASn.

Berikut ini adalah tabel hasil uji analisis regresi linear berganda variabel *dummy* dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4.10
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Variabel *Dummy*

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.056	.205		.273	.786		
1 kepemimpinan	.647	.074	.628	8.738	.000	.423	2.367
status kepegawaian	.025	.044	.027	.558	.578	.929	1.077
motivasi kerja	.337	.071	.337	4.763	.000	.435	2.297

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan oleh tabel di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda dengan variabel *dummy* sebagai berikut:

$$Y = 0,056 + 0,647 X1 + 0,025 X2 + 0,337X3 + e$$

Koefisien-koefisien regresi linear berganda dengan variabel *dummy* di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,056 menyatakan bahwa jika variabel independen dinyatakan konstan atau nol, maka variabel kinerja pegawai yang terjadi adalah sebesar 0,056.
- b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,647 menunjukkan bahwa apabila variabel lain bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah sebesar 0,647 setiap satu satuan variabel kepemimpinan. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai dari kepemimpinan maka semakin baik kinerja pegawai yang akan dihasilkan. Hasil pengujian statistic menunjukkan nilai $t_{hitung} (8.738) > t_{tabel} (1.992)$
- c. Nilai koefisien regresi status kepegawaian sebesar 0,025 menunjukkan bahwa apabila variabel lain bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah sebesar 0,025 setiap satu satuan variabel status kepegawaian. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai status kepegawaian maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa nilai dari $t_{hitung} (0,558) < t_{tabel} (1.992)$ hasil ini menunjukkan bahwa status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja namun tidak signifikan.
- d. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,337 menunjukkan bahwa apabila variabel lain bernilai konstan, maka nilai Y akan berubah sebesar 0,337 setiap satu satuan variabel motivasi kerja. Dari hasil analisis ini di simpulkan

bahwa semakin tinggi nilai motivasi kerja maka semakin baik kinerja pegawai yang akan dihasilkan. Dengan demikian hasil ini dibuktikan juga dari hasil uji statistik $t_{hitung} (4.673) > t_{tabel} (1.992)$.

- e. e merupakan nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang dapat disebabkan karena adanya kemungkinan variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen tetapi tidak dimasukkan dalam model persamaan,

berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dengan variabel *dummy* diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan ($X_1= 0,647$) merupakan factor paling dominan yang paling mempengaruhi kinerja pegawai dibanding variabel status kepegawaian ($X_2=0,025$) dan variabel ($X_3=337$)

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t

Menurut Ghozali (2018) uji t parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 4.10 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 1.992. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan.

Hasil uji nilai t juga dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom *sig (significance)*. Uji nilai t ini dilakukan dengan

membandingkan signifikansi, dimana kriteria pengujiannya adalah jika nilai signifikansi $<0,05$, maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, namun jika nilai signifikansi $>0,05$, maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji t dalam penelitian ini.

Dari Tabel 4.10 Hasil yang ditunjukkan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,00, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga diperkuat dengan nilai $t_{hitung} (8.738) > t_{tabel} (1.992)$
2. Variabel status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja pegawai tapi tidak signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel status kepegawaian sebesar 0,578, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini diperkuat dengan nilai $t_{hitung} (0,025) < t_{tabel} (1,992)$
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,000, yang dimana nilai signifikansi

tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini diperkuat dengan nilai $t_{hitung} (4.763) > t_{tabel} (1.992)$

4.6.2 Uji F

Tabel 4.11
Hasil Pengujian Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.576	3	3.859	128.278	.000 ^b
Residual	2.226	74	.030		
Total	13.802	77			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, status kepegawaian, kepemimpinan

Menurut Ghozali (2018) uji F digunakan untuk mengukur *Goodness of Fit* dari model persamaan regresi. *Goodness of Fit* digunakan untuk menguji secara bersama-sama signifikansi pengaruh variabel kepemimpinan (X_1), status kepegawaian (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Berdasarkan dari hasil uji F diatas dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} sebesar 128.278. sedangkan dengan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 2.73. hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($128.278 > 2.73$). dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1), status kepegawaian (X_2) dan motivasi kerja

(X₃) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan demikian penulis menyimpulkan bahwasanya hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan pengelolaan Keuangan Aceh terbukti dan dapat diterima.

4.6.3 Uji Koefisien Determinan (R Square)

Uji koefisien determinan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau determinasi variabel kepemimpinan, status kepegawain, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Berikut hasil uji koefisien determinan dalam penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.839	.832	.17344	2.011

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, status kepegawaian, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,839 (83,9%). Hal tersebut dapat diartikan bahwa tingkat pengaruh atau determinasi variabel kepemimpinan, status

kepegawain, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 83,9%. Sedangkan sisanya 16,1% nilai kinerja pegawai dipengaruhi atau dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan Penelitian

4.7.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan inti dari manajemen yang mengelola organisasi dan aktivitas kerja orang lain dalam melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu kepemimpinan harus disertai dengan nilai-nilai keislaman, Allah telah berfirman dalam surah Al-baqarah: 30 (*“Dan ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah dibumi”*). Sebagaimana firman Allah diatas bahwasanya setiap manusia adalah pemimpin. Untuk itu, setiap manusia dituntut mampu mengelola atau mengatur diri sendiri, sesama manusia, dan terhadap lingkungan disekitarnya.

Konsep Kepemimpinan dalam Islam adalah *rahmatan lil’alamin* yang berlandaskan aturan Islam sesuai dengan peradapan masa kini. Sebagaimana Rasulullah SAW menyampaikan ajaran-ajaran Islam dan kaidah atau norma perilaku manusia yang bersifat *normative* tentang kepemimpinan muslim sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah. Rasulullah bersabda *“telah menceritakan kepadaku ismail, malaikat dari Abdullah bin dinar, dati ibn umar r.a sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: kalian adalah pemimpin yang akan dimintai*

pertanggungjawaban. Penguasa adalah pemimpin yang akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Suami adalah pemimpin keluarganya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Istri adalah pemimpin dirumah suaminya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Pelayan adalah pemimpin dalam mengelola harta tuannya dan akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.” (H.R Bukhari dan Muslim)

Dengan demikian, sebagai pemimpin yang hidup dimuka bumi Allah haruslah memimpin dengan karakter yang dimiliki Rasulullah SAW dengan rasa tanggung jawab, amanah, adil, cerdas dan bersikap murah hati kepada bawahan yang dipimpinnya dengan menunjukkan kebijaksanaan yang menjadi suri tauladan bagi bawahan. Oleh karena itu, perspektif Islam terhadap perbuatan khalifah ialah khilafah haruslah memperhatikan segala aktivitas hidupnya penuh perencanaan dengan tersusun baik dan teratur sehingga khalifah dapat merealisasikan amanat Allah terhadap pola tingkah laku dan sikap yang nantinya akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,000, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadhila dan Pracoyo (2017) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadiwijaya (2015) yang juga menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianita (2017) yang menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan adalah variabel kepemimpinan. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silpa et al. (2020) yang menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Dari uraian diatas yang didasari oleh teori-teori yang telah dipaparkan tersebut juga diperkuat dengan penelitian-penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa baik atau tidaknya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Ketika kepemimpinan di suatu organisasi dianggap baik, maka hal tersebut sudah pasti memberikan pengaruh semakin baiknya kinerja pegawai. Namun, ketika kepemimpinan di suatu organisasi dianggap kurang baik, maka hal tersebut memberikan pengaruh terhadap kurang baiknya kinerja pegawai.

Dalam penerapan kepemimpinan pada Badan Pengelolaan Keuangan aceh telah sesuai dengan perspektif Islam yang menerapkan prinsip-prinsip Islam dengan menekankan pemimpin

memiliki karakter yang diterapkan Rasulullah SAW dengan bersikap penuh rasa tanggung jawab, amanah, adil, cerdas dan bersikap murah hati kepada bawahan sehingga dengan adanya sikap sesuai nilai Islam ini dapat mengacu pada peningkatan kinerja kearah yang produktif dan baik.

4.7.2 Pengaruh Status Kepegawaian terhadap Kinerja Pegawai

Dalam menyelenggarakan roda pemerintahan dan pembangunan, seorang pegawai merupakan unsur penting sebagai sumber daya manusia yang berperan aktif terhadap keberhasilan tujuan yang akan diperoleh. Dalam hal ini, sebagai pelayan publik harus sesuai dengan kaidah *good and clean governance*. Dengan demikian, pegawai haruslah bersikap profesional dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Islam meninjau bahwasanya sikap professional dikaitkan dengan pengertian “*taqwa*” dimana setiap manusia harus tetap berada dijalan yang benar berdasarkan sabda Rasulullah SAW: “*sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, dengan professional dalam pekerjaannya*” (H.R Baihaqi dari Aisyah r.a)

Sikap professional dapat ditunjukkan dengan kepatuhan dan dukungan seorang pegawai terhadap instansi. Dengan demikian dari sikap professional yang ditunjukkan menentukan hasil kinerja yang ia lakukan, sehingga dalam Islam sebagai agama yang mengatur untuk meletakkan dan menekankan nilai-nilai

profesionalitas dalam pekerjaan yang diembankan kepadanya haruslah dilakukan dengan professional.

Dalam menjalani setiap pekerjaan dan tanggung jawab seorang pegawai harus bertindak secara maksimal karena pekerjaan yang diberikan ialah amanah yang telah dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu, ASN ataupun tidak (Non ASN) seorang pegawai haruslah bertanggung jawab dengan melakukan pekerjaan dengan baik dikarenakan setiap manusia yang diberi sebuah amanah dalam bentuk pekerjaan haruslah mentaatinya. Sebagaimana konsep agama Islam mengajarkan setiap manusia diperbolehkan taat dan mematuhi aturan pemimpin yang sejalan dengan batas-batas yang dijelaskan dalam Alquran dan hadist dan tidak boleh mematuhi seorang pemimpin melainkan karena Allah SWT

Hasil dari Penelitian yang dilakukan ini ditemukan bahwa status kepegawaian berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel status kepegawaian sebesar 0,578, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05.

Hasil analisis penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aspita dan Sugiono (2018) yang menunjukkan bahwa status karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Syahrul (2021) juga menyatakan hal yang sama yakni status kepegawaian berpengaruh positif terhadap

kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julindrastuti et al. (2022) yang menunjukkan bahwa status kepegawaian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ASN atau tidaknya status pegawai di suatu instansi belum menjadi penentu terhadap kinerja pegawai. Artinya adalah ASN nya seorang pegawai masih belum tentu berpengaruh terhadap baiknya kinerja pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya, Non ASN nya seorang pegawai masih belum tentu berpengaruh terhadap kurang baiknya kinerja pegawai tersebut.

Perspektif Islam terhadap seseorang yang bekerja dipandang sama. Artinya bahwa Islam tidak memandang jika status tinggi maka kinerja yang dihasilkan rendah dan status rendah maka kinerja tinggi. Namun Islam mengajarkan bahwa seorang pekerja yaitu haruslah memiliki sikap “*taqwa*” dengan mematuhi aturan dan perintah dari instansi dan pemimpin dengan sikap yang bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan. Dengan begitu kinerja yang akan dihasilkan dapat maksimal tanpa memandang tingkatan status pekerjaan ASN maupun Non ASN (kontrak atau bakti). Dengan kata lain manusia sebagai insan yang bertaqwa harus memiliki kualitas dan kuantitas sesuai ajaran Rasulullah tanpa memandang status kepegawaian yang dimiliki oleh pekerja.\

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pada dasarnya semua hal yang akan dilakukan sebagai seorang muslim yang taat ialah guna memperoleh ibadah sebagai bekal akhirat kelak. Karena pada hakikatnya manusia diciptakan Allah SWT hanyalah beribadah kepada-Nya. Oleh sebab itu, peran motivasi sangat besar dalam menunjang diri dalam bersemangat terhadap pekerjaan yang dijalani.

Dalam Islam, motivasi kerja adalah niat yang menjadi pendorong atau acuan untuk melakukan aktivitas. Oleh sebab itu, keinginan tersebut dapat terbentuk dari naluri atau adanya rasa kemauan dari dalam diri untuk menjalani aktivitas yang positif atau tidak.

Sebagaimana dalam teori Abraham Maslow (dalam Mangkunegara, 2017) motivasi dipacu dari adanya kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan untuk rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasi diri. Sejalan dengan ajaran islam bahwasanya setiap manusia memiliki keinginan yang mendasari sehingga untuk melakukan aktivitas bekerja yang nantinya tidak hanya untuk mencapai kenikmatan duniawi atas hal yang dicapai namun mendapat ridha dan keberkahan juga dari Allah, sehingga dari keberkahan Allah tersebut menjadi bekal kita ditempat akhir kehidupan kita nantinya

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai

signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,000, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianita (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Saputri dan Andayani (2018) juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Silpa et al. (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja ternyata tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari uraian hasil penelitian diatas diperkuat dengan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa baik atau tidaknya motivasi kerja pegawai di suatu instansi akan pasti memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka sudah pasti memberikan pengaruh terhadap baiknya kinerja pegawai tersebut. Namun, ketika seorang pegawai kurang memiliki motivasi kerja, maka hal tersebut sudah pasti memberikan pengaruh terhadap kurang baiknya kinerja pegawai tersebut.

Perspektif Islam terhadap motivasi kerja ialah sebagai dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam menunjang semangat diri. Dalam hal ini, Islam mendasari bahwasanya bekerja tidak hanya untuk menikmati duniawi saja

akan tetapi mencari ridha dan keberkahan Allah yang akan menjadi pegangan sebagai bekal kehidupan nantinya. Oleh sebab itu kinerja yang ditunjukkan baik pegawai dan instansi mengedepankan acuan atau dorongan yang bernilai positif dan baik menurut nilai Islam.

4.7.4 Pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Status Kepegawaian (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Dalam konsep Islam seorang makhluk hidup yang bernyawa dituntut untuk dapat bekerja menggunakan manajemen yang benar dan tidak mensia-siakan waktu dengan hal-hal yang tidak bermanfaat. Oleh karena itu, setiap muslim dituntut untuk meningkatkan kualitas hidupnya dengan berbagai potensi yang ada pada dirinya dilandaskan dengan nilai-nilai islam agar mencapai keberkahan dalam tujuan hidupnya. Firman Allah dalam surah Al-Insyirah ayat 7-8:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ ﴿٨﴾

Yang artinya:

“Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain) (7). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap. (8)” (Q.S Al-Insyirah:7-8)

Tafsir Juz’Amma/ Syaikh Prof. Dr. Shalih bin Fauzan al-Fauzan, anggota Lajnah Daaimah (komite fatwa majelis ulama KSA) menafsirkan bahwasanya “jika kamu telah selesai mengerjakan kesibukan duniamu, maka berdirilah dan semangat

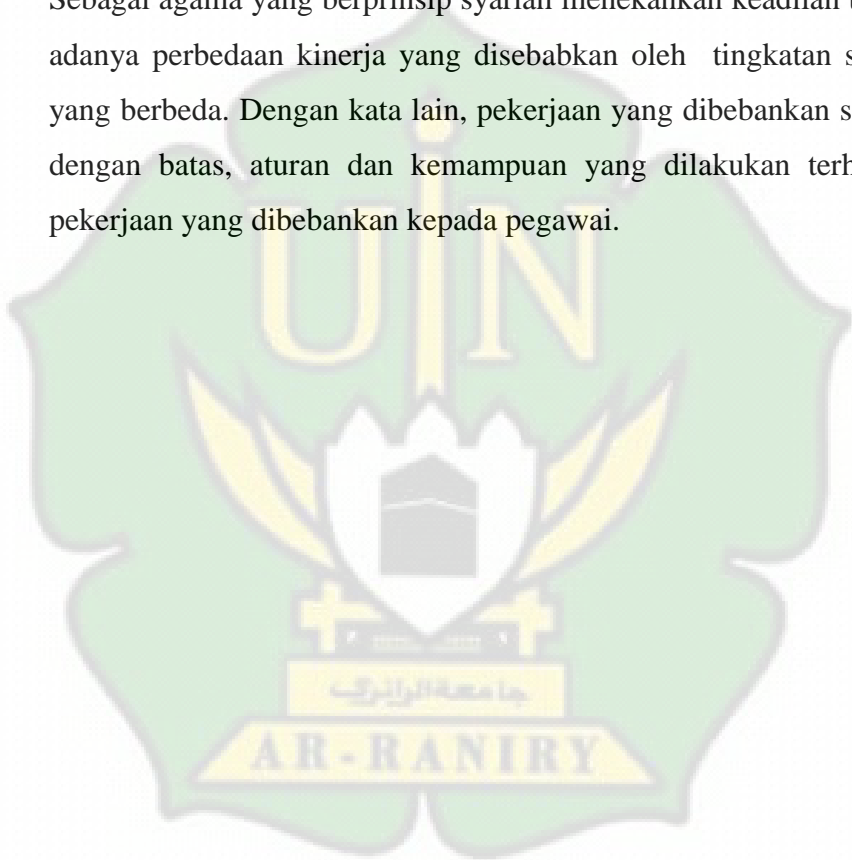
dalam mengerjakan ibadah yang dengannya kamu mendapatkan akhiratmu lebih baik, dan janganlah kamu habiskan waktumu hanya untuk urusan dunia semata, tetapi seimbangkanlah dengan amalan akhirat dan berzikir kepada Allah SWT”.

Sebagaimana dalam Islam baik antara pemimpin dan bawahan maupun sesama rekan kerja terkait yang berada dalam sebuah institusi haruslah saling membantu, jujur, adil dan menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap nama baik rekan kerja dan instansi, oleh karena itu Islam menekankan sebagaimana seorang pemimpin itu dalam menjalankan tugasnya sesuai nilai-nilai keislaman dan seorang pegawai yang harus patuh terhadap perintah pemimpin yang tidak melanggar dari aturan Islam.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan variabel kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara simultan dengan tingkat signifikansinya (0.00) dengan demikian variabel kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dibuktikan dari hasil uji F atau uji secara keseluruhan terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dapat dilihat bahwa kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja yang didasari dengan nilai-nilai Islam dapat mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.

Perspektif Islam memandang kinerja yang baik ialah kinerja dengan perencanaan yang berprinsip Islam. Dengan meningkatkan kualitas dan mutu hidupnya dengan penuh tanggungjawab tanpa mensia-siakan waktu dengan aktivitas yang tidak bermanfaat. Sebagai agama yang berprinsip syariah menekankan keadilan tanpa adanya perbedaan kinerja yang disebabkan oleh tingkatan status yang berbeda. Dengan kata lain, pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan batas, aturan dan kemampuan yang dilakukan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel kepemimpinan sebesar 0,000, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini juga diperkuat dengan nilai $t_{hitung} (8.738) > t_{tabel} (1.992)$. Kepemimpinan dalam perspektif Islam haruslah menerapkan prinsip-prinsip Islam yang menekankan para pemimpin bersikap dengan karakter yang diterapkan Rasulullah SAW dengan bersikap penuh rasa tanggung jawab, amanah, adil, cerdas dan bersikap murah hati kepada bawahan yang mengacu pada peningkatan kinerja kearah yang produktif dan baik.
2. Status Kepegawaian berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel status kepegawaian sebesar 0,578, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini diperkuat dengan nilai

$t_{hitung} (0,025) < t_{tabel} (1,992)$. Dalam perspektif Islam seseorang yang bekerja dipandang sama yaitu Islam tidak memandang jika status tinggi maka kinerja yang dihasilkan rendah dan status rendah maka kinerja tinggi. Namun, dalam Islam pekerja haruslah memiliki sikap “*taqwa*” dengan mematuhi aturan dan perintah dari instansi dan pemimpin dengan sikap yang bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan dari kualitas dan kuantitas sesuai ajaran Rasulullah SAW.

3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,000, yang dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini diperkuat dengan nilai $t_{hitung} (4.763) > t_{tabel} (1.992)$. Dengan demikian, Perspektif Islam terhadap motivasi kerja ialah sebagai dorongan seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam menunjang semangat diri. Dalam hal ini, Islam mendasari bahwasanya bekerja tidak hanya untuk menikmati duniawi saja akan tetapi mencari ridha dan keberkahan Allah yang akan menjadi pegangan sebagai bekal kehidupan nantinya. Oleh sebab itu kinerja yang ditunjukkan baik pegawai dan instansi mengedepankan acuan atau dorongan yang bernilai positif dan baik menurut nilai islam.

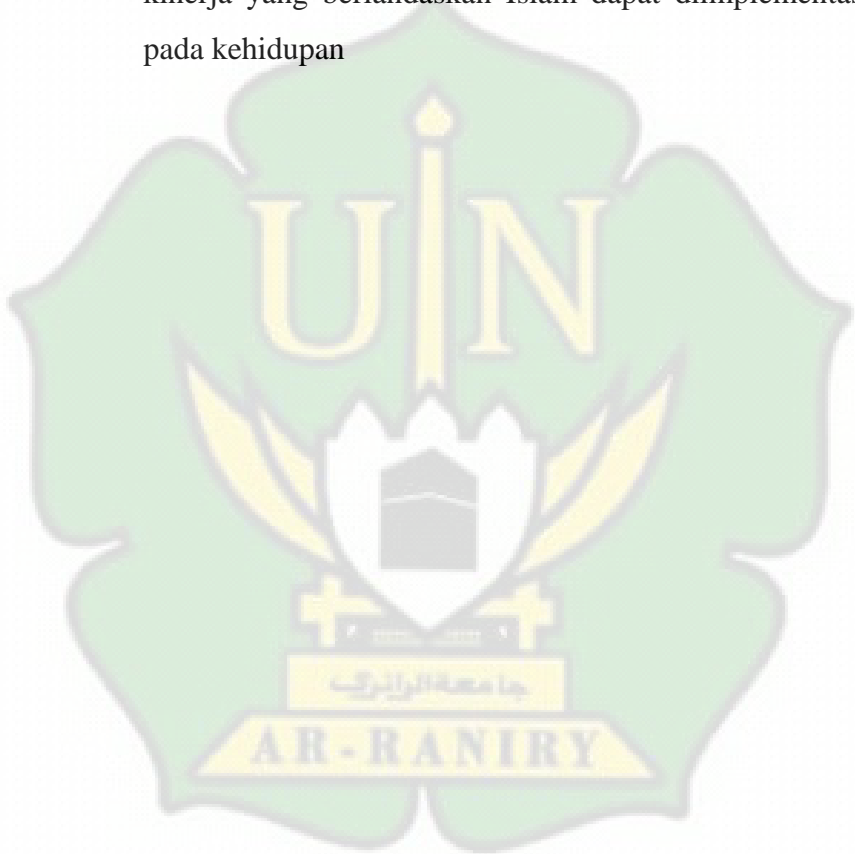
4. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan, sedangkan Status Kepegawaian tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Akan tetapi secara simultan Kepemimpinan, status Kepegawaian, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikan (0.00). Perspektif Islam memandang kinerja yang baik ialah kinerja dengan perencanaan yang berprinsip Islam. Dengan meningkatkan kualitas dan mutu hidupnya dengan penuh tanggungjawab tanpa mensia-siakan waktu dengan aktivitas yang tidak bermanfaat. Sebagai agama yang berprinsip syariah menekankan keadilan tanpa adanya perbedaan kinerja yang disebabkan oleh tingkatan status yang berbeda. Dengan kata lain, pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan batas, aturan dan kemampuan yang dilakukan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.

5.2 Saran

1. Bagi Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas dan mutu pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya, bisa melakukan penelitian tentang hal-hal lain selain kepemimpinan, status kepegawaian, dan motivasi kerja yang dimungkinkan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti variabel kompensasi dan lama bekerja.

3. Bagi Pembaca, dengan adanya paparan tentang kepemimpinan, status kepegawaian, motivasi kerja, dan kinerja yang berlandaskan Islam dapat diimplementasikan pada kehidupan



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, & Khaliq. (1999). *Pemikiran Pendidikan Islam: Kajian Tokoh Klasik dan Kontemporer*. Semarang: Pustaka Pelajar.
- Afandi, R. (2013). *Ciri Kepemimpinan Laissez Faire: Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, & Pandji. (2010). *Manajemen Bisnis*. (Edisi ke-2). Jakarta: Rineka Cipta.
- Anasari, R., & Suryani, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *Economic education analysis journal*, 04(01).
- Arwinda, T., & Sari, M. (2015). Analisis Balanced Scorecard sebagai Alat Pengukuran Kinerja Perusahaan PT. JAMSOSTEK Cabang Belawan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 15(1).
- As'ad, M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gallia Indonesia.
- Asep & Suryana. (2013). *Value Based Leadership*. Bandung: Nurani Press.
- Aspita, M. & Sugiono, E. (2018). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Jurnal Manajemen*, 14 (1).
- Bangun, & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Baron, Robert, A., & Byrne, D. (2012). *Psikologi Sosial Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Basri, K., & Sarinah. (2016). *Dasar - Dasar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: K-Media
- Burhanuddin. (2011). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri Tbk Makasar. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 1(2).

- Drucker, P., F. (2012). *Inovasi dan Kewiraswastaan*. Jakarta: Erlangga
- Echdar., Saban. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Vol 1(1).
- Fadhila, A., & Pracoyo, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Saka Energi Indonesia). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan*, 03(03),130-136
- Fahmi., Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta.
- Fillmore, H. Stanford. (1969). *Human Resource Management*. Fourteenth Edition. McGraw Hill. New York
- Gunawan., M. (2021). Analisis pengaruh status kepegawaian dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. 02(3).
- Hadiwijaya., H. (2015). Effect Of Styles Of Leadership And Motivation To Employee Performance. *JURNAL Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)*, 05(01).
- Handayani, L., & Suryani, N. (2019). Pengaruh kinerja pegawai, komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan masyarakat melalui kualitas pelayanan. *Economic education analysis journal*, 8(2), 743-757
- Handayani & Bestari., D. (2011). Pengukuran Kinerja Organisasi dengan Pendekatan Balanced Scorecard pada RSUD Kabupaten Kebumen. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 02(01).
- Hasibuan & Malayu., Sp. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cet. 13. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P., M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hendrajana, R., Sintaasih, K. D. & Saroyeni, P. (2017). Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen

- Organisasional Dan Kinerja Karyawan*. EEB. 06(01), 366.
- Inaray & Jelita., C. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Jamaluddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administate*, 4(17).
- Julindrastuti, D., & Karyadi, I. (2022). *Pengaruh status kepegawaian Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal PERKUSI*, 18(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Khaliq., A. (2012). *Konsep Motivasi dalam Pendidikan Islam*. UIN ANTASARI.
- Lutfi, M. & Siswanto, S. (2018). *A Transformational Leadership, It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation*. *Ekspektra : Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2).
- Mangkunegara & Anwar. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Mark S. Sanders, & Ernest, McCormick. (1993). *Human Factors In Engineering and Design*.
- Musanef. (1984). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Parnawi., A. (2019). *Psikologi Belajar*. Sleman: Deepublish.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPF.
- Rivai, Veihtzal & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*, (Edisi ke-12). Jakarta: Salemba Empat.

- Robbins, Stephen, P, & Coulter, Marry. (2012). *Management*. New Jersey: Pearson Education,inc.
- Saefullah, U. (2011). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Saefullah. (2010). *Kiat Menjadi Pemimpin Sukses*. Bandung: Pustaka Reka Cipta.
- Sanjaya, Arwin. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrare*, 1(1), 72-83.
- Saputri, R., & Andayani, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal Of Applied Business Administration*, 2(2), 307-316.
- Saragih, Roy. & Simarmata, H. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(02), 124-133.
- Schein, Edgar H. (2012). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass, San Francisco.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada
- Soetopo, Hendyat. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sulisworo dan Suryani. (2014). The Effect of Cooperative Learning, Motivation and Information Technology Literacy to Achievement. *International Journal of Learning & Development*, 4(02), 58-64.
- Sutardji, Gatot & Martono, E. (2014). *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Bandung:Pustaka Rineka Cipta.
- Sutarto, Wijono. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Syahrul. (2021). *Pengaruh Status Kepegawaian Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar*.
- Syarifudin, M. (2013). Tipe Kepemimpinan. Studi Tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Pelita Kota Samarinda.
- Triyono. (2011). Outsourcing dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha, 06(01).
- Widnyana. (2016). Efek Pemoderasian Status Kepegawaian Pada Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(01), 1-15.
- Wijayanti, & Dwi Wahyu. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Semarang.
- Yoga, D., A, & Ari, Prasetyo. (2019). Pengaruh kinerja islam terhadap motivasi islam, komitmen islam, dan pelatihan islam pada karyawati PT Asuransi Takaful keluarga di Jakarta, 6(10)
- Yulianti, R N, Hendriani, S & Maulida Yusni. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Provinsi Riau. *Procuratio (Online)*, 5(2), 17.

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN, STATUS KEPEGAWAIAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN ACEH DITINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM.

Kepada,

Yth. Bapak/ Ibu Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Aceh.

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Arafah Aini selaku mahasiswi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Status Kepegawaian, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Aceh di Tinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam”. Dengan ini mengharap bantuan bapak/ ibu/ saudara (i) berkenan mengisi kuisioner yang saya sediakan sebagaimana terlampir. Informasi yang didapatkan dari hasil kuisioner ini akan dipergunakan dalam bentuk data dalam penelitian skripsi. Saya akan menjaga kerahasiaan informasi yang bapak/ ibu/ saudara (i) berikan.

Atas kesediaan dan partisipasi bapak dan ibu saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

ARAFAH AINI
NIM 180602079

Petunjuk Kuisisioner

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Berilah tanda(✓) pada salah satu pilihan yang tersedia sesuai dengan pendapat yang anda alami sebagai tenaga kerja.

Dengan keterangan:

- a. Sangat Setuju (SS) = 5
 - b. Setuju (S) = 4
 - c. Ragu-Ragu(RR) = 3
 - d. Tidak Setuju (TS) = 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- .
3. Terima kasih atas partisipasi bapak/ ibu/ saudara (i)

Identitas Responden

Nama Responden :

Usia : Tahun

Jenis kelamin : (1) Pria (2) Wanita

Pendidikan Terakhir :

Status Kepegawaian :

Lama Bekerja :

Devisi :

KEPEMIMPINAN

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pimpinan saudara melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik					
2	Pimpinan saudara memberikan contoh keteladanan dengan kesederhanaan					
3	Dalam mencapai tujuan instansi pimpinan saudara menilai para pegawainya secara objektif					
4	Pimpinan saudara mampu menyusun langkah-langkah pencapaian tujuan instansi secara terprogram, tersusun dan terkonsep					
5	Pimpinan saudara dapat mendengar saran dari para pegawainya					
6	Pimpinan saudara memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam penyampaian perintah					
7	Pimpinan saudara melakukan pembagian tugas secara adil terhadap pegawai ASN maupun Non ASN					
8	Pemimpin saudara bertindak tegas pada pegawai yang melakukan pelanggaran dilingkungan kerja					

STATUS KEPEGAWAIAN variabel dummy

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	ASN					
2	Non ASN					

MOTIVASI KERJA

No	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Bonus atau intensif yang diberikan oleh instansi kepada pegawai sudah adil					
2	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
3	Atasan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
4	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan kerja					
5	Pelengkapan dan peralatan bekerja di instansi ini cukup aman dan memadai untuk digunakan					

KINERJA PEGAWAI

NO	Pertanyaan	Sangat Setuju	Setuju	Ragu-Ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Saudara membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan dengan teratur dan maksimal					
2	Saudara mampu melakukan tugas sesuai target yang diberikan					
3	Saudara mampu menyelesaikan lebih banyak tugas yang diberikan dalam waktu yang ditentukan					
4	Saudara mampu menggunakan teknologi dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
5	Saudara mampu mengerjakan tugas tanpa bantuan dari pihak lain					
6	Saudara mampu menjaga nama baik diri, rekan kerja, dan instansi diluar maupun didalam instansi					

Lampiran II

Hasil olah data

Karakteristik Responden

Jenis Kelamin					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	53	67.9	67.9	67.9
	Laki-Laki	25	32.1	32.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Umur					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22 - 32 Tahun	36	46.2	46.2	46.2
	33 - 43 Tahun	30	38.5	38.5	84.6
	> 43 Tahun	12	15.4	15.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	47	60.3	60.3	60.3
	> 10 Tahun	31	39.7	39.7	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Status Kepegawaian					
		Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ASN	54	69.2	69.2	69.2
	Non ASN	24	30.8	30.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Uji Instrumen Penelitian

Variabel X1 kepemimpinan

Correlations X1										
		ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	total
ITEM 1	Pearson Correlation	1	.270*	.270*	1.000**	.214	.214	1.000**	.214	.765**
	Sig. (2-tailed)		.017	.017	.000	.060	.060	.000	.060	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
ITEM 2	Pearson Correlation	.270*	1	1.000**	.270*	.171	.171	.270*	.171	.593**
	Sig. (2-tailed)	.017		.000	.017	.135	.135	.017	.135	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
ITEM 3	Pearson Correlation	.270*	1.000**	1	.270*	.171	.171	.270*	.171	.593**
	Sig. (2-tailed)	.017	.000		.017	.135	.135	.017	.135	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
ITEM 4	Pearson Correlation	1.000**	.270*	.270*	1	.214	.214	1.000**	.214	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.017		.060	.060	.000	.060	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78

ITEM 5	Pearson Correlation	.214	.171	.171	.214	1	1.000**	.214	1.000**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.060	.135	.135	.060		.000	.060	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
ITEM 6	Pearson Correlation	.214	.171	.171	.214	1.000**	1	.214	1.000**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.060	.135	.135	.060	.000		.060	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
ITEM 7	Pearson Correlation	1.000**	.270*	.270*	1.000**	.214	.214	1	.214	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.017	.000	.060	.060		.060	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
ITEM 8	Pearson Correlation	.214	.171	.171	.214	1.000**	1.000**	.214	1	.700**
	Sig. (2-tailed)	.060	.135	.135	.060	.000	.000	.060		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
total	Pearson Correlation	.765**	.593**	.593**	.765**	.700**	.700**	.765**	.700**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	8

Variabel X3 motivasi kerja

		Correlations					
		ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	TOTAL
ITEM_1	Pearson Correlation	1	.108	.478**	.108	.228*	.609**
	Sig. (2-tailed)		.346	.000	.346	.044	.000
	N	78	78	78	78	78	78
ITEM_2	Pearson Correlation	.108	1	.270*	1.000**	.124	.708**
	Sig. (2-tailed)	.346		.017	.000	.279	.000
	N	78	78	78	78	78	78
ITEM_3	Pearson Correlation	.478**	.270*	1	.270*	.323**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.017	.004	.000
	N	78	78	78	78	78	78
ITEM_4	Pearson Correlation	.108	1.000**	.270*	1	.124	.708**
	Sig. (2-tailed)	.346	.000	.017		.279	.000

	N	78	78	78	78	78	78
ITEM_5	Pearson Correlation	.228*	.124	.323**	.124	1	.584**
	Sig. (2-tailed)	.044	.279	.004	.279		.000
	N	78	78	78	78	78	78
TOTAL	Pearson Correlation	.609**	.708**	.709**	.708**	.584**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

Variabel Y kinerja pegawai

		Correlations						
		ITE M_1	ITE M_2	ITEM_3	ITEM_4	ITEM_5	ITEM_6	TOTAL
ITEM_1	Pearson Correlation	1	.162	.349**	.023	.508**	.447**	.668**
	Sig. (2-tailed)		.155	.002	.845	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
ITEM_2	Pearson Correlation	.162	1	.214	.478**	.270	.400**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.155		.060	.000	.017	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
ITEM_3	Pearson Correlation	.349**	.214	1	.216	.171	.382**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.002	.060		.058	.135	.001	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
ITEM_4	Pearson Correlation	.023	.478**	.216	1	.108	.187	.529**
	Sig. (2-tailed)	.845	.000	.058		.346	.101	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
ITEM_5	Pearson Correlation	.508**	.270	.171	.108	1	.309**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.135	.346		.006	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
ITEM_6	Pearson Correlation	.447**	.400**	.382**	.187	.309**	1	.745**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.101	.006		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78
TOTAL	Pearson Correlation	.668**	.654**	.594*	.529*	.606*	.745**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	78	78	78	78	78	78	78
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	6

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.17002480
	Absolute	.108
Most Extreme Differences	Positive	.105
	Negative	-.108
Kolmogorov-Smirnov Z		.956
Asymp. Sig. (2-tailed)		.320

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.00412
Cases < Test Value	38
Cases >= Test Value	40
Total Cases	78
Number of Runs	39
Z	-.222
Asymp. Sig. (2-tailed)	.824

a. Median

Hasil Uji Heterokedastitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.139	.100		-1.388	.169
1 kepemimpinan	.032	.036	.149	.881	.381
status kepegawaian	-.004	.022	-.024	-.208	.836
motivasi kerja	.041	.035	.198	1.187	.239

a. Dependent Variable: ABS

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.056	.205		.273	.786		
1 kepemimpinan	.647	.074	.628	8.738	.000	.423	2.367
status kepegawaian	.025	.044	.027	.558	.578	.929	1.077
motivasi kerja	.337	.071	.337	4.763	.000	.435	2.297

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dengan variabel *dummy*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.916 ^a	.839	.832	.17344	2.011

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, status kepegawaian, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.576	3	3.859	128.278	.000 ^b
	Residual	2.226	74	.030		
	Total	13.802	77			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, status kepegawaian, kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.056	.205		.273	.786		
	kepemimpinan	.647	.074	.628	8.738	.000	.423	2.367
	status kepegawaian	.025	.044	.027	.558	.578	.929	1.077
	motivasi kerja	.337	.071	.337	4.763	.000	.435	2.297

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

LAMPIRAN III



RIWAYAT HIDUP

Nama : Arafah Aini
NIM : 180602079
Tempat/ Tgl. Lahir : Ulul Mayang/ 19 Desember 2000
Status : Mahasiswi
Alamat : Ulul mayang, Kec. Teupah Selatan, Kab. Simeulue
No. Hp : 082272567272
Email : arafahaini19@gmail.com

Riwayat pendidikan

- a) SD : Min Batu Ralang
- b) SMP : Mts.Suak Lamatan
- c) SMA : MA Darul Ihsan
- d) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh

Data Orang Tua

Nama Ayah : Darsuin Ahby
Pekerjaan : Pensiunan PNS
Nama Ibu : Hasanah
Pekerjaan : Pensiunan PNS
Alamat Orang Tua : Ulul Mayang, Kec. Teupah Selatan, Kab. Simeulue