

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR
SIPIIL NEGARA DI DINAS PERHUBUNGAN ACEH**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

PUTRI RAHMA DHANI

NIM. 210802113

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Pemerintahan
Program Study Ilmu Administrasi Negara



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH TAHUN 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Rahma Dhani
NIM : 210802113
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Tempat Tanggal Lahir : Seuneubok Pidie, 1 Desember 2001
Alamat : Seuneubok Pidie, Kec. Peureulak
Kab Aceh Timur

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penelitian penulisan skripsi ini saya:

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggung jawabkan
2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini

Bila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, saya telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap dikenai sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

A R - R A N I R Y

Banda Aceh, April 2025

Yang Menyatakan,



PUTRI RAHMA DHANI

NIM. 210802113

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR
SIPIL NEGARA DI DINAS PERHUBUNGAN ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Ilmu
Administrasi Negara

Oleh:

PUTRI RAHMA DHANI

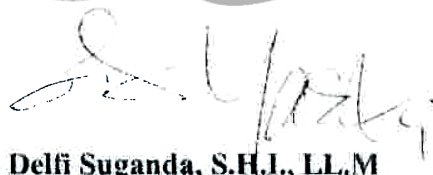
NIM. 210802113

Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Disetujui untuk munaqasyah kan oleh:

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Pembimbing



Dr. Delfi Suganda, S.H.J., LL.M

NIP. 198611122015031005

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS
PERHUBUNGAN ACEH

SKRIPSI

PUTRI RAHMA DHANI
210802113

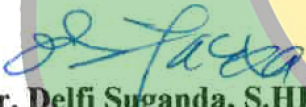
Telah Diuji Oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu
Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh Dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1) Dalam Program Studi
Ilmu Administrasi Negara

Pada Hari /Tanggal: Jumat, 25 April 2025

Banda Aceh,
Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

Ketua

Sekretaris,

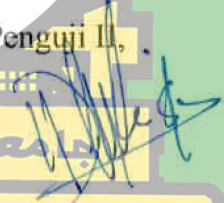

Dr. Delfi Suganda, S.H., LL.M.
NIP. 198611122015031005


Lestari AK., S.IP.
NIP. 198808082020122020

Penguji I,

Penguji II,


Ferry Setiawan, S.E., Ak., M.SiR - R A
NIP. 197802032005041001


Dicky Izmi Syahputra, S.I.P., M.IP., M.P
NIP. _____

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan
UIN Ar-Raniry Banda Aceh




Dr. Muji Mulia, S.Ag., M.Ag.
NIP. 197403271999031005

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif melalui survei kepada 83 responden yang aktif sebagai pegawai. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh setiap variabel baik secara parsial maupun simultan. Hasil menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, secara bersamaan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Namun, secara bersamaan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi faktor dominan yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Temuan ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah dalam menyusun kebijakan manajerial yang lebih efisien dan fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.*



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, kasih sayang, dan pertolongan-Nya, sehingga di tengah segala kelemahan dan keterbatasan yang dimiliki, peneliti dapat menyelesaikan karya ini dengan baik. Meskipun banyak rintangan dan kegelisahan yang menyertai setiap langkah, namun dengan kuasa-Nya, Allah senantiasa memberikan kekuatan dan jalan keluar, bahkan di saat peneliti hampir menyerah.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan alam, Nabi Muhammad SAW, yang telah berjuang dengan seluruh jiwa dan raganya demi menyelamatkan umat dari kegelapan. Meski dihina, disakiti, bahkan ditinggalkan oleh orang-orang terdekatnya, beliau tetap tegar dalam membawa cahaya Islam hingga ke seluruh penjuru dunia. Semoga kita semua dapat meneladani akhlaknya, mengikuti jejak perjuangannya, dan memperoleh syafaatnya di Yaumul Akhir kelak. Aamiin Ya Rabbal ‘Alamiin.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Di Dinas Perhubungan Aceh” merupakan sebuah karya tulis ilmiah sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda

Menyadari keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, peneliti memahami bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Dalam proses penulisannya, skripsi ini telah banyak memperoleh masukan, arahan, gagasan, doa, serta dorongan semangat dari berbagai kalangan. Oleh karena itu, dengan segala hormat dan ketulusan hati, peneliti menyampaikan apresiasi dan

ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian karya ini.

1. Prof. Dr. Mujiburrahman, M.Ag., Rektor Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Muji Mulia, M. Ag., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sekaligus Penasehat Akademik.
3. Muazzinah, M.P.A., Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Dr. Delfi Suganda., S.H.I., LL.M., Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh, sekaligus pembimbing I yang merupakan pembimbing tunggal saya. Terimakasih Bapak sudah mau membimbing saya dan meluangkan waktu, tenaga, dan saran untuk memberikan bimbingan kepada saya di tengah sibuknya kegiatan harian. Semoga Allah SWT selalu memberikan bapak kesehatan.
5. Terima kasih kepada Ferry Setiawan, S.E., Ak., M.Si selaku validator kuesioner. Terima kasih saya ucapkan kepada Bapak yang telah bersedia membimbing saya, serta meluangkan waktu, tenaga, dan memberikan berbagai masukan dalam mevalidasi kuesioner peneliti yang sangat berarti selama proses bimbingan ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan bapak kesehatan.
6. Terima kasih kepada seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah senantiasa memberikan ilmu pada saat perkuliahan berlangsung.

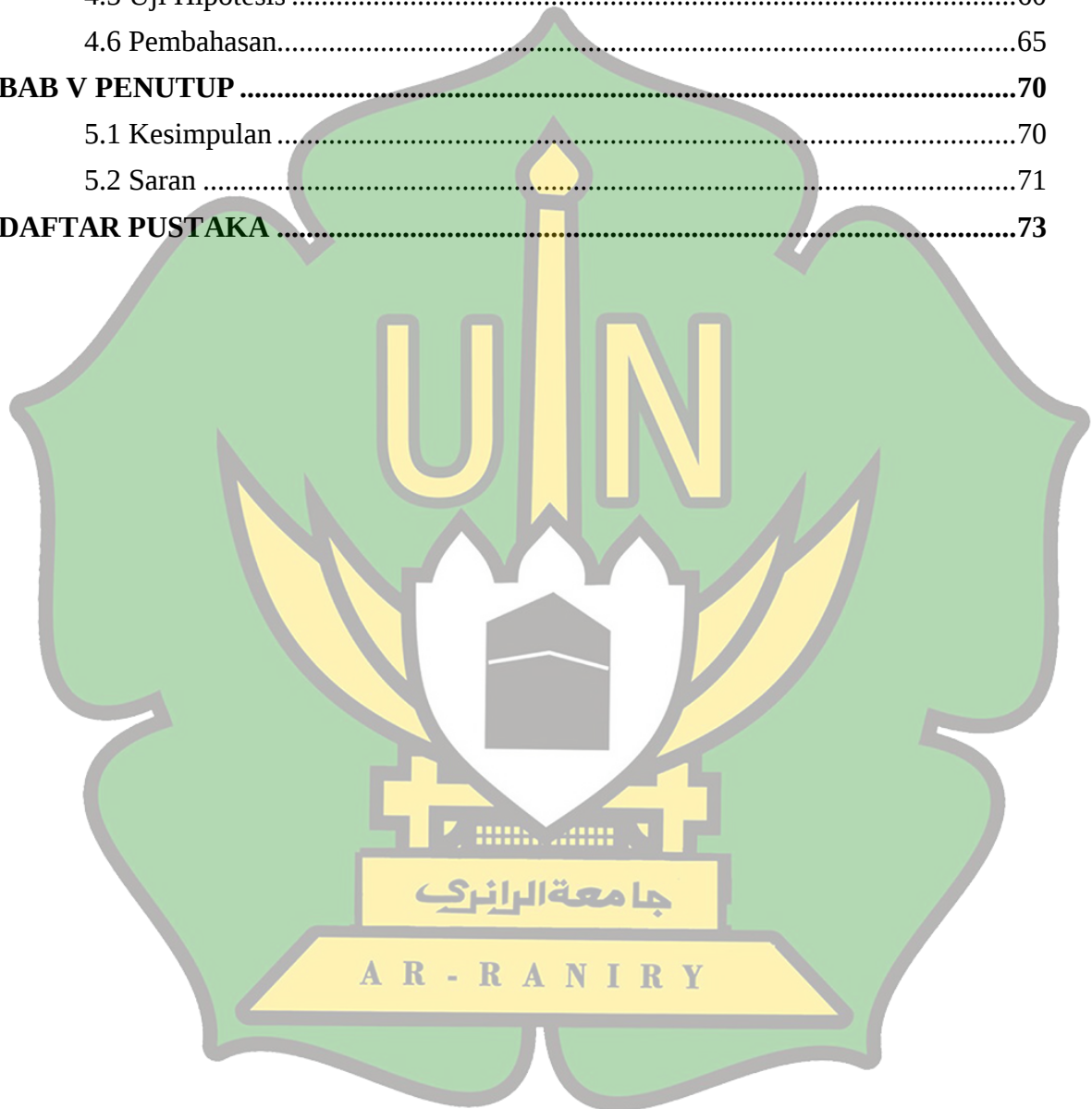
7. Terima kasih kepada responden Dinas Perhubungan Aceh yang telah meluangkan waktu dan tenaga yang telah berkontribusi mengisi kuesioner peneliti semoga responden yang terhormat di permudah segala urusan.
8. Kepada pintu surgaku Ibu Aisyah terima kasih banyak telah memberikan cinta dan kasih sayang yang tak terhingga kepada peneliti, beliau adalah sosok ibu yang sabar yang selalu mendukung langkah anakmu ini. Terima kasih banyak untuk setiap doa yang selalu ibu langitkan dan kebaikan yang selama ini diberikan kepada peneliti. Semoga selalu di berikan kesehatan, keberkahan umur, husnul khatimah.
9. Kepada cinta pertamaku ayahanda Abdul Muthalleb terima kasih banyak selama ini telah memberikan dukungan kepada peneliti, baik kasih sayang dan materi yang selalu mengedepankan kepentingan dan kebahagiaan anak mu ini, terima kasih banyak atas segala doa yang telah dilangitkan. Semoga senatiasa diberikan kesehatan umur panjang
10. Kepada abangku Rizal Maulana S.A.P terima kasih banyak karna selama ini telah memberikan motivasi kepada adikmu ini sehingga peneliti dapat dititik yang sekarang ini. Semoga saudara kandungku tercinta di permudahkan segala urusanya dan dilimpahkan rezeki yang berlimpah Amin ya Allah.
11. Kepada saudra kandung ku bang Ismaddi, kak Indra Ayu S.Pd kak Siti Hajar, kak Faridah Hanum S.Pd dan adik tersayang Arif Mundandar kalian adalah sosok saudara kandung yang terbaik yang telah memberikan dukungan selama ini kepada peneliti semoga di berikan kebahagiaan dunia dan akhirat.

- 
12. Kepada saudara Sasih Sundari terima kasih selama ini telah memberi dukungan arahan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi peneliti, semoga sasih depermudah segala urusan dunia dan akhirat.
13. Kepada sahabat peneliti, Canden Chairani, zahrul Jannah, Nehatul Jannah terima kasih selama ini telah membersami peneliti terimakasih atas segala nasehat dan telinga yang sudah meluangkann waktu kepada peneliti kalian adalah sahabat terbaik yang selalu ada disaat susah senang semoga kalian sukses kedepanya dan persahabatan kita sampai ke jannah Amin ya Allah.
14. Kepada Sari wahyuni, Intan Avena, Hayatun Nufus terima kasih selama 4 tahun ini telah membersamai peneliti kalian adalah sosok sahabat yang selalu ada terima kasih kepada bahu kalian yang menjadi sandaran peneliti selama ini semoga Allah berikan kesuksesan kedepanya.
15. Kepada Brizizzikk kalian adalah *support system* terbest terima kasih atas canda tawanya, kalian adalah circle terkeren terima kasih atas waktu dan dukungannya selama ini, semoga kita diberikan kususkesan Amin ya Allah.
16. Kepada IKAPA (Ikatan Keluarga Peureulak) terima kasih banyak atas segala sport selama ini ini semoga kita di permudah segala urusan dunia dan akhirat.
17. Teima kasih banyak kepada Putri Rahma Dhani diri saya sendiri, yang selama ini tidak berhenti berjuang dan bertahan terima kasih diri yang selama ini bertahan walaupun banyak keraguan, berisiknya kepala, hingga sampai kepada tahap yang di sekarang ini.

DAFTAR ISI

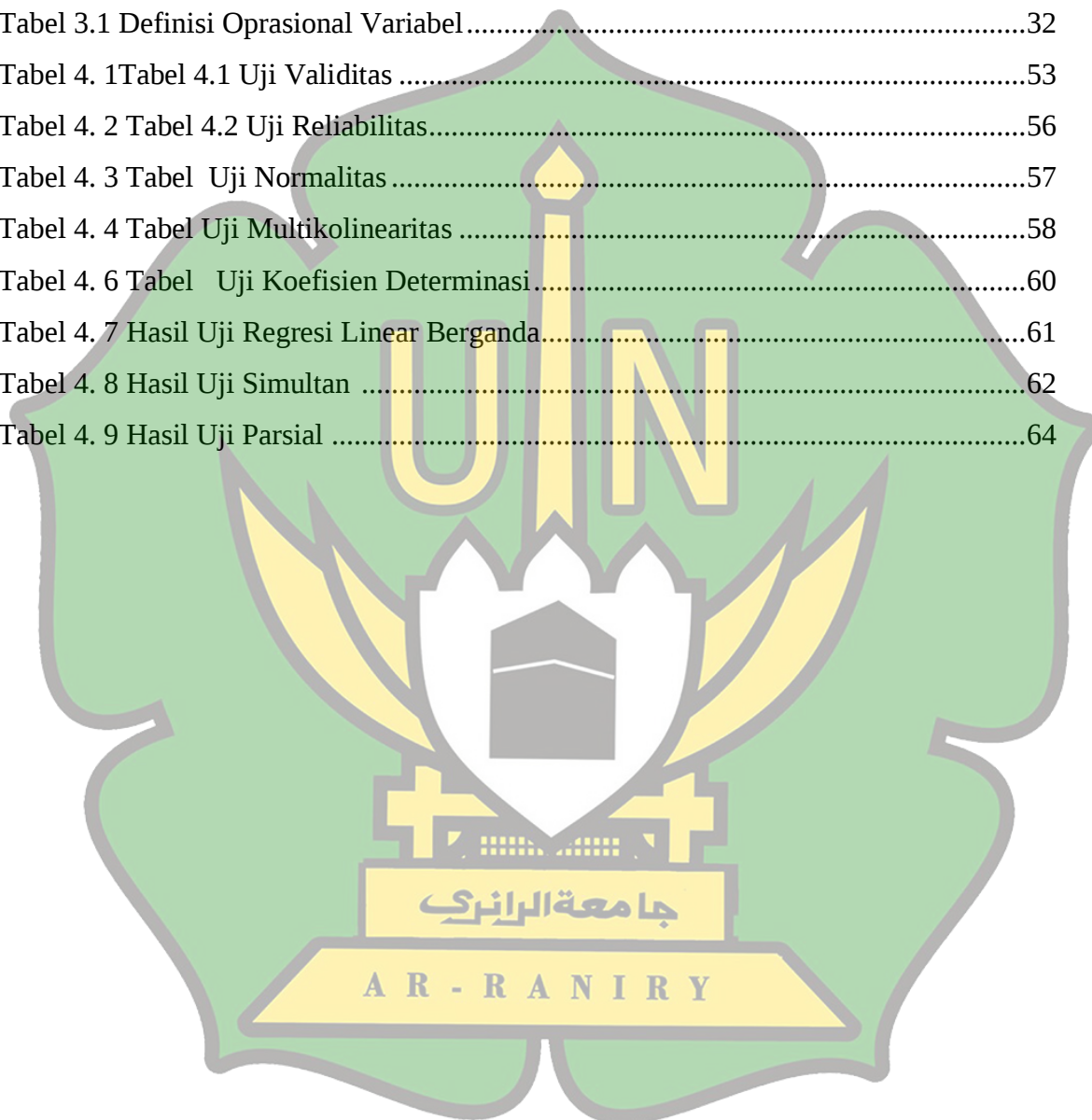
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Teori/Konsep.....	12
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Kerangka Pemikiran.....	28
2.4 Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Pendekatan Penelitian.....	30
3.3 Definisi Oprasional Variabel.....	31
3.4 Lokasi Penelitian dan waktu Pengumpulan data	33
3.5 Sumber Data.....	33
3.6 Populasi dan Sampel.....	34
3.7 Teknik sampling.....	35
3.8 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.9 Teknik pengolahan Data	37
3.10 Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	43

4.2 Gambaran Responden	47
4.3 Uji Instrumen	52
4.2 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.5 Uji Hipotesis	60
4.6 Pembahasan.....	65
BAB V PENUTUP	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73



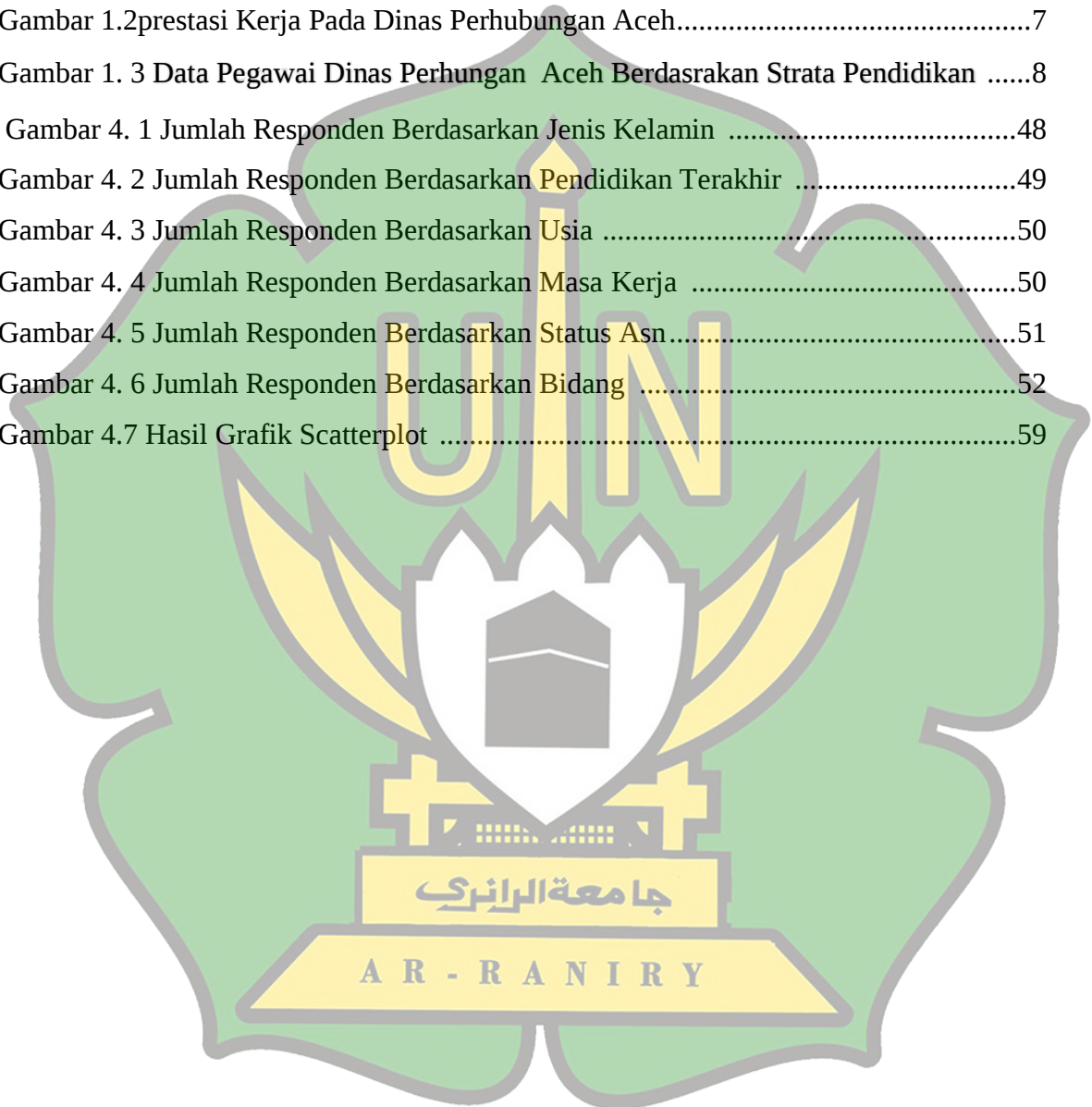
DFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Definisi Oprasional Variabel.....	32
Tabel 4. 1Tabel 4.1 Uji Validitas	53
Tabel 4. 2 Tabel 4.2 Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4. 3 Tabel Uji Normalitas	57
Tabel 4. 4 Tabel Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4. 6 Tabel Uji Koefisien Determinasi.....	60
Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Simultan	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Parsial	64



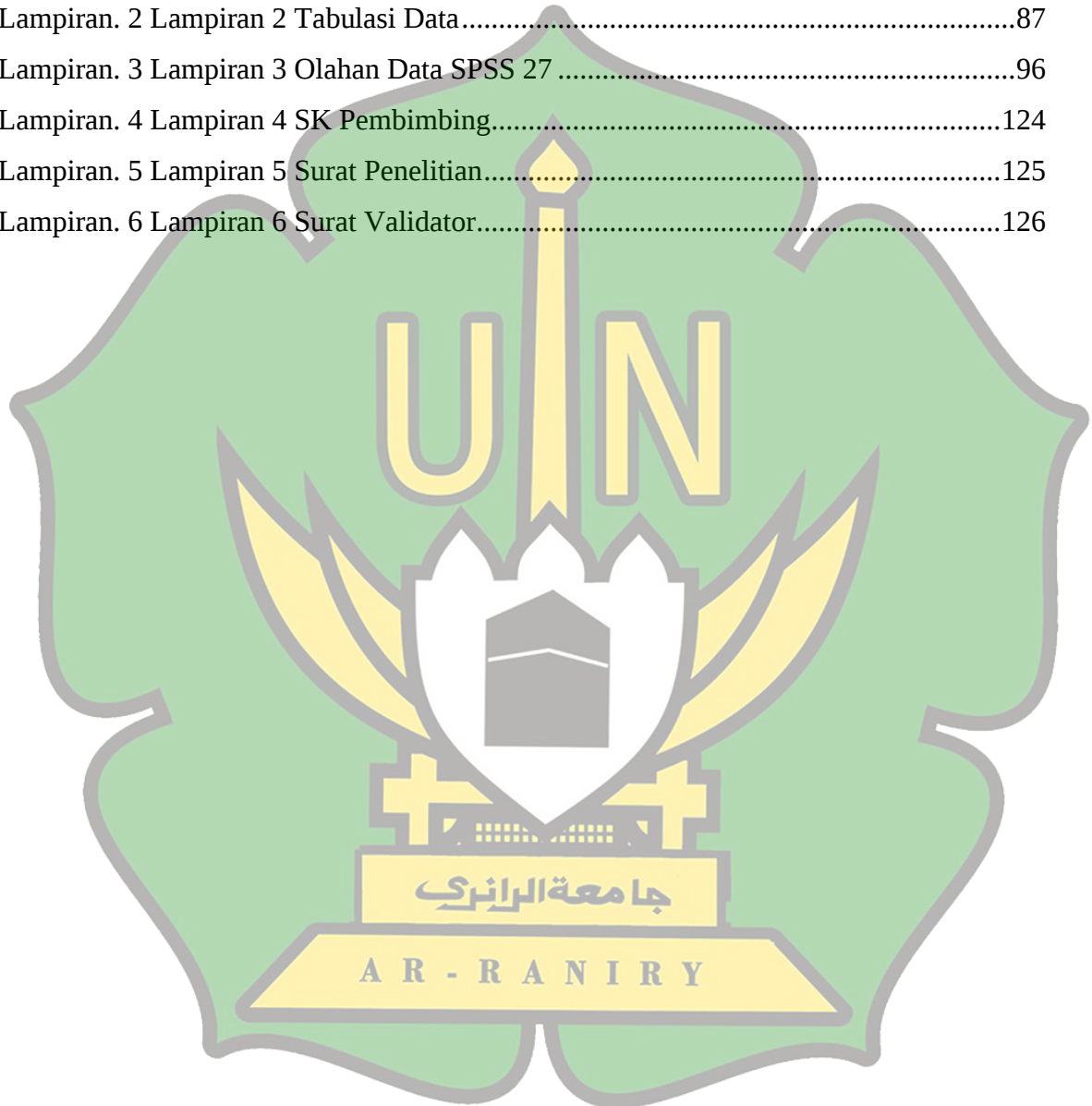
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Dinas Perhubungan Berdasrkan Bidang	7
Gambar 1.2prestasi Kerja Pada Dinas Perhubungan Aceh.....	7
Gambar 1. 3 Data Pegawai Dinas Perhungan Aceh Berdasrakan Strata Pendidikan	8
Gambar 4. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Gambar 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Gambar 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	50
Gambar 4. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Gambar 4. 5 Jumlah Responden Berdasarkan Status Asn.....	51
Gambar 4. 6 Jumlah Responden Berdasarkan Bidang	52
Gambar 4.7 Hasil Grafik Scatterplot	59



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran. 1 Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	76
Lampiran. 2 Lampiran 2 Tabulasi Data.....	87
Lampiran. 3 Lampiran 3 Olahan Data SPSS 27	96
Lampiran. 4 Lampiran 4 SK Pembimbing.....	124
Lampiran. 5 Lampiran 5 Surat Penelitian.....	125
Lampiran. 6 Lampiran 6 Surat Validator.....	126



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Divisi sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam menjalankan fungsi sebuah lembaga. Seluruh hal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dapat berdampak langsung terhadap kinerja institusi tersebut. Oleh karena itu, pengelolaan yang efektif dan strategis sangat diperlukan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan lembaga.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa ASN harus memiliki profesionalisme, integritas, serta hasil kerja yang tinggi untuk mendukung pelayanan publik yang berkualitas. Dalam konteks ini, produktivitas kerja ASN menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja organisasi pemerintahan, termasuk di Dinas Perhubungan Aceh. Namun, produktivitas ASN tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, salah satunya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.¹

Kinerja produktif dari para pegawai menjadi salah satu elemen utama dalam menentukan keberhasilan organisasi, tidak terkecuali pada lembaga pemerintahan. Produktivitas tidak hanya mencerminkan kinerja individu, tetapi juga efisiensi dan efektivitas keseluruhan organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebagai salah satu instansi strategis, Dinas Perhubungan Aceh memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran

¹ Presiden Republik Indonesia, “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara,” no. 202875 (2023): 1–44, <https://peraturan.bpk.go.id/Details/269470/uu-no-20-tahun-2023>.

transportasi publik dan berbagai kebijakan perhubungan di provinsi ini. Namun, untuk mencapai target dan pelayanan yang optimal, dibutuhkan pegawai yang memiliki tingkat produktivitas tinggi.²

Produktivitas kerja tercapai ketika pegawai memiliki keterampilan yang memadai untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif. Salah satu tantangan utama yang dihadapi pimpinan dalam suatu organisasi adalah menemukan strategi yang tepat untuk mendorong dan meningkatkan produktivitas pegawai. Hal ini bertujuan agar setiap individu dapat menjalankan tugasnya secara sadar, bertanggung jawab, dan optimal.³

Tingkat produktivitas pegawai dipengaruhi oleh sejumlah faktor penting, termasuk gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi dalam bekerja. Kepemimpinan adalah serangkaian tindakan di mana seorang pemimpin memberikan pengaruh atau menjadi teladan bagi bawahannya demi mencapai sasaran organisasi, dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan instansi memiliki dampak signifikan terhadap iklim kerja, hubungan antar pegawai, dan pencapaian tujuan organisasi.⁴ Gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat

² Baidi, P. Hedy Ramadhan Putra, and Junaidah, "The Effect of Leadership Style and Work Motivation on Work Productivity for Teachers in All State Junior High Schools of Surakarta," *Universal Journal of Educational Research* 8, no. 3D (2020): 67–72.

³ ulfiyani Asdiansyuri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya," *Ganec Swara* 15, No. 2 (2021): 1083.

⁴ Pengaruh Gaya Kepemimpinan et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric," *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 74–85, <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/743>.

dan komitmen tinggi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai.⁵

Kepemimpinan melibatkan proses di mana seorang pemimpin memengaruhi atau menjadi teladan bagi bawahannya agar dapat meraih tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga mencakup proses di mana pemimpin memengaruhi atau memberi contoh kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam proses ini, Pemimpin memanfaatkan pengaruh yang dimilikinya untuk mengomunikasikan arah tujuan organisasi kepada para anggota, memotivasi mereka untuk mencapainya, serta mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif dalam organisasi.⁶ Dalam proses ini, Pemimpin memanfaatkan pengaruh mereka untuk menyampaikan visi organisasi, mendorong bawahan mencapai tujuan tersebut, serta berperan dalam membangun budaya kerja yang produktif.⁷

Gaya kepemimpinan bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas pegawai, yang merupakan salah satu harapan utama mereka. Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif untuk membimbing. Keberhasilan organisasi dalam meraih tujuannya sangat ditentukan oleh kekuatan dan efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan.⁸ Motivasi untuk bekerja bergantung pada terpenuhinya harapan. Ketika harapan tersebut terpenuhi, motivasi kerja akan meningkat. Keberhasilan suatu organisasi

⁵ Lili Indrawati and Etti Ernita Sembiring, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah," *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi* 12, no. 2 (2020): 169–177.

⁶ G A C Rompas¹, B Tewal, and "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara," *Jurnal EMBA: Jurnal* 6, no. 4 (2018), <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/20919>.

⁷ Diah Pranitasari Baribin And Cici Bela Saputri, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 11, No. 1 (2020): 46–61.

⁸ Eka Sri Mulyani Siregar and Yunia Wardi, "Pengaruh Gender Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi," *Jurnal Education and Development* 11, no. 3 (2023): 2223–229.

bergantung pada keberadaan seorang pemimpin. Tanpa pemimpin, organisasi tersebut tidak memiliki arah untuk mencapai tujuannya. Seorang pemimpin harus mampu melindungi, mendukung, dan menjadi teladan bagi karyawannya.⁹

Berbagai faktor seperti pemberian penghargaan, kepuasan dalam bekerja, kesempatan pengembangan karier, dan situasi lingkungan kerja dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Ketika motivasi kerja tinggi, pegawai cenderung memiliki semangat lebih besar dalam menjalankan tugas-tugasnya kreatif, dan meningkatkan produktivitasnya. Namun, motivasi kerja yang rendah mengganggu kinerja individu dan tim, yang akhirnya memengaruhi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi mendekati tugas dan tanggung jawab mereka dengan motivasi tinggi.¹⁰ Pegawai yang bermotivasi tinggi merasa bahagia dan menikmati pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka. Oleh karena itu, mereka loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.¹¹ Pentingnya motivasi terletak pada kemampuannya untuk mendorong, membimbing, dan mendukung perilaku manusia, sehingga timbul kemauan agar individu termotivasi untuk bekerja dengan rajin dan penuh semangat, sehingga mampu mencapai hasil yang maksimal.¹²

Dorongan motivasi kerja bisa berasal dari faktor-faktor internal maupun eksternal, dorongan internal yang dimiliki oleh staf senior turut membantu dalam meningkatkan performa kerja dan hasil yang dicapai. Selain faktor internal, motivasi juga dipengaruhi

⁹ Djumadiono Djumadiono and Ruri Aditya Sari, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan," *BISMA Cendekia* 1, no. 2 (2021): 85–91.

¹⁰ Baribin and Cici Bela Saputri, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan."

¹¹ ak, "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Nh* 151, no. 1 (2015): 10–17.

¹² Ibid.

oleh lingkungan sekitar seperti hubungan dengan rekan kerja, pimpinan, maupun anggota tim lainnya. Motivasi juga bisa datang dari fasilitas yang diberikan perusahaan, seperti jaminan kesehatan, imbalan kerja, dan bentuk penghargaan atas hasil kerja yang dicapai. Semakin tinggi semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif, meskipun ada kemungkinan sebaliknya.¹³

Berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan tingkat motivasi kerja, memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas pegawai. Cara memimpin yang digunakan oleh pimpinan lembaga sangat berpengaruh terhadap suasana kerja, interaksi antarpegawai, serta pencapaian target organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat dan komitmen tinggi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

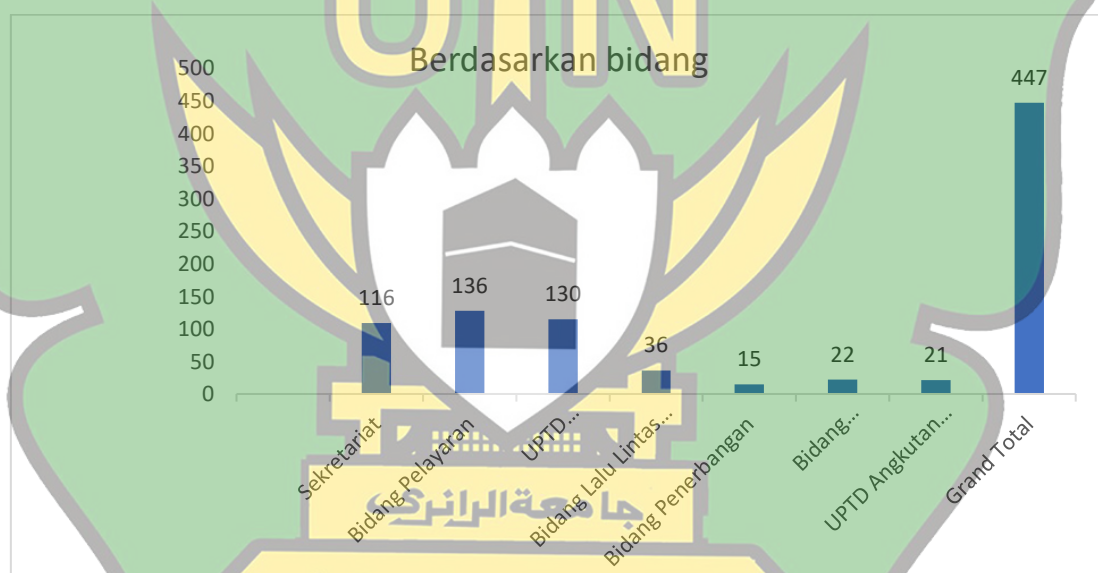
Setiap organisasi berupaya untuk mencapai kinerja optimal sebagai salah satu tujuannya. Performa organisasi berkaitan erat dengan seberapa baik pegawai melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka. Maka dari itu, Perkembangan organisasi bergantung pada kontribusi dan mutu sumber daya manusianya. Kinerja dan kualifikasi karyawan meningkat ketika masing-masing karyawan dalam organisasi memenuhi standar kerja yang ditetapkan dan berfungsi sebagai tolok ukur untuk menilai keberhasilan kerja.¹⁴

¹³ Gaya Kepemimpinan et al., "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Rahayu Electric."

¹⁴ Filia Hanum, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 5, no. 2 (2019): 130.

Dinas Perhubungan Aceh bertugas membina, mengatur, merencanakan, dan mengawasi bidang transportasi. Sekretariat mendukung Kepala Dinas dalam urusan administrasi, keuangan, perencanaan, dan pelaporan. Bidang Lalu Lintas dan Transportasi Jalan menangani teknis transportasi dan infrastruktur jalan, Bidang Pelayaran mengelola pelabuhan serta angkutan laut dan sungai, Bidang Penerbangan mengurus pengembangan bandara dan lalu lintas udara, dan Bidang Pengembangan Sistem dan Transportasi Multimoda berfokus pada perencanaan transportasi, perkeretaapian, serta riset dan inovasi.¹⁵

Gambar 1. 1 data Dinas Perhubungan berdasarkan bidang



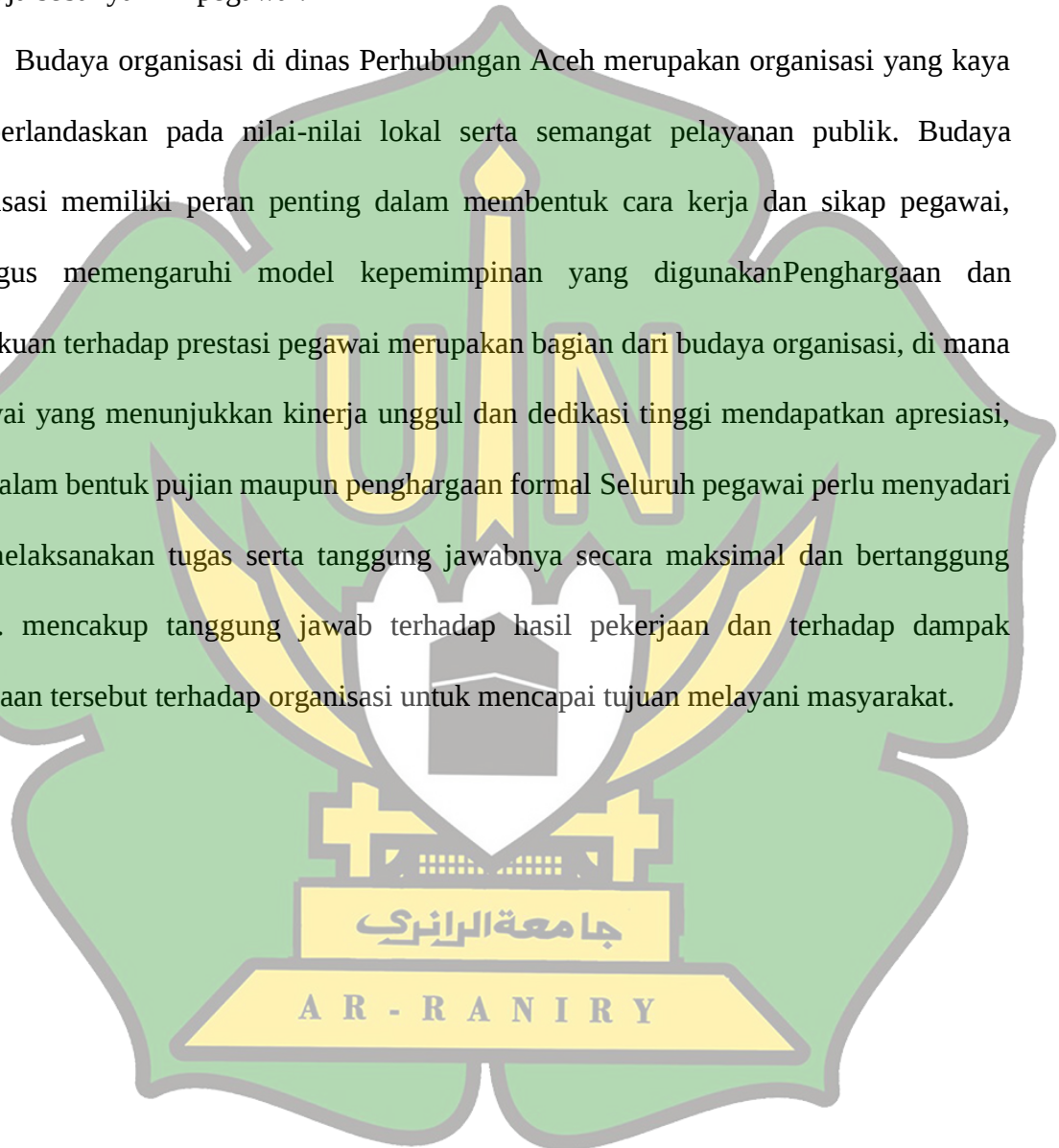
Sumber: Dinas Perhubungan Aceh diolah oleh peneliti Menggunakan Output Excel Statistic Analysis, 2025.

Berdasarkan grafik diatas total dari pegawai Dinas Perhubungan Aceh sebanyak 477. Pegawai di bagian sekretariat sebanyak 116 pegawai. Dari bidang LLAJ 36 pegawai. Bidang Pelayaran sebanyak 136 pegawai. Bidang Penerbangan sebanyak 15

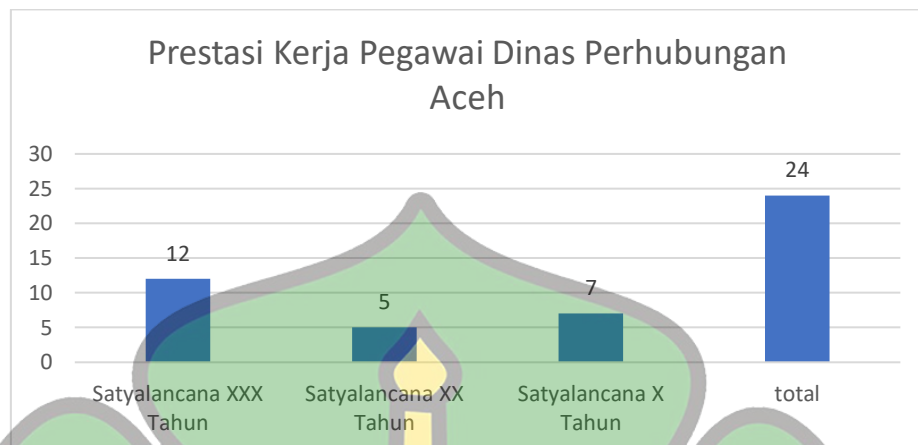
¹⁵ Justin Caron and James R Markusen, “Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Aceh Dengan” (2016): 1–23.

pegawai. Bidang Pengembangan Sistem dan Multimoda sebanyak 22 pegawai. UPTD Penyelenggaraan Terminal Tipe B sebanyak 130 pegawai. UPTD Angkutan Massal Trans Kutaraja sebanyak 21 pegawai.

Budaya organisasi di dinas Perhubungan Aceh merupakan organisasi yang kaya dan berlandaskan pada nilai-nilai lokal serta semangat pelayanan publik. Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk cara kerja dan sikap pegawai, sekaligus memengaruhi model kepemimpinan yang digunakan. Penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi pegawai merupakan bagian dari budaya organisasi, di mana pegawai yang menunjukkan kinerja unggul dan dedikasi tinggi mendapatkan apresiasi, baik dalam bentuk pujian maupun penghargaan formal. Seluruh pegawai perlu menyadari dan melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara maksimal dan bertanggung jawab. mencakup tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan dan terhadap dampak pekerjaan tersebut terhadap organisasi untuk mencapai tujuan melayani masyarakat.



Gambar 1. 2 Prestasi kerja pada Dinas perhubungan



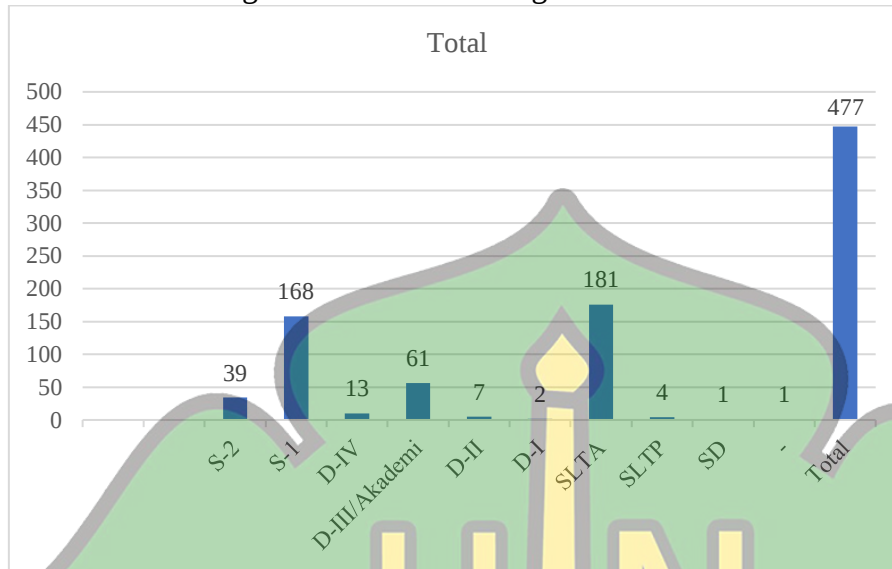
Sumber: Dinas Perhubungan Aceh diolah oleh peneliti Menggunakan Output Excel Statistic Analysis, 2025

Berdasarkan pernyataan tabel diatas Prestasi kerja pegawai di Dinas Perhubungan Aceh pada Satyalana XXX tahun berjumlah 12 pegawai. Satyalancana XX Tahun berjumlah 5 pegawai. Satyalancana X Tahun berjumlah 7 orang. Total prestasi satyalancana berjumlah 24.

Kepemimpinan dan dorongan kerja memiliki hubungan langsung yang signifikan terhadap tingkat produktivitas pegawai. Pemimpin yang menjalankan perannya secara efektif mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja, memperkuat komitmen serta loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak baik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, jika gaya kepemimpinan tidak diterapkan dengan efektif, hal tersebut dapat menyebabkan penurunan produktivitas, menurunnya mutu pekerjaan, serta meningkatnya tingkat pergantian pegawai

Data Pegawai Dinas Perhubungan Aceh Berdasarkan strata pendidikan

Gambar 1. 3 Data Pegawai Dinas Perhubungan Aceh Berdasarkan strata pendidikan



Sumber: Dinas Perhubungan Aceh, 2024, di olah oleh peneliti.

Berdasarkan pernyataan grafik diatas adalah jumlah pegawai pada Dinas Perhubungan Aceh berdasarkan strata pendidikan. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 39 pegawai. Tingkat pendidikan S1 sebanyak 168 pegawai. Tingkat pendidikan D-IV sebanyak 13 pegawai. Tingkat pendidikan D-III sebanyak 61 pegawai. Tingkat pendidikan D-II sebanyak 7 pegawai. Tingkat pendidikan D-I sebanyak 2 pegawai. Tingkat Pendidikan SLTA sebanyak 181 pegawai. Tingkat Pendidikan SLTP sebanyak 4 pegawai. Tingkat Pendidikan SD sebanyak 1 pegawai. Tidak berpendidikan sebanyak 1 pegawai.

Dengan latar belakang ini, fokus penelitian untuk mengukur sejauh mana kepemimpinan dan motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai di Dinas Perhubungan Aceh. Studi akan secara sistematis mengukur gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Mengukur Apakah motivasi dalam bekerja turut memengaruhi produktivitas kerja. pegawaai di Dinas perhungan

Aceh. Dampak gaya kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Perhubungan Aceh terhadap kinerja aparatur sipil negara

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan berbagai faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di suatu instansi. Dengan demikian, rekomendasi yang dihasilkan bisa dijadikan panduan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efisien di berbagai instansi pemerintah dan organisasi lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

- 1.3.1 Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh
- 1.3.2 Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh
- 1.3.3 Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

- 1.3.1 Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh

H01: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh

H01: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh

- 1.3.2 Untuk menguji pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh

H01: motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh

H01: motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh

1.3.3 Untuk menguji gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh

H01: gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh

H01: gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di dinas perhubungan Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat praktis dari penelitian ini adalah dapat memperkaya metode penelitian untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efisien.

1.4.2 Mamfaat Secara akademis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan metode penelitian guna mendukung peningkatan kinerja organisasi melalui penerapan kepemimpinan yang tepat.