

**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gaya
Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil
Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu**

**The Influence Of Human Resource Development, Leadership Style
And Motivation On Work Achievement Of Civil Servants At The
Ministry Of Religion Office In Bengkulu City**

Agina Tamara ¹⁾; Neri Susanti ²⁾; Ramadan Subhi ³⁾

¹⁾ *Manajemen/Universitas Dehasen Bengkulu*

^{2,3)} *Manajemen/Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹⁾ aginatatamaraa28@gmail.com

How to Cite :

Tamara, A. Susanti, N., Subhi, R. (2025). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. *Journal of Multidisciplinary Research*. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jmr.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [02 Desember 2024]

Revised [05 Januari 2025]

Accepted [04 Januari 2025]

KEYWORDS

*Human Resource Development,
Leadership Style, Motivation, Work
Achievement*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, dengan sampel sebanyak 105 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 21.987 + 0,140 X1 + 0,313 X2 + 0,128 X3 + 0,3.841$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Hasil uji pengembangan sumber daya manusia (X1) menunjukkan thitung 2.350 > ttabel 1.65964 dan sigfinikasi 0,021 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Hasil uji gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan thitung 5.086 > ttabel 1.65964 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Hasil uji motivasi (X1) menunjukkan thitung 2.143 > ttabel 1.65964 dan sigfinikasi 0,035 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 14.636 > 2.46, maka disimpulkan bahwa menerima hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi (X3), nilainya 0 (nol), terhadap Prestasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of human resource development, leadership style and motivation on the work achievement of civil servants at the Ministry of Religion Office in Bengkulu City. This type of research is a type of quantitative research. The data collection method in this study used a questionnaire technique, with a sample of 105 respondents. The results showed that multiple linear regression $Y = 21,987 + 0.140 X1 + 0.313 X2 + 0.128 X3 + 0.3,841$. Where the

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



coefficient is positive, it means that there is a positive or unidirectional relationship between the variables of Human Resources Development (X1), Leadership Style (X2) Motivation (X3) on Work Achievement (Y) of civil servants at the Ministry of Religion Office in Bengkulu City. The test results of human resource development (X1) show $t_{count} 2.350 > t_{table} 1.65964$ and $sigfinication 0.021 < 0.05$, then the results of the hypothesis H_a is accepted and H_o is rejected, meaning that human resource development has a positive and significant effect on the Work Achievement of the State Civil Apparatus of the Bengkulu City Ministry of Religion Office. The results of the leadership style test (X1) show $t_{count} 5.086 > t_{table} 1.65964$ and $sigfinication 0.000 < 0.05$, then the results of the hypothesis H_a is accepted and H_o is rejected, meaning that leadership style has a positive and significant effect on the Work Achievement of civil servants at the Ministry of Religion Office in Bengkulu City. The results of the motivation test (X1) show $t_{count} 2.143 > t_{table} 1.65964$ and $sigfinikasi 0.035 < 0.05$, then the results of the hypothesis H_a is accepted and H_o is rejected, meaning that motivation has a positive and significant effect on the Work Achievement of civil servants at the Ministry of Religion Office in Bengkulu City. Based on the comparison of the F_{count} value with F_{table} , the F_{count} value is greater than the F_{table} value, namely $14.636 > 2.46$, it is concluded that it accepts the hypothesis, meaning that there is a simultaneous influence between Human Resource Development (X1), Leadership Style (X2) Motivation (X3), the value is 0 (zero), on Work Achievement (Y) of civil servants at the Ministry of Religion Office in Bengkulu City.

PENDAHULUAN

Dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Untuk meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, tentunya tidak terlepas dari pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan atau organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Noe et al., (2016:4) Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Maka, pengembangan SDM mencakup berbagai strategi dan metode untuk mengoptimalkan potensi pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Namun, selama ini untuk pengembangan SDM, masih belum maksimal, dikarenakan kurangnya produktivitas kerja pegawai dalam berkreativitas secara kepribadian, sehingga kemajuan dalam pekerjaan di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu berjalan kurang maksimal. Hal tersebut juga didasari dari bagaimana gaya kepemimpinan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai ruang kontrol kerja para bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan di sini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Namun, dengan kesibukan dan aktivitas yang padat, maka seorang pemimpin sering abai dan tidak dapat mengontrolnya secara rutin. Oleh sebab itu, gaya kepemimpinan juga mendasari beberapa factor yang harus dikerjakan, baik secara faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi visi organisasi, misi organisasi, strategi pencapaian tujuan, sifat dan jenis kegiatan dan teknologi yang harus digunakan. Sedangkan faktor eksternal adalah kebijakan pemerintah dalam mengarahkan kebijakan, faktor sosio budaya, ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi.

Dari fenomena yang ada, maka seorang pemimpin harus melaksanakan pekerjaannya dalam upaya membimbing, mengarahkan, memandu dan mengontrol pikiran, perasaan atau perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Selain melihat gaya kepemimpinan, juga harus ada motivasi dalam bekerja agar memberikan semangat pegawai dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku. Menurut Wardan (2020:109) motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Maka, motivasi dapat dikatakan suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu di kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Namun, dari fenomena yang ada, kurang motivasi terhadap pegawai, sehingga daya kerja yang

dilakukan hanya menjalankan tugas saja, sehingga pelaksanaan tugas sering efektif dan efisien. Hal tersebut tentu didasari beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti faktor intrinsik, dimana motivasi muncul dan tumbuh berkembang dari diri seseorang dalam melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar diri seseorang seperti dorongan orang untuk membangun dan menumbuhkan semangat pada diri orang. Dengan demikian, motivasi adalah bagian yang harus diperhatikan agar dapat menunjang pekerjaan pegawai dalam meraih prestasi kerja.

Secara umum prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Armansyah (2021:12) prestasi kerja merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditujukan oleh seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Maka, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai dan dibebankan kepadanya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu kerja di kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Aspek penilaian dalam prestasi kerja dapat dilihat dari kemampuan teknis, seperti pengetahuan, metode, teknik dan peralatan dan pengalaman yang diperoleh. Kemudian dilihat dari kemampuan konseptual, dimana pegawai memahami dan memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan hubungan interpersonal, dimana pegawai memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain, memotivasi pegawai dalam melakukan negoisasi-negoisasi dalam suatu urusan dan lain sebagainya.

LANDASAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan SDM adalah suatu proses untuk meningkatkan kompetensi, kemampuan, keterampilan, dan kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri agar lebih berkualitas dan profesional dalam bekerja. Menurut Murtafiah (2021:3) mengatakan bahwa pengembangan (development) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Menurut Wardan (2020:109) motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya.

Prestasi kerja

Secara umum prestasi kerja diberi Batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Armansyah (2021:12) prestasi kerja merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditujukan oleh seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:27) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh pengembangan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Untuk menganalisa permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti menganalisis data dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil dari analisis regresi linear berganda akan menguji pengaruh profitabilitas, leverage. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut Ghazali, (2021:145) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode cronbach alpha, yaitu jika uji reliabilitas bersama sama terhadap seluruh pertanyaan. Sesuatu dapat dikatakan reliabel apabila nilai cronbach alpha $> 0,60$. Realibilitas pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas Pada Instrumen Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Prestasi Kerja

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Description
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁)	0,754	10	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,760	10	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,776	10	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,612	10	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024.

Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 26 diperoleh hasil Cronbach Alpha (α) $> 0,60$, maka semua instrumen dinyatakan Handal.

Regresi linier berganda merupakan metode analisis yang digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya dua atau lebih Sugiyono, (2021:277). Hasil regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	21.987	3.841		5.724	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₁)	.140	.058	.203	2.423	.017
	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	.313	.059	.443	5.285	.000
	Motivasi (X ₃)	.128	.058	.186	2.230	.028

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

- Nilai Konstanta regresi sebesar 21.987 artinya jika tidak ada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁), Gaya Kepemimpinan (X₂) Motivasi (X₃), nilainya 0 (nol), terhadap Prestasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu nilainya adalah 21.987.
- Koefisien regresi sebesar 0,140 artinya jika variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X₁) nilainya 0 (tidak ada nilai), Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,140 koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara Pengembangan Sumber Daya Manusi terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
- Koefisien regresi sebesar 0,313 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₂) nilainya 0 (tidak ada nilai), Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,313 koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
- Koefisien regresi sebesar 0,128 artinya jika variabel Motivasi (X₃) nilainya 0 (tidak ada nilai), Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,128 koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan

positif atau searah antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

Hasil uji determinasi di dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.282	2.57223
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi i (X3),				

Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0.303 atau (30%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 30% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar (30%) variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 70% dari (100% - 30%)., maka dijelaskan tidak dipengaruhi variabel lain dalam model penelitian ini. Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel. 4 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.967	3.943		5.571	.000
	Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)	.141	.060	.202	2.350	.021
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.312	.061	.439	5.086	.000
	Motivasi (X3)	.129	.060	.183	2.143	.035

a. Dependent Variable: Prstasi Kerja (Y)
Sumber : Hasil Olah Data, 2024.

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil keputusan bahwa:

1. Hasil uji pengembangan sumber daya manusia (XI) menunjukkan thitung 2.350 > ttabel 1.65964 dan sigfinikasi 0,021 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
2. Hasil uji gaya kepemimpinan (XI) menunjukkan thitung 5.086 > ttabel 1.65964 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
3. Hasil uji motivasi (XI) menunjukkan thitung 2.143 > ttabel 1.65964 dan sigfinikasi 0,035 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

Adapun hipotesis (dugaan) yang diajukan dalam uji F ini adalah “terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi i (X3), nilainya 0 (nol), terhadap Prestasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel Coefficients a ANOVAb dibawah ini:

Tabel.5 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	290.509	3	96.836	14.636	.000 ^b
	Residual	668.253	101	6.616		
	Total	958.762	104			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi i (X3)

Sumber : Hasil olah data, 2024.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu $14.636 > 2.46$, maka disimpulkan bahwa menerima hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi i (X3), nilainya 0 (nol), terhadap Prestasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui pelatihan peningkatan kinerja staf angkatan II dan pelatihan manajemen pondok pesantren angkatan II selama 6 hari dengan 70 orang pegawai, maka dapat dibahas di bawah ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji pengembangan sumber daya manusia (XI) menunjukkan thitung $2.350 > ttabel 1.65964$ dan sigfinikasi $0,021 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Maka, Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji gaya kepemimpinan (XI) menunjukkan thitung $5.086 > ttabel 1.65964$ dan sigfinikasi $0,000 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Maka, gaya kepemimpinan ini berupa demokratik, karena tipe ini dipandang paling ideal yang tercermin dalam hal pengambilan keputusan yang cenderung memperlakukan para bawahannya sebagai rekan kerja dan orientasi hubungan yang bersifat relasional terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji motivasi (XI) menunjukkan thitung $2.143 > ttabel 1.65964$ dan sigfinikasi $0,035 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Maka, motivasi berperan penting dalam menunjang kinerja organisasi tersebut, terutama apabila seluruh anggota memiliki tujuan yang sama, sehingga tumbuh kekompakkan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Dengan demikian, motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul karena adanya dorongan dari luar, termasuk lingkungan sekitarnya sehingga individu tersebut ingin melakukan aktivitas atau kegiatan tertentu demi mencapai tujuannya tersebut.

Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu $14.636 > 2.46$, maka disimpulkan bahwa menerima hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) Motivasi i (X3), nilainya 0 (nol), terhadap Prestasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, hal ini menyoroti pentingnya hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi, terhadap prestasi kerja dalam konteks Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Dari hasil dan pembahasan dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 21.987 + 0,140 X_1 + 0,313 X_2 + 0,128 X_3 + 0,3.841$. Dimana koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) Motivasi (X_3) terhadap Prestasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
2. Hasil uji pengembangan sumber daya manusia (X_1) menunjukkan thitung 2.350 > ttabel 1.65964 dan sigfinikasi 0,021 < 0,05, berarti pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima.
3. Hasil uji gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan thitung 5.086 > ttabel 1.65964 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
4. Hasil uji motivasi (X_1) menunjukkan thitung 2.143 > ttabel 1.65964 dan sigfinikasi 0,035 < 0,05, berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
5. Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 14.636 > 2.46, artinya ada pengaruh simultan antara Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2) Motivasi (X_3), nilainya 0 (nol), terhadap Prestasi Kerja (Y) Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap prestasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negara di kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, maka disarankan untuk lebih memperhatikan:

1. Diharapkan pada kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu untuk memperhatikan faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia, karena selama ini, masih belum maksimal system kerjanya, dan perlu di perbanyak pelatihan-pelatihan yang mendasar dalam teknik, temode dan konsep dalam meraih prestasi kinerja pegawai kedepannya.
2. Bagi pemimpin, hendaknya pimpinan dapat mengkaji cara kinerja pegawai agar pegawai dapat berpartisipasi aktif dalam setiap pekerjaan sehingga pimpinan dapat menjadi contoh bagi para pegawai, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada pegawai dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan. Pimpinan juga harus bisa menyediakan fasilitas yang diperlukan, agar pegawai bisa bekerja dengan giat dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu di kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, yakni dengan cara memberikan penghargaan dan perhatian yang lebih baik terhadap pegawai serta menciptakan hubungan yang harmonis dalam kekeluargaan antara pegawai dalam menciptakan prestasi kerja di kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
4. Bagi peneliti yang berencana melakukan penelitian sejenis, disarankan untuk meneliti faktor-faktor lainnya yang sekiranya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, seperti *reward*, *skill* dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah. 2021. "Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Prodi Manajemen Stie Pembangunan TanjungPinang". Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.
- Ghozali. 2021. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan. 2011. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Murtafiah. 2021. "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). Edukasi Islami". Jurnal Pendidikan Islam, 10(2), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>

- Nikmat. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai". NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Sari dan Putra. 2019. "Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)". Jurnal: Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama, hal. 1-26
- Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Wardan. 2020. Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran. Bandung: Media Sains Indonesia.