

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK UTAMA KENAK MEDIKA UBUD, KABUPATEN GIANYAR

Ni Made Desita Anung Gwantari¹, Ida Bagus Sanjaya², I Wayan Sukarta³

¹Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

²Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

³Prodi Manajemen Bisnis Internasional, Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

*Corresponding Author : desitaanung97@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika, Ubud Kabupaten Gianyar. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Sampel yang diambil adalah Karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika sebanyak 56 orang dari populasi sebanyak 126 orang karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel dengan rumus slovin, dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Menggunakan alat Analisis Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien variable Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,598 nilai signifikan sebesar 0,000 dan secara parsial variable Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien variable Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,509 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 44,485, signifikan sebesar 0,000. Dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,613 berarti 61,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 38,7% dijelaskan oleh variasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract. *This study aims to determine how much influence leadership style and work motivation have on employee performance at the Kenak Medika Clinic, Ubud, Gianyar Regency. Used descriptive quantitative method using a questionnaire as a tool for data collection. The samples taken were 56 employees at the Kenak Medika Clinic from a population of 126 employees. To determine the number of samples using the Slovin formula, with error rate of 10%. The analytical is Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that partially the Leadership Style variable (X1) had a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y) with the Leadership Style variable coefficient (X1) of 0.509, a significant value of 0.000 and partially the Work Motivation variable. (X2) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable (Y) with the coefficient value of the Work Motivation variable (X2) of 0.598 and significant value of 0.000. Simultaneously, the variables of leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 44,485, significant value of 0.000. And the Adjusted R Square value of 0.613 means that 61,3% of the variation in employee performance can be explained by leadership style (X1) and work motivation (X2). While the remaining 38,7% explained by other variations not examined in this study.*

Keywords: *Leadership style, Work Motivation, employee performance*

Informasi Artikel : Pengajuan Repository pada September 2022/Submission to Repository on September 2022

Pendahuluan

Zaman era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat. Salah satu kunci keberhasilan dan pengelolaan sumber daya yang efektif di suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusianya seperti kinerja karyawan. Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang bergantung pada sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi untuk dapat mengelola perusahaan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat meningkatkan sumber daya yang ada sebaik mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin memegang peran yang sangat penting, karena sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan Klinik Utama Kenak Medika memberikan berbagai motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bersaing secara sehat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam memberikan motivasi terhadap karyawan Klinik Utama Kenak Medika memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya, penghargaan dapat berupa bentuk ucapan atau piagam atau hadiah berupa uang.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada klinik utama kenak medika kurang adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawannya. Sehingga setiap ada kesalahan yang dilakukan oleh karyawan, pemimpin tidak langsung memberikan peringatan terhadap satu karyawan yang membuat kesalahan saja, namun kepada seluruh karyawan. Serta penyampainnya kurang efektif sehingga karyawan tidak berani mengemukakan pendapatnya. Disamping itu, kurangnya staff pegawai sehingga disaat pasien banyak, terkadang pasien harus menunggu lama untuk dilayani. Oleh karena itu kurangnya pembagian kerja yang efektif mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan juga sangat mempengaruhi tingginya keluar masuk karyawan, dimana setiap tahunnya banyak karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya (*resign*). Gaya kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas kinerja karyawan dan menurunnya motivasi kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dari pengamatan tersebut peneliti mengamati adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini dilakukan Pada Klinik Utama Kenak Medika yang beralamat di Jalan Raya Mas Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar, Bali. . Adapun yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika yang berjumlah 126 Karyawan, Diantaranya 15 orang dokter spesialis, 93 orang karyawan kontrak, 17 orang *daily worker* dan 1 orang magang. Dari jumlah populasi tersebut diambil sampel menggunakan rumus Slovin dengan derajat penyimpangan 10 persen. Populasi Karyawan Klinik Utama Kenak Medika berjumlah 126 orang, diambil sampel Karyawan sejumlah:

$$n = \frac{126}{2.26} = 55.75 \text{ dibulatkan menjadi } 56 \text{ orang.}$$

Jadi, untuk sampel karyawan pada penelitian ini adalah sebanyak 56 orang karyawan. Didalam penelitian ini menggunakan *sampel random sampling*. Sampel random sampling adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi. Metode ini dapat dilakukan dengan mempergunakan cara sistematis. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisi data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Normalitas

Tabel 4. 1
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.43980364
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.534
Asymp. Sig. (2-tailed)		.938
a. Test distributi on is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang disajikan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya lebih besar dibandingkan 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwanilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Tabel 4. 2
Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.074	4.796		-1.058	.295	
	GAYA KEPEMIMPINAN X1	.598	.120	.493	4.969	.000	.714 1.400
	MOTIVASI KERJA X2	.509	.124	.409	4.120	.000	.714 1.400

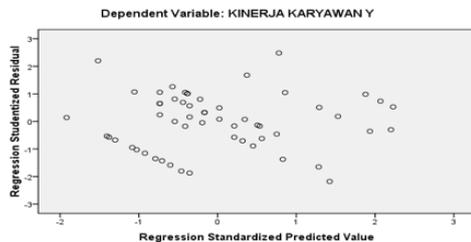
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa VIF pada setiap variabel bebas adalah lebih kecil dari 10,00. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikoleniaritas diantara variabel bebas.

3. Uji Heteroskedestisitas

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Scatter-Plots* untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedestisitas. dapat dikatakan tidak ada masalah heteroskedestisitas, jika titik-titik pada grafik *Scatter-Plots* menyebar secara merata.

Gambar 4. 1
Grafik Scatter Plot



Berdasarkan Grafik diatas terlihat bahwa titik – titik pada grafik scatter-Plot menyebar merata tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedestisitas.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-5.074	4.796		-1.058	.295
	GAYA KEPEMIMPINAN X1	.598	.120	.493	4.969	.000
	MOTIVASI KERJA X2	.509	.124	.409	4.120	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

Berdasarkan Tabel diatas, hasil analisis regresi berganda menghasilkan koefisien untuk variabel bebas yaitu $X_1 = 0.598$ dan $X_2 = 0.509$ dengan konstanta -5.074 . Dengan demikian, dapat dihasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -5.074 + 0.598X_1 + 0.509X_2$$

Dari persamaan regresi berganda di atas memiliki makna sebagai berikut :

1. a (konstan) sebesar -5.074 artinya apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak ada atau 0. Maka kinerja karyawan nilainya -5.074
2. b_1 (Koefisien X_1), memiliki nilai sebesar 0.598 artinya jika gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.598 , dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).
3. b_2 (Koefisien X_2), Menunjukkan nilai sebesar 0.509 , jika variabel gaya kepemimpinan mengalami peningkatan satu satuan maka variabel perilaku konsumtif akan meningkat sebesar 0.509 , dengan asumsi variabel lainnya tetap (konstan).

5. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji-F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 56 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3. Sehingga diperoleh:

$$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df_2 = n - k - 1 = 56 - 3 - 1 = 52$$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan F tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$.

Tabel 4. 4
Halis Analisis Uji F (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	549.587	2	274.793	44.485	.000 ^b
	Residual	327.395	53	6.177		
	Total	876.982	55			
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA X2, GAYA KEPEMIMPINAN X1						
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y						

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah 44.485 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,17. Oleh karena itu, F_{hitung} (44.485) > F_{tabel} (3.17) dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) secara serempak adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika.

6. Uji Analisis Secara Paarsial (Uji-t)

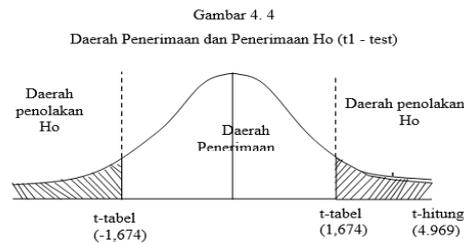
Uji t (t-test) dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel independen dengan variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lainnya konstan. Dasar penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dilihat dengan membandingkan nilai Signifikan uji t dengan 0,05, jika Signifikan $t > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima namun, jika Signifikan $t < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4. 5
 Hasil Uji Analisis t (t-test)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.074	4.796		-1.058	.295
GAYA KEPEMIMPINAN X1	.598	.120	.493	4.969	.000
MOTIVASI KERJA X2	.509	.124	.409	4.120	.000

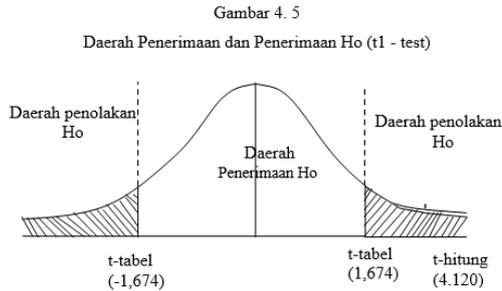
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN Y

A. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan



Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,598 dan nilai t hitung > t tabel ($4.969 > 1,674$), Hasil ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika.

B. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan



Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,509 dan nilai t hitung > t tabel ($4.120 < 1,674$), Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika.

7. Uji Analisis Determinasi Berganda

Koefisien determinasi (R^2) mencerminkan seberapa besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen (perilaku konsumtif). Berikut adalah tabel hasil koefisien determinasi (R^2) :

Tabel 4.6
Hasil Analisis Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.627	.613	2.485	
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN X1, MOTIVASI KERJA X2				

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,613 berarti 61,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 38,7% dijelaskan oleh variasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,598 dan nilai t hitung $>$ t tabel ($4.969 < 1,674$), Hasil ini mempunyai arti bahwa bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika. Artinya, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Klinik Utama Kenak Medika adalah gaya kepemimpinan demokratis, dimana sesuai teori gaya kepemimpinan ini menempatkan manusia sebagai sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan organisasi. Hal ini didapatkan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa dari pernyataan kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan terhadap responden dengan skor sangat tinggi dimana “pemimpin mampu mendorong karyawan agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,509 dan nilai t hitung $>$ t tabel ($4.120 > 1,674$), Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika. Artinya, variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika yang artinya apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Menurut pendapat penulis motivasi kerja yang tinggi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti

bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan salah satunya karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini, dari hasil analisa data yang telah dilakukan menunjukkan, bahwa F_{hitung} adalah 44.485 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,17. Oleh karena itu, F_{hitung} (44.485) > F_{tabel} (3.17) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika. Artinya, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika.

Dari hasil analisis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan mampu meningkat kinerja karyawan pada klinik utama kenak medika. Gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam suatu organisasi dan memiliki pengaruh kuat untuk mempertahankan atau merubah budaya dalam organisasi. Dalam menjalankan tugas seorang pemimpin harus bersikap professional dan memberikan contoh yang baik yang dapat memotivasi bawahannya, sehingga ketika bawahan termotivasi oleh gaya kepemimpinan yang baik tentunya akan dapat menciptakan suasana kerja yang baik, nyaman dan dapat menumbuhkan keterikatan antara pemimpin dan bawahannya, bawahan yang termotivasi tentunya akan berusaha mencapai tujuannya dengan sukarela yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan maupun kinerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Klinik Utama Kenak Medika, Ubud Kabupaten Gianyar yang telah dikemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan menunjukkan berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,598 dan nilai t hitung > t tabel ($4,969 < 1,674$), Hasil ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika.
2. Pengaruh motivasi kerja berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,509 dan nilai t hitung > t tabel ($4,120 > 1,674$), Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika.
3. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah 44.485 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 3,17. Oleh karena itu, F_{hitung} (44.485) > F_{tabel} (3.17) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) secara serempak adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Dalam suatu organisasi motivasi kerja dalam diri karyawan harus selalu ditanamkan. Maka dari itu tugas pemimpin dapat membangun semangat kerja karyawan dan memberikan motivasi kerja yang tepat supaya karyawan terdorong untuk menjalankan tugasnya sebaik dan semaksimal mungkin yang nantinya dapat membantu dalam peningkatan produktivitas organisasi dan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Disamping itu pemimpin harus mampu memberikan motivasi bagi karyawannya dari segi *financial* dan *non financial*. Contohnya dari sisi *financial* yaitu adanya kenaikan gaji karyawan dan ada pemberian bonus bagi karyawan setiap tahunnya. Dan dari sisi *non financial*, dengan cara mengadakan acara outing dengan karyawan sehingga karyawan semakin termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.
2. Penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk Klinik Utama Kenka Medika dengan melakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dan melakukan perbaikan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku serta menginovasi agar terciptanya kinerja karyawan yang lebih efektif membantu dalam memenuhi target yang diinginkan.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan atau menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka sangat diperlukan penelitian lanjutan dengan menggunakan faktor atau variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Bapak / Ibu Dosen Penguji dan Pengajar beserta Pegawai di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan serta bantuan pelayanan yang baik selama ini atas keperluan penulis di Jurusan Administrasi Niaga, serta Keluarga Besar BPR Restu Dewata Tabanan yang telah memberikan izin dan dukungan dalam melakukan penelitian ini sehingga dapat memperlancar pembuatan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, M. T. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Limas Surya Makmur* (Doctoral Dissertation, Universitas Tarumanagara)
- Batan, K. F. T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Komersial Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Dasvil, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chandra Karya Sukses* (Doctoral Dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).

- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03).
- Krisnandy, E. N. D. H., & Nopitasari, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14, 19.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Padauleng, A. (2019).. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale.
- Putri, A. H. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Baitul Mal Aceh.
- Saputra, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugerah Tangkas Transportindo Cikarang.