

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UNIT KERJA REGULATED AGENT PT.
ANGKASA PURA LOGISTIK CABANG BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulusan Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik
Negeri Bali

Oleh:

I WAYAN EKA TUPIK ABHINAYA

1815744082

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UNIT KERJA REGULATED AGENT PT.
ANGKASA PURA LOGISTIK CABANG BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulusan Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik
Negeri Bali

Oleh:

I WAYAN EKA TUPIK ABHINAYA

1815744082

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali
2. Penulis
 - a. Nama : I WAYAN EKA TUPIK ABHINAYA
 - b. NIM : 1815744082
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional



Badung, 26 Juli 2022

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM
NIP. 198208012006041003

Ketut Vini Elfarosa, SE., MM
NIP. 197612032008122001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA UNIT KERJA REGULATED AGENT PT.
ANGKASA PURA LOGISTIK CABANG BALI**

Oleh

I WAYAN EKA TUPIK ABHINAYA

NIM : 1815744082

Disahkan:
Ketua Tim Penguji



**Drs. I.B. Artha Adnyana, M.Hum
NIP. 196312311989031023**

Penguji I

Penguji II



**Dr. I Ketut Santra, M.Si
NIP. 196710211992031002**



**Dra. Anak Agung Raka Sitawati, M.Pd.
NIP. 196108121989032002**

Mengetahui

Jurusan Administrasi Niaga

Ketua,

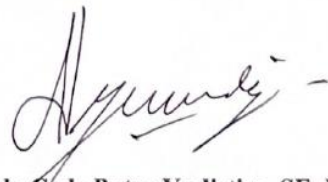


**Dr. I Ketut Santra, M.Si
NIP. 196710211992031002**

Badung, 26 Juli 2022

Prodi Manajemen Bisnis Internasional

Ketua,



**Cokorda Gede Putra Yudistira, SE.,MM
NIP. 196808271993031002**

MOTTO

" SULIT UNTUK MENGALAHKAN ORANG YANG TIDAK PERNAH
MENYERAH."

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali” tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya penelitian ini, maka penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Ayah penulis I Nyoman Bujana, Ibu penulis Ni Ketut Ariani, Pacar penulis Putu Lysandra, Adik penulis Arya Aditya dan Arya Aditenaya dan keluarga besar yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan moril, nasehat dan doa untuk kesuksesan penulis.
2. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran, memberikan motivasi serta memberikan petunjuk selama penyusunan Skripsi Riset Terapan ini sehingga penulis dapat menyelesaikan tepat waktu.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang juga membimbing penulis dengan sabar, memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi Riset Terapan.

4. Rekan-rekan terdekat penulis teman-teman D4 yang tidak bisa disebutkan satu persatu atas dukungan, motivasi kesetiaan selama penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapatkan masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam Skripsi Riset Terapan ini. Akhir Kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.

Badung, 26 Juli 2022

I WAYAN EKA TUPIK ABHINAYA

1815744082

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKIRPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali”** adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 26 Juli 2022

Yang Menyatakan,



I WAYAN EKA TUPIK ABHINAYA

1815744082

ABSTRAK

Keberadaan seorang pemimpin mutlak adanya dalam suatu organisasi, hal ini karena perlu adanya panutan dalam organisasi tersebut guna memimpin, membimbing, serta menggerakkan karyawan. Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi sendiri itu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dan merupakan faktor yang menggerakkan seorang karyawan untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif didapat dari jumlah responden yang mengisi kuesioner yang telah diedarkan oleh peneliti dan hasil tabulasi jawaban responden mengenai permasalahan yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pada karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai thitung $5,821 > t_{tabel} (2.05183)$ maka H_0 ditolak dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > \alpha = 0,05$. Hasil Uji T Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai thitung $(4.017) > t_{tabel} (2.05183)$ maka H_0 ditolak dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Berdasarkan output program SPSS nilai Fhitung $17.661 > F_{tabel} 2.04841$ maka H_0 ditolak. Ini berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). besarnya nilai korelasi/hubungan (R^2) yaitu sebesar $0,567$. Dan output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,567$, yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) adalah sebesar $56,7\%$.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The existence of a leader is absolute in an organization, this is because there is a need for role models in the organization to lead, guide, and move employees. In addition to leadership style, another factor that can improve employee performance is motivation. Motivation itself is one of the factors that can affect employee performance in the company, and is a factor that moves an employee to have the desire and willingness to work. This study aims to determine the positive influence between leadership style and motivation on employee performance at the Regulated Agent work unit of PT. Angkasa Pura Logistics Bali Branch. The type of data used in this research is quantitative data. Quantitative data was obtained from the number of respondents who filled out the questionnaires that had been circulated by the researcher and the results of the tabulation of respondents' answers regarding the problems studied, namely leadership style, motivation and employee performance. Based on the results of research and discussion on the influence of Leadership Style (X1), and Work Motivation (X2) on the performance of employees in the work unit Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistics T Test Results Leadership Style has a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the tcount value of 5.821 > ttable (2.05183), then H0 is rejected and with a significant level of 0.000 > = 0.05. The results of the T-Test of Work Motivation have a positive and significant effect on employee performance. This can be seen from the value of tcount (4.017) > ttable (2.05183), then H0 is rejected and with a significant level of 0.000 < = 0.05. Based on the output of the SPSS program, the value of Fcount 17.661 > Ftable 2.04841, then H0 is rejected. This means that Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously affect the dependent variable, namely Performance (Y). the value of the correlation / relationship (R2) is equal to 0.567. And the output obtained by the coefficient of determination (R Square) of 0.567, which means that the influence of the independent variables Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) on the dependent variable Performance (Y) is 56.7%.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation and Performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali dengan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi syarat kelulusan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Binsis Internasional Jurusan Administrasi Niaga di Politeknik Negeri Bali.

Dalam kesempatan yang baik ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak – pihak yang telah mendukung sehingga penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari semua pihak dalam menyelesaikan laporan ini. Ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. **Bapak I Nyoman Abdi, SE., M.eCom.**, selaku Direktur Politeknik Negeri Bali
2. **Bapak Dr. Drs. I Ketut Santra, M.Si.**, selaku Ketua Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali.
3. **Ibu Ni Made Kariati, S.Kom.,M.Cs.**, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali
4. **Bapak Cok Gede Putra Yudistira, SE,MM.**, selaku Ketua Prodi Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali
5. **Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM** selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk, masukan, dan nasehat yang sangat berguna

6. **Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., MM**, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan waktunya untuk membimbing selama proses penyusunan skripsi
7. Bapak dan Ibu Dosen Administrasi Niaga yang telah mendidik dan memberikan materi pembelajaran mulai dari semester I hingga semester VIII serta seluruh staf pegawai yang telah membantu kelancaran proses perkuliahan
8. Seluruh rekan-rekan di Unit Kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali yang telah banyak memberikan pelajaran saran, dan dukungan dalam pengumpulan data sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
9. Sahabat, kakak tingkat, dan teman-teman serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam pembuatan skripsi ini, baik dari segi materi maupun penyajian laporan ini. Maka dari itu, kritik dan saran sangat bermanfaat bagi penulis untuk penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak.

Badung, 26 Juli 2022

I WAYAN EKA TUPIK ABHINAYA

1815744082

DAFTAR ISI

KULIT MUKA.....	i
JUDUL SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKIRPSI.....	vii
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB V PENUTUP.....	14
5.1 Kesimpulan.....	14
5.2 Saran	15

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agent	6
Tabel 1.2 Absensi Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agent.....	8

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Rekapitulasi Kuesioner	20
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas	21
Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas	22
Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik	23
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	24
Lampiran 6. Kuesioner	25
Lampiran 7. Riwayat Hidup Peneliti	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang memiliki visi, misi, maupun tujuan yang sama dengan berbagai latar belakang sosial dan profesional yang berbeda. *Man* (sumber daya manusia), *money* (uang), *materials* (bahan baku), *machine* (peralatan mesin), *methods* (metode), dan *market* (pasar) merupakan unsur-unsur penting dalam mengelola manajemen dalam suatu perusahaan. Dari enam unsur diatas, unsur yang paling vital adalah sumber daya manusia yang mana pada unsur ini peran dan fungsinya tidak bisa digantikan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik karena merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Pengelolaan yang dimaksud ialah bagaimana sumber daya manusia yang tersedia mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan secara professional, serta bagaimana relasi antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan seiringan. Lantaran hal tersebut dapat menciptakan potensi keuntungan bagi kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan. Menurut Syamsudinor dalam (Zakaria, 2020) Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama

dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik tentunya akan memberikan kontribusi yang besar juga dalam usaha mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Kontribusi karyawan pada perusahaan akan menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dan segala kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan pada dasarnya merupakan kinerja dari karyawan. Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil bila kinerja setiap individu karyawannya baik, maka kinerja karyawan dituntut untuk terus meningkat di era persaingan usaha yang semakin ketat ini. Kinerja sendiri merupakan tingkatan pencapaian hasil yang dicapai oleh seseorang atas tugas tertentu yang dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Lebih jelasnya (Ogbulafor dalam, (Inuwa, 2016) menggambarkan kinerja dengan *“The deteriorating level employee performance in Nigerian tertiary institutions is fast becoming a serious threat to survival of universities in Nigeria which need to be addressed urgently. It is therefore believed that employee performance is instrumental to organisational growth and profitability”*.

Dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa tingkat kinerja karyawan yang memburuk di Lembaga-lembaga tersier Nigeria dengan cepat menjadi ancaman serius bagi kelangsungan hidup universitas-universitas di Nigeria yang perlu segera ditangani. Oleh karena itu diyakini bahwa kinerja pegawai berperan penting bagi pertumbuhan dan profitabilitas organisasi.

Salah satu komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan secara aktif mengikutsertakan bawahannya dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok agar tercapainya suatu sasaran. Keberadaan seorang pemimpin mutlak adanya dalam suatu organisasi, hal ini karena perlu adanya panutan dalam organisasi tersebut guna memimpin, membimbing, serta menggerakkan karyawan. Memberikan ruang bagi karyawan untuk berpendapat, menjalin relasi, memberikan pujian, kompensasi serta penghargaan, dan bahkan memberikan tekanan terhadap karyawan merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pimpinan agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu pemimpin juga dapat memberikan pengaruh yang baik, salah satunya seperti selalu menjalin komunikasi dengan karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa saling bekerja sama, dan menunjukkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Motivasi. Motivasi sendiri itu merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dan merupakan faktor yang menggerakkan seorang karyawan untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Bahkan karyawan yang memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya akan memiliki anggapan bahwa pekerjaan mereka merupakan tantangan yang harus diselesaikan, dan mereka akan menggerakkan seluruh

kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara antusias, sedangkan karyawan yang tidak memiliki motivasi, maka kualitas dan kuantitas hasil kerjanya tidak akan maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. (Hidayah et al., 2021) Ada beberapa hal yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus berusaha menjamin agar faktor yang berkaitan dengan kinerja dapat dipenuhi secara maksimal, salah satu faktor yang memengaruhi adalah motivasi kerja. Motivasi baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut didukung dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sugriningsih, R. K., & Iskandar, D. (2015) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Staf PT Bank XYZ Kota Bandung)” yang menemukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan Staf PT Bank XYZ Kota Bandung memiliki dorongan yang tinggi untuk mencapai kepuasan dirinya sehingga untuk mencapaikepuasan dirinya mereka akan bekerja dengan baik dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Muh Arfan, Mursalim Umar Gani, Syahrir Mallongi (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Indomarco Adi Prima Wilayah Ajattappareng” yang juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Setyowati Subroto (2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama” menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Seiring dengan motivasi, juga terdapat gaya kepemimpinan. Mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan tercantum dalam teori yang dikemukakan oleh Alberto et al yang dikutip oleh (Yunita 2021) bahwa “Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja juga berpengaruh positif terhadap learning organisasi, temuan ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja bawahannya, disamping itu untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan juga adanya pemberian pembelajaran dari atasan kepada bawahannya”. Kepemimpinan yang efektif dapat diperoleh melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan secara tepat dalam upaya mendorong dan mempengaruhi bawahannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja bawahannya. PT Angkasa Pura Logistik (APLog) adalah salah satu anak perusahaan PT Angkasa Pura 1 (Persero) yang didirikan pada 06 Januari 2012. APLog berfokus pada layanan Logistik dengan segmentasi pelayanan Freight Forwarding, Regulated Agent, Courier Express, Air Freight, Cargo Terminal Operator, Total Baggage Solution dan Warehousing. Pada awalnya PT Angkasa Pura Logistik (APLog) berfungsi sebagai Strategic Business Unit (SBU) yang bergerak dalam bidang logistik, pengiriman barang dan agen diatur untuk mendukung operasi bandara, peningkatan layanan konsumen dan keselamatan

penerbangan. Dengan transportasi dan kegiatan logistik terbaik yang ditunjang oleh teknologi yang dimiliki, menempatkan bisnis aplog ke tingkat terbaik di jaringan angkutan udara, laut dan darat secara global untuk mengakomodir seluruh kegiatan aplog dari timur hingga barat wilayah kepulauan Indonesia

Dalam wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan pada unit kerja *Regulated Agent* mengatakan ada beberapa kebijakan dari pimpinan yang dirasa kurang sesuai diterapkan dengan kondisi dan situasi perusahaan. Hal ini karena pemimpin cenderung menyerahkan segala pekerjaan kepada bawahannya dan tidak memeriksa ulang pekerjaan bawahannya, sehingga jika terjadi kesalahan maka merupakan tanggung jawab dari bawahan. Serta pimpinan cenderung pro dengan beberapa karyawan saja sehingga hal tersebut akan berimbas pada penurunan kinerja.

Setiap perusahaan umumnya pasti memiliki standar kategori untuk penilaian kinerja, begitu pula dengan unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali yang juga mempunyai standar kategori penilaian kinerja karyawan, diantaranya “Baik”, “Rata-Rata”, dan “Kurang”. Berikut merupakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali dapat dilihat pada table 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja *Regulated Agent* PT.

Angkasa Pura Logistik Cabang Bali tahun 2019-2021

No.	Kategori Penelitian Kinerja	Tahun & Persentase					
		2019	%	2020	%	2021	%
1	Baik	12	40%	12	40%	9	30%
2	Rata – Rata	14	47%	18	60%	20	67%
3	Kurang	4	13%	0	0	1	3%
Jumlah Karyawan (orang)		30	100%	30	100%	30	100%

Sumber: *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali, 2021 (data diolah)

Tabel 1.1 menunjukkan penilaian kinerja berdasarkan kategori absensi, preetasi kerja, dan tingkat pencapaian setiap karyawannya, serta jumlah karyawan pada unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali. Ini dapat dilihat pada persentase penilaian kinerja pada kategori baik, dimana ditahun 2019 berada pada persentase 40%, pada tahun 2020 mengalami penetapan persentase sehingga menetap menjadi 40%, dan di tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 10% sehingga menjadi 30% penurunan ini juga terkait dengan adanya masa pandemic dan banyaknya karyawan yang sakit karena terpaapr covid. Maka hal tersebut perlu diperhatikan oleh pihak manajemen karena menyangkut kelangsungan hidup perusahaan.

Faktor pendukung lainnya yang menunjukkan kinerja salah satunya adalah tingkat absensi. Benardin dan Russel dalam Maharani (2017) menyebutkan “Salah satu hambatan dalam meningkatkan kinerja perusahaan adalah ketidakhadiran atau pergantian karyawan yang tinggi sehingga perusahaan perlu menindak lanjuti hal tersebut agar kinerja karyawan Kembali meningkat”. Dimana tingkat kehadiran karyawan pada unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali periode Januari – Desember 2019 dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2 Absensi Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali Periode Januari – Desember 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja / Bulan	Total Hari Kerja/Bulan	Jumlah Absensi ketidakhadiran/Bulan	Tingkat Absensi/ Bulan
Januari	30	24	720	287	12%
Februari	30	24	720	298	12%
Maret	30	24	720	243	10%
April	30	24	720	234	10%
Mei	30	24	720	387	16%
Juni	30	24	720	188	9%
Juli	30	24	720	250	10%
Agustus	30	24	720	110	4%
September	30	24	720	283	12%
Oktober	30	24	720	225	9%
November	30	24	720	113	5%
Desember	30	24	720	120	5%
Rata-Rata				228,1666667	10%

Sumber: Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali, 2021 (data diolah)

(Manopo 2022) menerangkan “Semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan”. Berdasarkan pada data tabel 1.2 dapat dilihat bahwa ketidakhadiran karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali menunjukkan angka yang naik turun. Absensi adalah suatu bentuk pendataan presensi atau kehadiran seseorang atau pegawai yang merupakan bagian pelaporan dari suatu institusi yang berisi data – data status kehadiran yang disusun dan diatur secara rapi dan mudah untuk dicari, dan digunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan. Tingkat absensi rata-rata dari bulan Januari hingga Desember pada tahun 2019 adalah sebesar 10%.

(Riko Hendrajana 2016) menambahkan “Rata-rata tingkat absensi 2-3 persen perbulan masih dianggap baik, sedangkan absensi 3 persen keatas menunjukkan rendahnya disiplin kerja pegawai”. Maka dapat dikatakan tingkat

absensi karyawan pada bulan Januari hingga Desember 2019 menunjukkan rendahnya disiplin kerja pegawai karena mencapai angka rata-rata 10% sehingga berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hal diatas penulis tertarik untuk meneliti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali. Mengacu kepada uraian tersebut maka dengan ini penting untuk dibahas topik penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dikemukakan diatas, adapun perumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teori manfaat yang didapat melalui penelitian ini adalah bertambahnya wawasan mengenai bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan dan sebagai acuan untuk perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Regulated Agent

Sebagai bahan pertimbangan dan gambaran bagi pihak Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali khususnya jajaran manager dalam memilih gaya kepemimpinan yang ideal dalam usahanya meningkatkan kinerja karyawan

serta dapat mengetahui sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini dapat menambah koleksi pustaka serta kajian mahasiswa di Politeknik Negeri Bali dalam penelitian sejenis pada masa mendatang khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan sebagai masukan bagi Politeknik Negeri Bali untuk mengetahui perkembangan industri sehingga dalam penyampaian materi pendidikan di kelas disesuaikan dengan fakta-fakta yang terdapat di industri.

c. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan mengasah kemampuan berfikir serta sebagai sarana pembuktian implementasi teori yang telah didapatkan selama proses perkuliahan sehingga dapat digunakan menjadi media dalam menganalisa suatu permasalahan khususnya dalam hal permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali” adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini dibagi menjadi lima sub bab yakni latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan. Dalam penelitian ini penulis mengangkat permasalahan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai teori-teori berupa definisi dari beberapa ahli yang diperoleh dari literatur seperti jurnal maupun buku bacaan yang berkaitan dengan penelitian, lalu kajian empiris, kemudian dilanjutkan dengan kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang dimana dalam metode penelitian tersebut berisikan lokasi penelitian, populasi dan sampel jenuh, variable penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis, serta sistematika penulisan dari penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum khalayak sasaran, hasil analisis dan pembahasan serta implikasi hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan serta saran untuk perusahaan ataupun pengembangan untuk peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pada karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai thitung $5,821 > t_{tabel} (2.05183)$ maka H_0 ditolak dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 > \alpha = 0,05$. Hal ini berarti bahwa, jika gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil Uji T Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai thitung $(4.017) > t_{tabel} (2.05183)$ maka H_0 ditolak dan dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$.
3. Berdasarkan output program SPSS nilai Fhitung $17.661 > F_{tabel} 2.04841$ maka H_0 ditolak. Ini berarti Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). besarnya nilai korelasi/hubungan (R^2) yaitu sebesar $0,567$. Dan output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,567$, yang

memiliki arti bahwa pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) adalah sebesar 56,7%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pada karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali , adapun saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Dari hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan membuat kinerja karyawan meningkat pula. Meningkatkan gaya kepemimpinan yang lebih agar karyawan semangat dalam bekerja, jika suatu perusahaan memiliki servant leadership yang baik secara otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dengan melakukan evaluasi setiap bulannya agar hubungan pemimpin dengan karyawan terjalin harmonis. Pemimpin sebagai ujung tombak perusahaan semakin berkualitas pemimpin dalam memimpin maka akan berdampak juga bagi citra perusahaan.
2. Mempertahankan motivasi kerja yang sudah baik dan meningkatkan Dengan memberikan reward yang baik, tunjangan, pelatihan kerja, pengembangan kreatifitas dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang daya kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diembannya agar dapat tercapainya tujuan perusahaan dengan disiplin dan tepat waktu.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, M., Gani, M. U., & Mallongi, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(3), 144-150.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Eko, E. F. A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Di Polres Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 2(1), 57-76.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23”* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, S.P.M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Inuwa, M. (2016). Job Satisfaction And Employee Performance: An Empirical Approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90–103.
- Jacobis, G. V., Kojo, C., & Wenas, R. S. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Maharani, N., Sumiyati, S., & Masharyono, M. (2017) Lingkungan Kerja Sosial Dan Pengembangan Karir Sebagai Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 17(1), 15-21.
- Manopo, F. E., Areros, W. A., & Mukuan, D. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. Bitung Branch. *Productivity*, 3(1), 30-35.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. Bandung, Penerbit : Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Purnama, M. B., & Pangestu, E. R. (2022). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kewalram Indonesia* (Doctoral Dissertation, Universitas Pasundan Bandung).
- Payaman J. Simanjuntak .2011.*Manajemen Evaluasi Kinerja* .Edisi 3. Jakarta. Fakultas UI.
- Robbins, P. Stephen Dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*, Diterjemahkan Oleh. Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga
- Refra, M. S. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 16(2), 24-30.
- Rorimpandey, L. (2013). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan Dan Autentik Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Sugriningsih, R. K., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Staf Pt. Bank Xyz Kota Bandung). *Eproceedings Of Management*, 2(3).
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18-33.
- Sukmana, I. T., Pemanfaatan, P. H., Sanjiwani, P. K., Pantiyasa, I. W., Arnawa, I. M., Hendrajana, I. G. R., & Sintaasih, D. K. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*.
- Setiawati, T. (2018). *Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indosat Tbk* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stei) Jakarta).
- Sari, S. D. (2015). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Kerajinan Kulit Di Manding Kabupaten Bantul Yogyakarta. *Universitas PGRI Universitas*.

Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Thoha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, Yogyakarta : Kencana

Yuliana, B., & Widayati, I. A. (2018). Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 2(1), 209-218.

Yukl, Gary. 2010. *Leadership In Organization*. Alih Bahasa Oleh Udaya Jusuf: Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Prehallindo.

Yunita, Y. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 310-330.

Zakaria, Z., Minarsih, M. M., & Seputro, A. (2020). *Analysis Of Participative Leadership Style Influence, Development Of Positive Training And Thinking On Employee Talents Pt. Source Of Alfaria Trijaya Banyumanik Area*. *Journal Of Management*, 6(1).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Hasil Rekapitulasi Kuesioner

NO	Gaya Kepemimpinan (X1)												TOTAL_X1	Motivasi Kerja (X2)										TOTAL_X2	Kinerja karyawan (Y)										TOTAL_Y	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	3	5	5	4	4	4	4	4	5	5	43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	
3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	50	5	4	5	5	5	3	5	5	4	46	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	44		
4	5	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	41		4	4	3	5	5	4	5	5	3	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
6	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45	3	4	4	1	3	5	5	4	3	4	36	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
8	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	57	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	2	5	5	4	5	3	4	4	5	4	41	
9	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	
10	4	3	3	3	5	4	5	5	5	3	4	4	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	34	
11	3	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	51	5	5	5	5	5	5	5	4	1	45	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	
12	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	57	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	46	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43	
14	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	44	4	3	3	3	3	3	4	4	4	34	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	35	
15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
18	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57	4	3	3	4	5	5	2	5	2	1	34	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	43	
19	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	50	5	5	5	2	5	5	2	5	4	1	39	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38	
20	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	47	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47	
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	41	
22	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	43	
23	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	58	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42	
24	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47	
25	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	57	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	45	
26	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	56	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	
27	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	50	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45	
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	46
29	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	54	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	46	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	

Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	12

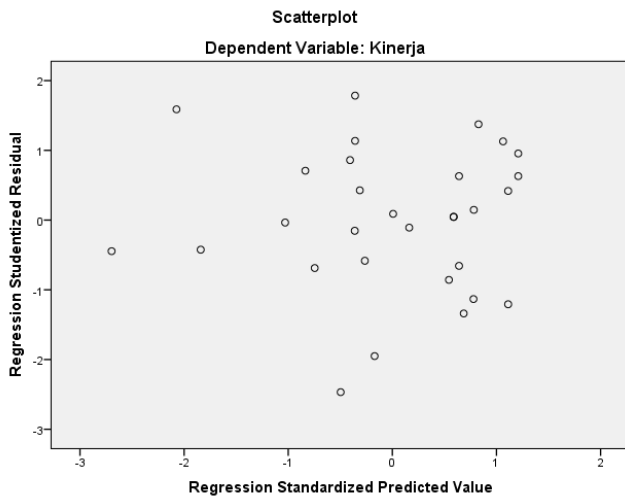
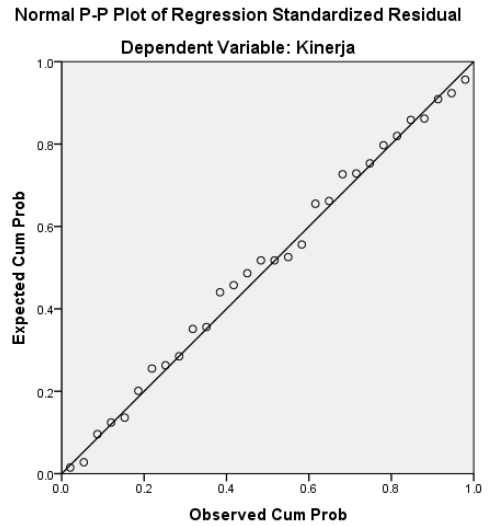
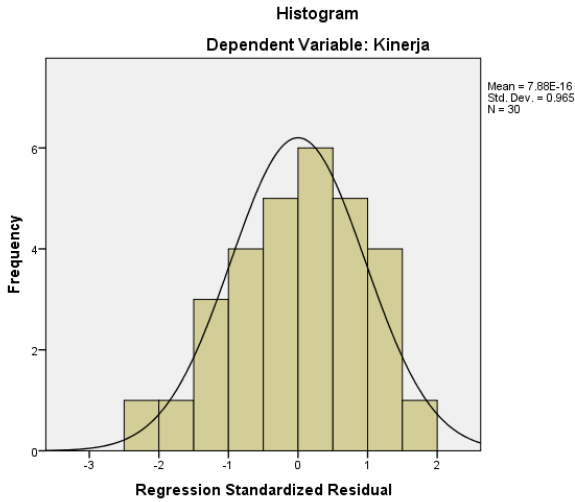
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10501429
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.043
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.535	3.21796

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.774	2	182.887	17.661	.000 ^b
	Residual	279.592	27	10.355		
	Total	645.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.170	5.913		1.382	.178		
	Gaya Kepemimpinan	.505	.143	.611	3.541	.001	.538	1.858
	Motivasi Kerja	.172	.157	.189	1.096	.283	.538	1.858

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 6. Kuesioner

GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Jika muncul permasalahan pimpinan ditempat saya bekerja bersedia membantu dan memberikan jalan keluar dan menjadikan suatu keputusan organisasi					
2	Pimpinan saya memiliki keberanian dalam mengambil keputusan yang tepat					
3	Pimpinan ditempat saya bekerja menghargai dan memuji bawahan yang mempunyai kinerja bagus					
4	Pimpinan ditempat saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Pimpinan saya selalu meminta saran dan pendapat dari pegawainya tentang menggunakan sarana untuk mencapai tujuan					
6	Pimpinan ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja					
7	Pimpinan menetapkan tujuan untuk mengajak agar berpartisipasi dan menjelaskan langsung apa yang diharapkan untuk dikerjakan oleh bawahannya					
8	Pemimpin ditempat saya bekerja mempunyai kemampuan dalam pengawasan yang baik terhadap bawahannya					
9	Pemimpin ditempat saya bekerja selalu memberikan solusi jika bawahannya bertanya tentang masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan					
10	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberikan kepada bawahannya.					
11	Pimpinan sebelum memberikan kegiatan kerja, menginstruksikan secara spesifik kepada karyawan					
12	Pimpinan akan merasa senang apabila memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan kemauan					

MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sandang pangan					
2	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan badaniah					
3	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan akan keamanan jiwa					
4	Kebersihan diruang kerja saya sudah cukup baik.					
5	Saya bekerja agar dapat maju dan berprestasi					
6	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.					
7	Saya bekerja agar dapat dipandang dan dihargai oleh orang lain					
8	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja					
9	Saya bekerja agar mendapatkan kepuasan dalam diri saya					
10	Saya ingin meningkatkan karier saya agar dapat lebih berkuasa terhadap orang lain.					

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain					
2	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian					
3	Saya memiliki kecakapan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya memegang standar professional yang tinggi					
5	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
6	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik					
7	Saya mampu mengerjakan tugas dengan baik sesuai standar mutu yang ditetapkan perusahaan.					
8	Saya mampu bertanggung jawab penuh demi pekerjaan yang saya terima.					
9	Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik					
10	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tata cara yang benar dan mampu berkomunikasi yang baik					

Riwayat Hidup Peneliti



Nama : I Wayan Eka Tupik Abhinaya
Nim : 1815744082
Kelas : VIII E
Jenis Kelamin : Laki – Laki
Alamat : Jl. Raya Seminyak No 35 Kuta, Badung, Bali

Badung, 26 Juli 2022

I WAYAN EKA TUPIK ABHINAYA

1815744082