

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

I Wayan Eka Tupik Abhinaya<sup>1</sup>, I Wayan Edi Arsawan<sup>2</sup>, Ketut Vini Elfarosa<sup>3</sup>

<sup>1</sup>D4 Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

<sup>2</sup>D4 Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

<sup>3</sup>D4 Manajemen Bisnis Internasional, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali

Corresponding Author : [ekatipik@gmail.com](mailto:ekatipik@gmail.com)

**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 ( $X_1$ ), and Work Motivation ( $X_2$ ) 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  $5.821 > t_{table} (2.05183)$ , then  $H_0$  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  $(4.017) > t_{table} (2.05183)$ , then  $H_0$  is rejected and with a significant level of  $0.000 < = 0.05$ . Based on the output of the SPSS program, the value of Fcount  $17.661 > F_{table} 2.04841$ , then  $H_0$  is rejected. This means that Leadership Style ( $X_1$ ) and Work Motivation ( $X_2$ ) simultaneously affect the dependent variable, namely Performance ( $Y$ ). the value of the correlation / relationship ( $R^2$ ) 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*

## **Pendahuluan/ Introduction**

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. 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, meningkatkan 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”. 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. (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%.

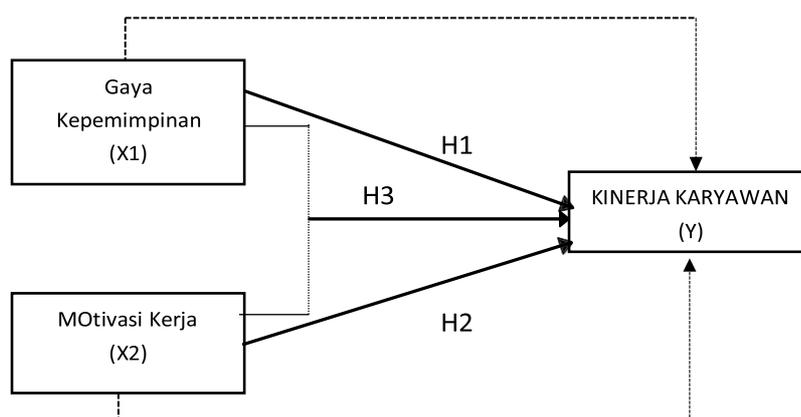
(Riko Hendrajana 2016) menambahkan “Rata-rata tingkat absensi 2-3 persen perbulan masih dianggap baik, sedangkan absensi 3 persen keatas menunjukkan rendahnya disiplin kerja pegawai”. Maka dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada bulan Januari hingga Desember 2019 menunjukan rendahnya disiplin kerja 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”**.

## Metode/Method

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2017:136). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dan kontrak pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali yang berjumlah 30 orang. Penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator pembentuknya disebut dengan definisi operasional. Berikut adalah definisi operasional dalam penelitian ini:

- Gaya Kepemimpinan (X1) cara seorang pemimpin atau atasan dalam mempengaruhi karyawan atau bawahannya untuk melaksanakan tugasnya.
- Motivasi (X2) pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.
- Kinerja (Y) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari dua sumber yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung di lokasi penelitian atau obyek penelitian (Sugiyono, 2017). Data ini diperoleh melalui pengamatan langsung ke perusahaan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara secara langsung yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melainkan dari berbagai informasi (Sugiyono,2017). Penulis memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari data yang telah dipublikasikan seperti buku-buku panduan, jurnal, website, dokumen-dokumen atau sumber lain yang masih relevan dengan permasalahan penelitian.



Sumber: Data Diolah (2022)  
**Gambar 1 Kerangka Teoritis**

Tabel 1. Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpina (X1)	Cara seorang pemimpin atau atasan dalam mempengaruhi karyawan atau bawahannya untuk melaksanakan tugasnya	Kartono (2013) 1) Kemampuan mengambil keputusan 2) Kemampuan memotivasi 3) Kemampuan komunikasi 4) Kemampuan mengendalikan bawahan 5) Tanggung jawab 6) Kemampuan mengendalikan emosi
Motivasi (X2)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan	Mashlow 1970 1) <i>Need For Psylogical (Kebutuhan Fisiologis)</i> 2) <i>Need for Safety (Kebutuhan Rasa Aman)</i> 3) <i>Need for achievement (kebutuhan berprestasi),</i> 4) <i>Need for affiliation (kebutuhan afiliasi),</i> 5) <i>Need for power (kebutuhan kekuasaan),</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.	Mangkuprawira dan Hubeis (2007) 1) Kualitas kerja ( <i>Quality of work</i> ) 2) Kecakapan ( <i>Promptness</i> ) 3) Inisiatif ( <i>Initiative</i> ) 4) Kemampuan ( <i>Capability</i> ) 5) Komunikasai ( <i>Communication</i> )

## Hasil Dan Pembahasan/ Result And Discussion

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ).

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

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

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah (2022)

$$Y = 8.170 + 0,505 X_1 + 0,172 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja

### a. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )

Koefisien regresi dari Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,505 berarti bahwa setiap Gaya Kepemimpinan bertambah 1 satuan akan menyebabkan kenaikan Kinerja sebesar 50,5% dengan asumsi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) konstan.

konstan.

### b. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Koefisien regresi dari Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,172 berarti bahwa setiap Motivasi Kerja bertambah 1 satuan akan menyebabkan kenaikan Kinerja sebesar 17,2% dengan asumsi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) konstan.

Uji hipotesis atau uji t dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

### (1) Menguji Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y$ )

#### a. Perumusan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja ( $Y$ )

$H_1 : \beta_1 > 0$ , berarti Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja ( $Y$ )

#### b. Taraf nyata

**Tabel 3. Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	10.267	5.615		1.829	.078		
	Gaya Kepemimpinan	.611	.105	.740	5.821	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah (2022)

Dengan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  atau tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1), maka ttabel = (n-k-1) = 30-2-1 = 27, maka diperoleh ttabel =  $t(0,05/2 ; 27) = 2.05183$

H0 diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  tingkat signifikansi  $\leq \alpha = 0,05$ .

H0 ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau tingkat signifikansi  $> \alpha = 0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} 5,821 > t_{tabel} (2.05183)$  maka H0 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.

### (1) Menguji Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja (Y)

a. Perumusan hipotesis

H0 :  $\beta_2 = 0$ , berarti Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja (Y)

H1 :  $\beta_2 > 0$ , berarti berarti Motivasi Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja (Y)

b. Taraf nyata

**Tabel 4. Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.017	6.201		2.906	.007
	Motivasi Kerja	.550	.137	.605	4.017	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah (2022)

Dengan taraf nyata  $\alpha = 5\%$  atau tingkat keyakinan 95% dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1), maka

$t_{tabel} = (n-k-1) = 30-3-1 = 27$ , maka diperoleh  $t_{tabel} = t(0,05/2 ; 27) = 2.05183$

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  tingkat signifikansi  $\leq \alpha = 0,05$ .

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau tingkat signifikansi  $> \alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai  $t_{hitung} (4.017) > t_{tabel} (2.05183)$  maka  $H_0$  ditolak dan dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

b. Uji F

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Tahapan pengujian dilakukan sebagai berikut:

(1) Rumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$ , berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

$H_1$  : Paling sedikit salah satu  $\beta_i \neq 0$  ( $i = 1, 2$ ), berarti bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

(2) Taraf Nyata

Taraf nyata yang digunakan ( $\alpha$ ) = 5% atau tingkat keyakinan 95%. Dengan derajat kebebasan pembilang  $(k-1) = (3-1)$  dan derajat kebebasan penyebut  $(n-k) = (30-2)$  maka dari itu  $F_{tabel} = F(0,05)(1)(28) = 2.04841$  harga dipandang sebagai elemen yang mandiri dari bauran pemasaran, karena harga itu sendiri adalah

**Tabel 5. Hasil Uji F**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365.774	2	182.887	17.661	.000 <sup>b</sup>
	Residual	279.592	27	10.355		
	Total	645.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan output program SPSS nilai  $F_{hitung} 17.661 > F_{tabel} 2.04841$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

c. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada karyawan unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) pada karyawan unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja (Y) pada karyawan unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali” adalah diterima. Kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lambat untuk diselesaikan. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah orang yang memiliki posisi tertentu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin selalu menginginkan hasil kerja yang baik dari anggotanya. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, kurangnya motivasi yang diberikan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai  $F_{hitung} 17.661 > F_{tabel} 2.04841$  maka  $H_0$  ditolak. Ini berarti Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Dan besarnya nilai korelasi/hubungan ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,567. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 56,7%, yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja.

Pemimpin merupakan seseorang yang tindakan dan perilakunya menjadi contoh bagi pengikut. Keputusan yang ditentukan oleh pemimpin akan diikuti oleh karyawan. Selain cerdas dan bijaksana, pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu melayani karyawan. Hubungan pemimpin dengan karyawan yang dibangun dengan perilaku melayani akan menumbuhkan kedekatan emosional. Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan. Hal itu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja (Willie Surya Setiawan, 2019). Penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian Yofanda Budi Pratama (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sleman, menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Arianto dan Kurniawan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial sebesar  $66,092 > 3,145$  dan  $sig < 0,05$  atau  $0,000 < 0$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

## Simpulan/ Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pada karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

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. 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 (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y). besarnya nilai korelasi/hubungan (R2) yaitu sebesar 0,567. Dan output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,567, yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y) adalah sebesar 56,7%. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pada karyawan pada unit kerja Regulated Agent PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali, adapun saran yang dapat diberikan yaitu: 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. Mempertahankan motivasi kerja yang sudah baik dan meningkatkan Dengan memberikan reward yang baik, tunjangan, pelatihan kerja yang baik, lebih bervariasi dalam memberikan pelatihan yang lebih menarik, 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. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti variabel lain dengan variabel yang berbeda

## Ucapan Terima Kasih/ Acknowledgment

Selama penyusunan penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penelitian ini, baik dukungan secara moril maupun materiil, perizinan, terutama kepada penguji, pembimbing dan pemberi data.

## Referensi/Reference

- 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.
- 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.
- 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.
- 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).