

SKRIPSI

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan
Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh :

Nama : I Made Danang Surya Mahartika

NIM : 1915744148

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

SKRIPSI

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan
Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan Program
Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis
Politeknik Negeri Bali

Oleh :

Nama : I Made Danang Surya Mahartika

NIM : 1915744148

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2023

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar"
2. Penulis
- a. Nama : I Made Danang Surya Mahartika
 - b. NIM : 1915744148
 - c. Jurusan : Administrasi Bisnis
 - d. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 19 Agustus 2023

Menyetujui:

Pembimbing I,



Ni Wayan Sumetri, SE.,M.Agb
NIP. 196403131990032003

Pembimbing II,



Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak.,M.Si
NIP. 199206132019032023

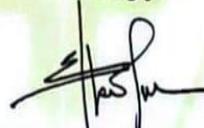
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia
(LPPNPI) Cabang Denpasar**

Oleh:

I Made Danang Surya Mahartika
NIM: 1915744148

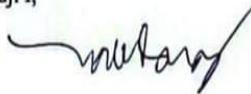
Ketua Penguji



Ni Wayan Sumetri, SE.,M.Agb
NIP. 196403131990032003

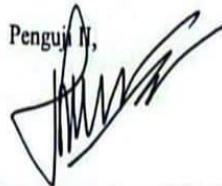
Disahkan:

Penguji I,



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

Penguji II,



I Putu Yoga Laksana, S.Pd., M.Pd
NIP. 198809092019031013

Mengetahui
Jurusan Administrasi Bisnis



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D
NIP. 196409291990032003

Badung, 19 Agustus 2023
Prodi Manajemen Bisnis Internasional
Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., MM
NIP. 197612032008122001

MOTTO

“Permata tidak bisa berkilau tanpa gesekan. Begitu juga manusia, tidak ada manusia yang luar biasa tanpa cobaan”

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Ida Sang Hyang Widhi Wasa atau Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya serta dukungan dan doa dari orang-orang tercinta, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik, lancar, dan selesai dengan tepat waktu. Penulisan skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Orang tua saya yakni Bapak dan Ibu saya yang sangat saya sayangi yang selalu secara langsung mendukung dengan sepenuh hati, baik dukungan moral, materil, dan mendoakan saya dengan tulus agar selalu bisa menghadapi semua yang sedang saya jalankan dengan lancar dan berhasil. Saya harap orang tua saya merasa bangga melihat pencapaian saya sejauh ini dan merasa bangga atas saya sebagai anaknya.
2. Teman – teman saya yang bersedia menjadi pendengar yang baik dikala saya menceritakan keluh kesah selama penyusunan skripsi ini. Terimakasih juga saya ucapkan karena sudah mendukung, menyemangati, dan mendoakan sampai akhirnya skripsi ini dapat saya selesaikan dengan baik.
3. Semua pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang sudah membantu dalam segala hal sehingga dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar”** 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, 17 Juli 2023

Yang menyatakan



I Made Danang Surya Mahartika

NIM. 1915744148

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan. Dalam penegakkan kinerja karyawan diperlukan faktor kepemimpinan dari seorang pemimpin di suatu perusahaan dan dibutuhkannya motivasi. Kurangnya peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Dalam hal ini peran seorang pemimpin sangat penting dalam membangun semangat bkraryawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan LPPNPI Cabang Denpasar dengan pemilihan sampel menggunakan Teknik purposive sampling. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Selanjutnya menggunakan analisis lain untuk menginterpretasikan data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan prediksi dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 87%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance is an important thing for a company to pay attention to, because it can affect the achievement of goals. In enforcing employee performance, a leadership factor from a leader in a company is needed and motivation is needed. The lack of a leader's role in creating harmonious communication and lack of employee motivation such as not being disciplined in coming to work will lead to low employee performance. In this case the role of a leader is very important in building employee enthusiasm in working to achieve company goals. This study aims to examine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at the Denpasar Branch of the Indonesian Aviation Navigation Service Provider (LPPNPI). The population in this study were all employees of the Denpasar Branch of the LPPNPI and the sample selection used a purposive sampling technique. The technique used in this research is multiple linear regression. Then using other analyzes to interpret the data includes descriptive analysis, classic assumption test, and partial and simultaneous hypothesis testing. The results of the study show that leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The predictive ability of these two variables on employee performance is 87%, while the rest is influenced by other factors outside the research model.

Keywords: leadership style, work motivation, employee performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kepada Ida Sang Hyang Widhi Wasa atau Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar”. Penyusunan proposal skripsi ini merupakan salah satu bagian dari persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan Administrasi Bisnis pada Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Dalam upaya menyelesaikan proposal skripsi ini penulis menyadari kelemahan serta hambatan yang ada, namun semua kelemahan serta hambatan tersebut dapat penulis lalui dengan baik karena banyak memperoleh bantuan, dukungan serta bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini dengan rasa hormat penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE.,M.eCom selaku Direktur Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan di Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA,Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali, yang telah memberikan pengarahan selama menuntut ilmu di Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE.,MM selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional yang telah memberikan pengarahan dan dukungan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini;

4. Ibu Ni Wayan Sumetri, SE.,M.Agb selaku Dosen Pembimbing I Proposal Skripsi yang telah menuntun, membimbing, dan memberikan ilmu serta motivasi ataupun saran-saran sehingga proposal skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
5. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.AK.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II Proposal Skripsi yang telah menuntun, membimbing, dan memberikan ilmu serta motivasi ataupun saran-saran sehingga proposal skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, serta seluruh staf Jurusan Administrasi Bisnis yang telah membantu kelancaran dalam proses administrasi perkuliahan;
7. Bapak Riza Fahmi selaku General Manager yang telah memberikan ijin Praktik Kerja Lapangan sehingga dapat berjalan dengan lancar
8. Bapak Fuad Bedri selaku Manager Keuangan yang telah memberikan bimbingan baik sehingga pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan dapat berjalan dengan baik dan lancar.
9. Seluruh staf dan karyawan LPPNPI Cabang Denpasar yang telah mengajarkan, membimbing, dan juga sangat membantu dalam pengumpulan data penelitian.
10. Orang tua penulis yang selalu memberikan motivasi, dukungan secara moral dan material, serta mendoakan penulis hingga saat ini dapat menyelesaikan skripsi.
11. Sura Widiantari selaku pacar dan teman-teman yang selalu memberikan bantuan, dukungan dan semangat dalam penyusunan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa proposal skripsi ini tidak luput dari kesalahan maupun kekurangan baik dari segi materi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Akhir kata, semoga proposal skripsi ini dapat bermanfaat kedepannya baik bagi pembaca maupun bagi pemberian kredit usaha rakyat yang berkelanjutan.

Badung, 19 Agustus 2023



I Made Danang Surya Mahartika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis.....	9
2. Manfaat Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	12

2.1.2 Motivasi	15
2.1.3 Kinerja Karyawan	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	21
2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis	39
2.3.1 Kerangka Konsep.....	39
2.3.2 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Tempat Penelitian.....	41
3.2 Obyek Penelitian	41
3.3 Sumber Data	42
1. Data Primer	42
2. Data Sekunder.....	42
3.4 Populasi dan Sampel	42
3.4.1 Populasi.....	42
3.4.2 Sampel	43
3.5 Jenis Data	43
3.6 Metode Pengumpulan Data	44
1. Kuesioner	44
2. Dokumentasi	45
3. Observasi	45
3.7 Teknik Analisis Data	46
3.7.1 Uji Instrument Penelitian	46
3.7.2 Analisis Deskriptif Variabel	48
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	50
3.7.5 Uji Analisis Koefisien Determinasi	51
3.7.6 Uji Hipotesis	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1 Profile Perusahaan	54
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	56
4.1.3 Nilai	57

4.1.4 Makna Logo	58
4.1.5 Struktur Organisasi	59
4.1.6 Deskripsi Struktur Organisasi di Airnav	60
4.1.7 Bidang Usaha	70
4.2 Analisis Data Responden.....	70
4.2.1 Deskripsi Data Responden.....	70
4.2.2 Karakteristik Responden.....	71
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	76
4.3.1 Uji Validitas	77
4.3.2 Uji Reliabilitas	79
4.4 Analisis Deskriptif Variabel	80
4.5 Uji Asumsi Klasik	89
4.5.1 Uji Normalitas.....	89
4.5.2 Uji Multikolinieritas	91
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	92
4.6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	93
4.7 Analisis Koefisien Determinasi	94
4.8 Uji Hipotesis.....	95
4.8.1 Uji T (Parsial)	95
4.8.2 Uji F (Simultan).....	96
4.9 Pembahasan Hasil Penelitian.....	98
4.9.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	98
4.9.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	100
4.10 Implikasi Hasil Penelitian	102
4.10.1 Implikasi Teoritis	102
4.10.2 Implikasi Praktis	103
BAB V PENUTUP.....	104
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran	105

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan LPPNPI Cabang Denpasar	6
Tabel 1. 2 Tingkat Rata – Rata Absensi Karyawan	7
Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4. 1 DESKRIPSI RESPONDEN	71
Tabel 4. 2 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Bidang Kerja.....	72
Tabel 4. 3 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4. 4 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4. 5 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	75
Tabel 4. 6 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	76
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	78
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	79
Tabel 4. 9 Hasil Uji Analisis Deskriptif.....	80
Tabel 4. 10 Nilai Interval Kelas	82
Tabel 4. 11 Kategorisasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1).....	84
Tabel 4. 12 Kategorisasi Variabel Motivasi (X_2).....	86
Tabel 4. 13 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	88
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas	90
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas	91
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	92

Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	94
Tabel 4. 19 Hasil Uji T (Parsial)	95
Tabel 4. 20 Hasil Uji F (Simultan).....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep	39
Gambar 4. 1 Logo LPPNPI Cabang Denpasar	58
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi LPPNPI Cabang Denpasar	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Form Bimbingan Skripsi
- Lampiran 2 : Tanda Persetujuan Skripsi
- Lampiran 3 : Surat Keterangan Perubahan Judul
- Lampiran 4 : Surat Bukti Penelitian
- Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 : Pernyataan Kuesioner
- Lampiran 7 : Tabulasi Data
- Lampiran 8 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 9 : Hasil Uji Realibilitas
- Lampiran 10 : Hasil Uji Analisis Deskriptif
- Lampiran 11 : Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 12 : Hasil Uji Analisis Regresi, Determinasi, F dan T
- Lampiran 13 : R Tabel
- Lampiran 14 : F Tabel
- Lampiran 15 : Riwayat Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada umumnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup dalam bermasyarakat. Hal ini baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi menurut Hasibuan, (2013) adalah “suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai suatu tujuan”.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya finansial. Diantara sumber daya tersebut sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia karena, menurut Arif Yusuf Hamali, (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang sangat strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kusjono & Ratnasari, (2019) mengemukakan Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat faktor-faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurut semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal ini peran seorang pemimpin sangat penting dalam membangun semangat bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Hidayat, (2018) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan.

Salah satu komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya dan secara aktif mengikut sertakan bawahannya dalam mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Kepemimpinan sendiri merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok agar tercapainya suatu sasaran. Keberadaan seorang pemimpin mutlak adanya dalam sebuah organisasi, hal ini karena perlu adanya panutan dalam organisasi tersebut guna memimpin, membimbing, serta menggerakkan karyawan.

Dalam penegakkan kinerja karyawan diperlukan faktor kepemimpinan dari seorang pemimpin di suatu perusahaan. Kepemimpinan bukan hanya berkaitan dengan mempengaruhi melainkan suatu proses motivasi tingkah laku karyawan, faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan Teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan dan 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 harus dapat memberikan pengaruh yang baik, salah satunya seperti selalu menjalin komunikasi dengan karyawan serta memberikan motivasi kepada karyawan agar bisa saling bekerja sama menunjukkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kerja selain kepemimpinan yaitu dibutuhkannya motivasi, motivasi sendiri memiliki arti bahwa suatu dorongan

kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti “dorongan” atau rangsangan atau “daya penggerak” yang ada dalam diri seseorang. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang sebagai alasan yang mendasari semangat kerja dalam melakukan sesuatu atau mengarahkan perilaku seseorang. Perusahaan atau organisasi memerlukan SDM yang memiliki motivasi yang tinggi agar SDM tersebut dapat memberikan kinerja yang baik dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Hafidzi, (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu Basrowi, (2014).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti. LPPNPI Cabang Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan navigasi penerbangan BUMN. Dalam suatu periode tertentu, pimpinan pusat melakukan rolling jabatan terhadap pimpinan di tiap unit perusahaan cabang, hal ini dilakukan untuk mengantisipasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi yang berbeda-beda antara satu pimpinan dengan pimpinan lain. Karyawan LPPNPI Cabang Denpasar menunjukkan adanya permasalahan yang terkait dengan gaya kepemimpinan yang

kurang baik. Dimana sosok kepemimpinan dalam memimpin para karyawan kurang baik terutama pada pola komunikasi yang tidak jelas yang membuat para karyawan salah mengartikan apa yang diperintahkannya. Dampak dari permasalahan tersebut, mengakibatkan banyak kesenjangan antara karyawan dan pimpinan sehingga dapat menurunkan hasil kerja para karyawan. Kemudian apabila melihat motivasi setiap karyawan LPPNPI Cabang Denpasar sedikit rendah, disebabkan karena dari gaya kepemimpinan yang kurang baik dalam hal memotivasi karyawannya sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam pekerjaan dan tidak termotivasi. Mereka merasa khawatir dengan adanya perintah dari pemimpin yang terkadang tiba-tiba memerintahkan dengan instruksi yang tidak jelas dan berdampak pada hasil kinerja karyawan. Karyawan pada LPPNPI Cabang Denpasar merasa kurang nyaman dengan gaya kepemimpinan dan motivasi yang diberikan sehingga mengambil jadwal ijin diluar jam kerja tentunya akan sangat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Kurangnya peranan pemimpin dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Karyawan pada LPPNPI Cabang Denpasar sebanyak 97 Orang dan dibagi ke masing-masing departemen sehingga dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan LPPNPI Cabang Denpasar

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Administrasi & Keuangan	9
2	Keselamatan, Keamanan & Standardisasi	2
3	Teknik	30
4	Perencanaan & Evaluasi Operasi	56
Jumlah		97

Sumber data : LPPNPI Cabang Denpasar 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada departemen Administrasi & Keuangan sebanyak 9 orang, Keselamatan, Keamanan & Standardisasi sebanyak 2 orang, Teknik sebanyak 30 orang dan Perencanaan & Evaluasi Operasi sebanyak 56 orang. Dari banyaknya jumlah karyawan diharapkan dapat membantu manajemen dan operasional perusahaan agar bisa berjalan dengan baik.

Dalam menghadapi tingkat pelayanan yang tinggi, maka LPPNPI Cabang Denpasar harus bisa mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan agar tetap lancar dan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu LPPNPI Cabang Denpasar membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan. Sebagaimana telah diketahui bahwa indikasi turunnya kinerja karyawan dapat dilihat pada meningkatnya absensi karyawan, indikasi turunnya tingkat kinerja

karyawan tersebut dapat dilihat dari gejala-gejala semakin meningkatnya tingkat absensi dan semakin menurunnya motivasi ataupun semangat kerja karyawan.

Dari Observasi Didapat data absensi karyawan LPPNPI Cabang Denpasar dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1. 2
Tingkat Rata-rata Absensi Karyawan LPPNPI Cabang Denpasar
pada tahun 2022

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Hadir	Tidak Hadir
			I	S	A		
Juli	21	95	75	27	-	95.15%	4.85%
Agustus	22	95	50	37	-	96.05%	3.95%
September	22	97	55	15	-	96.82%	3.18%
Oktober	21	97	79	27	-	94.96%	5.04%
November	22	97	65	13	-	96.46%	3.54%
Desember	22	97	78	25	-	95.32%	4.68%
Total						95.79%	4.21%

Sumber data: LPPNPI Cabang Denpasar

Hasley, ed. Ari Ai Abidin, (2017) menerangkan “Semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari karyawan”. Perhitungan tingkat absensi karyawan dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut = tidak hadir : (jumlah hari tidak hadir : jumlah hari kerja) x 100%. Berdasarkan pada data tabel 1.2 dapat dilihat bahwa persentase ketidakhadiran karyawan LPPNPI Cabang Denpasar menunjukkan angka yang naik turun. Tingkat absensi rata-rata dari bulan Juli hingga Desember pada tahun 2022 adalah sebesar 4.21%.

Tingkat absensi juga dapat dikaitkan dengan salah satu faktor pengaruh kinerja karyawan yakni komitmen organisasional, dimana komitmen organisasional

dan tingkat absensi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Seseorang yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi melalui ketidakhadiran, lebih lanjut yang dikutip oleh Hendrajana, (2016) menambahkan “Rata-rata tingkat absensi 2-3 persen masih dianggap baik, sedangkan absensi 3 persen ke atas menunjukkan rendahnya disiplin kerja pegawai”. Maka dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada bulan Juli hingga Desember 2022 menunjukkan rendahnya komitmen organisasional karena mencapai angka 4.21%. Komitmen organisasional dan disiplin kerja tentunya sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan,

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar** ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan terlebih dahulu, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada LPPNPI Cabang Denpasar?
2. Apakah Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada LPPNPI Cabang Denpasar?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan atau Secara Simultan pada LPPNPI Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan peneliti yang hendak dicapai adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada LPPNPI Cabang Denpasar.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada LPPNPI Cabang Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada LPPNPI Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya referensi Pustaka bagi penulis maupun pembaca yang berkaitan dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPPNPI Cabang Denpasar, serta nantinya dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini untuk menambah wawasan dan peneliti dapat berpikir kreatif dengan bisa mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama

di bangku kuliah, serta untuk memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar sarjana di Kampus Politeknik Negeri Bali.

b. Bagi Akademisi

Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi LPPNPI Cabang Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan sumbangan informasi bagi manajemen perusahaan mengenai kepemimpinan, dan motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika yang digunakan penulis akan memuat uraian secara garis besar dari isi penelitian dalam setiap bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah penelitian, terdapat rumusan masalah yang merupakan salah satu masalah, serta berisi tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai teori-teori yang mendukung dalam proses penyusunan penelitian. Berisi mengenai teori-teori yang menjadi dasar dalam penulisan penelitian yang diambil dari berbagai sumber. Peneliti akan fokus ke teori Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai lokasi penelitian, objek penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, sumber data, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data, jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai data umum yang berisi tentang gambaran umum objek penelitian pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar. Dimana berisi sejarah, logo, visi dan misi, nilai serta struktur organisasi yang dimiliki Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar. Selanjutnya berisi mengenai deskripsi data dan karakteristik hasil analisis kuesioner responden, dan juga hasil analisis mengenai bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi mengenai kesimpulan yang didapat pada hasil pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Serta saran-saran yang bersifat membangun sebagai bahan peninjauan kembali.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada LPPNPI Cabang Denpasar. Metode dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif deskriptif dan menggunakan data primer sebagai sumbernya sehingga dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh karyawan LPPNPI Cabang Denpasar sebanyak 97 orang dengan cara mendatangi perusahaan LPPNPI Cabang Denpasar dan menyebarkan melalui *Google Form*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda yang selanjutnya menggunakan analisis lain untuk menginterpretasikan data meliputi analisis deskriptif, uji hipotesis dan uji asumsi klasik dengan menggunakan program SPSS versi 26.0.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPPNPI Cabang Denpasar. Dengan menerapkan gaya

kepemimpinan yang bertanggung jawab dan mampu berkomunikasi serta memberikan arahan yang baik maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPPNPI Cabang Denpasar. Dengan menerapkan motivasi yang dapat meningkatkan afiliasi dan dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi kerja karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar. Jika gaya kepemimpinan dan motivasi ini dengan tegas dan bijaksana maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Penerbangan Indonesia (LPPNPI) Cabang Denpasar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas dapat disarankan beberapa hal antara lain :

1. Bagi perusahaan LPPNPI Cabang Denpasar

Untuk perusahaan khususnya pada bagian SDM (Sumber Daya Manusia) mengacu pada variabel kinerja karyawan yang masuk dalam kategori sangat

baik. Terdapat indikator yang perlu ditingkatkan lagi yaitu kemampuan memotivasi, afiliasi dan ketergantungan sehingga dapat menjadi bahan evaluasi kepada atasan untuk lebih diperhatikan, hendaknya atasan memberikan uraian tugas dengan penjelasan yang lebih terperinci dan selalu memberikan motivasi kepada karyawan agar memiliki semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar memperluas jangkauan penelitian sehingga hasil penelitian ini bisa menyeluruh. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 74,3 persen, sehingga masih ada sebesar 25,7 persen variabel lain diluar model penelitian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu untuk penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel baru yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, I & Nanik, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Arief Teguh Nugroho. (2018) . Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Denok Sunarsi (2018) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin*.
- Duha, Timotius S.E., M.M. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Eva, N., & Lestari, P. (2018). Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . *Geotech Sistem Indonesia*. V(1).

Erlangga, C. Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik Indonesia), VIII(September).

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Geovanno Harland Goni (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahunan.

Garry Surya Changriawan (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya.

Hamzah Hafied (2017) Leadership, Compensation, Work Discipline Are Able To Improve Performance Clerk PD Market City Of Makassar
INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY
RESEARCH VOLUME 6.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, A. 2018. “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur”. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irwan, Adam. L, Sofyan, Ahmad. L, Fatimah. (2019). *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Partisipasi Masyarakat Pembangunan Di Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang*. Vol. 5, No, 1.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Kurniasari, R. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*, II(1), 32–39.
- Kusjono dan Ratnasari. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan*. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius*. Vol.2, No.2.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. *Widia Cipta*, II(1), 26–31.
- Kurniawan, M. DP. 2018. *Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. *Jurnal ilmiah manajemen bisnis dan terapan*, vol.15, no.1.

- Lisa, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrasi Negara*, 5(3), 6168-6182
- Mas'ud. (2014). *Survei Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*. Erlangga.
- Nugroho, R. A., Hartono, S & Sudarwati. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Berprestasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, (Online), Vol. 23, No. 2,
- Nurlia, Rohma (2017) *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AL-IJARAH INDONESIA FINANCE LAMPUNG*. Undergraduate thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Novrita, Putri (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru. Other thesis, Universitas Islam Riau.*
- Natalia Susanto (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236.*
- Plangiten, Pegi. 2013. "Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA Vol 1 No-4.*

- Potu, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado". Jurnal EMBA Vol 1 No-4.
- Rumawas, W. 2016. Analisis Faktor Motivasi dan Lingkungan Kerja Yang Berpengaruh terhadap pegawai pemerintah di Kecamatan Tomohon Barat. Jurnal Logos Spectrum.
- Riko Hendrajana, 2016 "Analisis Hubungan Status Kepegawaian, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD).
- Rigan Ahmad Sebastian (2021) The Influence Leadership and Motivation On Employee Performance. Universitas Langlangbuana, Indonesia*
Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5, No. 1
- Rohman, Solikhin (2017) *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA(Studi pada Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta)*. S1 thesis, Fakultas Ekonomi.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

- Veithzal, Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wijaya, I & Irwansyah. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Promosi Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (Online), Vol. 18, No. 2,
- Wijaya, H. 2017. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, Vol.2, No.1.
- Yanoto. A. 2018. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutirfod Indonesia Surabaya. *Agora*. Vol.6, No.1.