

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



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh:

NI MADE DESITA ANUNG GWANTARI
NIM. 2115764008

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022

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



POLITEKNIK NEGERI BALI

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

Oleh:

NI MADE DESITA ANUNG GWANTARI
NIM.2115764008

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2022

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

1. Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar
2. Penulis
- a. Nama : Ni Made Desita Anung Gwantari
- b. NIM : 2115764008
3. Jurusan : Administrasi Niaga
4. Program Studi : Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 3 Agustus 2022

Menyetujui:

Pembimbing I,



Ida Bagus Sanjaya, SE, MM.
NIP. 196307301989031002

Pembimbing II,



I Wayan Sukarta, SE, M.Ag
NIP. 196005191989101001

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

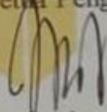
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK UTAMA KENAK
MEDIKA UBUD, KABUPATEN GIANYAR

Oleh :

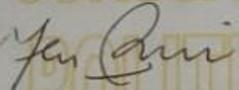
NI MADE DESITA ANUNG GWANTARI
NIM : 2115764008

Disahkan :

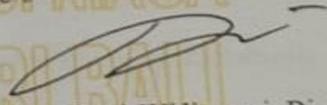
Ketua Penguji


Ida Bagus Sanjaya, SE, MM
NIP. 196307301989031002

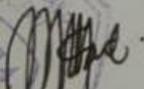
Penguji I


Dra. Ni Luh Putu Intan Rumini, M.Agb
NIP. 196210101989112001

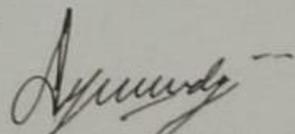
Penguji III


Ida Ayu Putri Widiastu Riyasa, S.E., M.I
NIP. 2021111008

Mengetahui
Jurusan Administrasi Niaga
Ketua,


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

Badung, September 2022
Prodi. Manajemen Bisnis Internasional
Ketua,


Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., M.I
NIP. 196808271993031002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Learn from the past, live for today and plan for tomorrow”

Persembahan :

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar”** tepat pada waktunya. Dengan terselesainya skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih dan persembahan kepada :

1. Bapak, Ibu, dan saudara yang telah memberikan dukung serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan penulis.
2. Keluarga besar Klinik Utama Kenak Medika yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian sehingga dapat memperlancar proses pembuatan skripsi ini.
3. Bapak dan Ibu Dosen pembimbing, penguji, dan pengajar, yang telah membimbing serta banyak memberikan arahan, motivasi, dan petunjuk sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
4. Suami tercinta I Komang Adi Triana yang telah menyemangati, membantu, dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Teman-teman Politeknik Negeri Bali dari berbagai jurusan atas dukungan dan motivasinya dalam menyelesaikan skripsi ini.

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYWAN PADA KLINIK UTAMA KENAK MEDIKA UBUD, KABUPATEN GIANJAR** 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.

JURUSAN ADMINISTRASI NIAGA
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, Agustus 2022



Ni Made Desita Anung Gwantari

NIM : 2115764008

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika, Ubud Kabupaten Gianyar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Sampel yang diambil adalah Karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika sebanyak 56 orang dari populasi sebanyak 126 orang karyawan. Untuk menentukan jumlah sampel dengan rumus slovin, dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Klinik Utama Kenak Medika dengan nilai koefisien variable Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,598 nilai signifikan sebesar 0,000 dan secara parsial variable Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable Kinerja Pegawai (Y) pada Klinik Utama Kenak Medika dengan nilai koefisien variable Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,509 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik utama kenak medika dengan nilai koefisien 44.485, nilai signifikan sebesar 0,000. Dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,613 berarti 61,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 38,7% dijelaskan oleh variasi lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

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

Keywords : Leadership style, Work Motivation, employee performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar”** tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Program Studi Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali. Skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya tidak terlepas dari bantuan, saran, pendapat, dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih kepada:

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 yang telah memberikan pengarahan untuk menuntut ilmu di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Ni Made Kariati S.Kom., M.Cs., selaku Sekretaris Jurusan Adminitrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan pengarahan.
4. Bapak Cokorda Gede Putra Yudistira, SE., MM selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Niaga Politeknik

Negeri Bali atas segala fasilitas, saran, dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

5. Bapak I Nyoman Suka Sanjaya, SS., MA.TESOL,Ph.D.selaku Koordinator program RPL MBI telah membimbing selama proses perkuliahan dan memberikan pengarahan agar terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak Ida Bagus Sanjaya, SE, MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan membebrikan petunjuk selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Bapak I Wayan Sukarta, SE, M.Agb Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan membebrikan petunjuk selama penyusunan skripsi ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak/Ibu Dosen Penguji dan Pengajar beserta Pegawai di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali yang telah memberikan bekal pembelajaran dan ilmu pengetahuan serta bantuan pelayanan yang baik selama ini atas keperluan penulis di Jurusan Administrasi Niaga
9. Keluarga Besar Klinik Utama Kenak Medika yang telah memberikan izin dan dukungan dalam melakuka penelitian ini, sehingga dapat memperlancar pembuatan skripsi ini.
10. Keluarga tercinta Bapak I Ketut Rudiartana, Ibu Ni Wayan Eva Yanti dan Kakak Ni Wayan Ita Septiasih serta adik Ni Nyoman Ida Sukantari atas dukungan dan doanya yang tulus dan tiada hentinya selama menempuh studi di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali

11. Suami Tercinta I Komang Adi Triana dan anak-anak I Wayan Sanjaya Wiratama dan I Made Jelantik Adi Wiradana memberikan dukungan, semangat dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman kelas RPL MBI dan sahabat-sahabat yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu setia menemani dan memberikan dorongan dalam penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapat masukan dari pembaca yang terpelajar, maka dari itu penulis mengharap kann kritik dan saran bersifat membangun demi kesempurnaan Skripsi ini. Akhir kata semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat keepada semua pihak.

Badung, Agustus 2022

Penulis

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
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 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kontribusi Hasil Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kerangka Teori (Kajian Teoritis)	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Pengertian Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan	13
2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.1.3.1 Motivasi	16
2.1.3.2 Motivasi Kerja	17
2.1.3.3 Bentuk-Bentuk Motivasi.....	18
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja.....	19
2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan	21

2.1 4.1	Pengertian Kinerja	21
2.1 4.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	22
2.1 4.3	Indikator Kinerja.....	25
2.1 4.4	Pengukuran Kinerja	27
2.2	Hubungan Antar Variabel	28
2.2.1	Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan....	28
2.2.2	Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan	30
2.3	Penelitian Terdahulu (Kajian Empiris).....	31
2.4	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	35
2.5	Hipotesis Penelitian	42
BAB III	METODE PENELITIAN.....	43
3.1	Tempat dan Objek Penelitian	43
3.1.1	Tempat Penelitian.....	43
3.1.2	Objek Penelitian	43
3.2	Populasi dan Sampel	44
3.2.1	Populasi	44
3.2.2	Sampel.....	44
3.3	Data Penelitian	46
3.3.1	Jenis Data	46
3.3.2	Sumber Data.....	47
3.3.3	Metode Pengumpulan Data.....	48
3.4	Variabel Penelitian	49
3.4.1	Identifikasi Variabel.....	49
3.4.2	Definisi Operasional Variabel.....	49
3.5	Metode Analisis.....	54
3.5.1	Teknik Analisis Data.....	54
3.5.2	Uji Instrument Penelitian	56
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	58
3.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda	60
3.5.5	Pengujian Hipotesis.....	60
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	65
4.1	Gambaran Umum Tempat Penelitian	65
4.1.1	Sejarah Klinik Utama Kenak Medika	65
4.1.2	Visi dan Misi	66

4.1.3	Bidang Usaha	66
4.1.4	Struktur Organisasi	68
4.1.5	<i>Job Description</i>	70
4.2	Deskripsi Data	81
4.2.1	Karakteristik Deskriptif Responden	81
4.2.2	Analisis Deskriptif	84
4.2.2.1	Deskripsi Variable Gaya Kepemimpinan	85
4.2.2.2	Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	86
4.2.2.3	Deskripsi Variable Kinerja Karyawan	87
4.3	Analisis Data	89
4.3.1	Analisis Data Uji Asumsi Klasik	91
4.3.2	Analisis Regresi Linier Berganda	95
4.3.3	Uji Stasistik F (F –test)	97
4.3.4	Uji Statistic t (t-test)	100
4.3.5	Analisis Determinasi Berganda	104
4.3.6	Pembahasan	105
4.3.6.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	105
4.3.6.2	Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	106
4.3.6.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	107
4.4	Implikasi Hasil Penelitian	109
4.4.1	Implikasi Teoritis	109
4.4.2	Implikasi Manajerial	109
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		111
5.1	SIMPULAN	111
5.2	SARAN	112
DAFTAR PUSTAKA		114
LAMPIRAN		115

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 2. 2 Kerangka Kosep	38
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika	44
Tabel 3. 2 Variabel Penelitian, Definisi dan Indikator.....	53
Tabel 3. 3 Jawaban Untuk Scoring Kuesioner	55
Tabel 3. 4 Nilai Skor dan Kategori	56
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	83
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	83
Tabel 4. 5 Nilai Skor dan Kategori penilaian dari jawaban responden.....	85
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Gaya Kepemimpinan	85
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja .	86
Tabel 4. 8 Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	87
Tabel 4. 9 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	89
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	91
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	93
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heterkedastisitas	94
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	96

Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	96
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Uji F (F-test).....	98
Tabel 4. 17 Hasil Uji Analisis t (t-test)	100
Tabel 4.18 Hasil Analisis Determinasi Berganda	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3 1 Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho (F-test)	62
Gambar 3 2 Daerah Penerimaan dan Penolakan (t-test)	64
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Klinik Utama Kenak Medika	69
Gambar 4. 2 Grafik Scatter Plot.....	95
Gambar 4. 3 Daerah Penolakan dan Penerimaan H0 dengan Uji F	99
Gambar 4. 4 Daerah Penerimaan dan Penerimaan Ho (t1 - test)	102
Gambar 4. 5 Daerah Penerimaan dan Penerimaan Ho (t1 - test)	103

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koessioner Penelitian.....	116
Lampiran 2 Tabulasi Data Koessioner	120
Lampiran 3 Analisis Karakteristik Responden	126
Lampiran 4 Analisis Statistik Deskriptif.....	127
Lampiran 5 Uji Validitas.....	138
Lampiran 6 Uji Reabilitas	144
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	147
Lampiran 8 Analisis Regresi Linier Berganda.....	150
Lampiran 9 Uji Hipotesis Parsial (Uji-t).....	150
Lampiran 10 Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)	151
Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi	151

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

Di sebuah perusahaan tidak cukup jika hanya memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan yang tinggi, tetapi di dalam perusahaan juga harus memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan karyawan-karyawannya untuk bekerja sama dan menjalankan organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan.

Pemimpin sebagai panutan dan contoh untuk bawahannya sehingga perubahan perlu dimulai dari tingkat yang paling atas yaitu pemimpin itu sendiri.

Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir bawahannya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin juga harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Kegagalan dan keberhasilan suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh kepemimpinan, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan dalam menghadapi tantangan perubahan yang terjadi.

Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin organisasi. Perilaku pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi bawahannya. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh dengan kesadaran bersedia mengikuti kehendak pemimpin. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu seorang pemimpin harus benar-benar memiliki keterampilan, kreativitas, emosi, dan kecerdasan yang baik untuk memimpin karyawan dalam bekerja. Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain

untuk mencapai tujuannya. Brahmasari (2008), menyebutkan kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Selain gaya kepemimpinan yang tepat, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi karyawan pun tidak kalah pentingnya. Motivasi merupakan suatu bentuk dorongan yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Dengan adanya motivasi maka dapat mengarahkan, membantu dan mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan kinerja tinggi yang sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka

perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Mangkunegara (2009) menyebutkan, faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai cara dilakukan untuk meingkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, pemberian kompensasi, dan motivasi untuk menciptaka iklim yang baik. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Klinik Utama adalah klinik yang menyelenggarakan pelayanan medik spesialistik atau pelayanan medik dasar dan spesialis. Klinik utama kenak medika merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Sumber daya manusia yang komprehensif dan profesional dibutuhkan untuk menggerakkan pelayanan di klinik utama kenak medika, sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan menggunakan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu perekrutan, penyeleksian hingga mempertahankan sumber daya manusia (Alwi, 2001).

Klinik Utama Kenak Medika beralamat di Jalan Raya Mas Ubud, Kabupaten Gianyar. Kenak Medika berkomitmen untuk memberikan pelayanan

kesehatan terbaik demi mewujudkan kehidupan yang sehat di tengah-tengah situasi dan kondisi yang mengharuskan kita untuk selalu berada dalam kondisi yang prima, baik secara fisik maupun psikis. *People, Planet, Sustainability*. Kenak medika menjunjung tinggi tiga nilai utama yang dijadikan sebagai ideologi perusahaan, yaitu: *people, planet dan sustainability* yang secara garis besar menunjukkan penghargaan dan perhatian prioritas terhadap manusia dan lingkungan agar dapat mewujudkan kehidupan yang sehat dan berkelanjutan. Kenak Medika memiliki staff medis yang sangat berkualifikasi untuk memastikan pelayanan kesehatan yang prima, diantaranya 15 orang dokter umum, 16 perawat, dan 15 dokter spesialis. Adapun layanan kesehatan yang dimiliki kenak medika sesuai Sesuai dengan motto "*Beacuse We Care*", menyediakan berbagai macam layanan kesehatan demi memastikan kesehatan, keselamatan, dan kepuasan pasien, yaitu : Instalasi gawat darurat, poliklinik, rawat inap, poliklinik gigi, layanan on call, laboratorium dan radiologi.

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

melakukan pekerjaannya, penghargaan dapat berupa bentuk ucapan atau piagam atau hadiah berupa uang.

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

Berdasarkan dengan hal-hal yang telah diuraikan di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka peneliti berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka Pokok Permasalahan dalam penelitian ini yaitu,

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas penelitian ini bertujuan

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pada Klinik Utama Kenak Medika Ubud, Kabupaten Gianyar.

1.4 Kontribusi Hasil Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat bagi Mahasiswa

Manfaat penelitian bagi Mahasiswa adalah dapat mengaplikasikan teori-teori yang diberikan di bangku kuliah ke dalam praktek dilapangan serta dapat menambah wawasan dan pengetahuan, khususnya dalam mengetahui gaya kepemimpinan pada perusahaan.

2. Manfaat bagi Politeknik Negeri Bali

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan Politeknik Negeri Bali di masa yang akan datang, Khususnya di Jurusan Administrasi Niaga dapat memberikan sumbang saran untuk mata kuliah Leadership. Agar nantinya bisa mengetahui sejauh mana teori yang diberikan dapat dipraktikan di dunia kerja serta sebagai tolak ukur kesiapan dalam memasuki dan menghadapi dunia kerja.

3. Manfaat bagi perusahaan

Dari Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk meningkatkan kepemimpinan dan meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta memberi dorongan untuk motivasi bagi para karyawan untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi perusahaan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai hal-hal yang dibahas dalam penulisan ini, maka penulisan dibagi dalam 5 (lima) bab yang komposisinya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tinjauan pustaka terkait dengan permasalahan dan variabel penelitian yang ingin ditelaah lebih mendalam. Bab ini juga berisikan teori berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian. Selain itu, dalam bab ini juga memuat beberapa hasil dari penelitian terdahulu dan kerangka teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, yang meliputi Populasi dan sampel, data penelitian, teknik sampling, variable penelitian dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan, meliputi gambaran umum perusahaan, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam tentang hasil penelitian dan menjelaskan implikasinya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan memberikan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran bagi perusahaan maupun untuk penelitian selanjutnya

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

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

1. Pengaruh gaya kepemimpinan menunjukkan berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,598 dan nilai t hitung $>$ t tabel ($4.969 < 1,674$), Hasil ini mempunyai arti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika.
2. Pengaruh motivasi kerja berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,509 dan nilai t hitung $>$ t tabel ($4.120 > 1,674$), Hasil ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Utama Kenak Medika.

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

5.2 SARAN

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

1. Dalam suatu organisasi motivasi kerja dalam diri karyawan harus selalu ditanamkan. Maka dari itu tugas pemimpin dapat membangun semangat kerja karyawan dan memberikan motivasi kerja yang tepat supaya karyawan terdorong untuk menjalankan tugasnya sebaik dan semaksimal mungkin yang nantinya dapat membantu dalam peningkatan produktivitas organisasi dan peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Disamping itu pemimpin harus mampu memberikan motivasi bagi karyawannya dari segi financial dan non financial. Contohnya dari sisi financial yaitu adanya kenaikan gaji karyawan dan ada pemberian bonus bagi karyawan setiap tahunnya. Dan dari sisi non financial, dengan cara mengadakan acara outing

- dengan karyawan sehingga karyawan semakin termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan baik.
2. Penelitian ini menghasilkan rekomendasi untuk Klinik Utama Kenak Medika dengan melakukan perbaikan pekerjaan dimasa depan yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan yaitu, untuk kedepannya pemimpin agar mampu menerima dan bisa lebih memperhatikan masukan-masukan serta informasi dari bawahan agar tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Dalam Motivasi Kerja, karyawan agar dapat termotivasi untuk dapat menghadapi resiko kerja, dengan cara menetapkan tujuan dan mampu mengatur strategi di awal, sehingga kedepannya karyawan bisa menghadapi segala resiko yang mungkin terjadi pada perusahaan. Disamping itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan mampu menyediakan dan melengkapi alat-alat penunjang yang diperlukan perusahaan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat serta menginovasi agar terciptannya kinerja karyawan yang lebih efektif membantu dalam memenuhi target yang diinginkan.
 3. Saran bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan atau menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka sangat diperlukan penelitian lanjutan dengan menggunakan faktor atau variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, M. T. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur* (Doctoral Dissertation, Universitas Tarumanagara)
- Batan, K. F. T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Komersial PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Dasvil, D. (2019). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Karya Sukses* (Doctoral Dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03).
- Krisnandy, E. N. D. H., & Nopitasari, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14, 19.
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- PADAULENG, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Turikale Kecamatan Turikale.
- Putri, A. H. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Baitul Mal Aceh.
- SAPUTRA, T. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Tangkas Transportindo Cikarang.
- Sugiyono. 2017. "Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D". Bandung: CV Alfabeta.