

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI
TANJUNG PRIOK KELAS I TIPE B BAGIAN TATAUSAHA
JAKARTA UTARA**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Kelulusan Program Sarjana (S1)

INTANA JOJOR RIA SIHOMBING

NIM: 64201662

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

JAKARTA

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intana Jojor Ria Sihombing
Nim : 64201662
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan
Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B Bagian Tata usaha”** adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjoplak) dan belum pernah dipublikasikan dimanapun dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila dikemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu saya bersedia di proses baik secara apapun dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuatdi : Jakarta

Pada tanggal : 22 Juni
2024

Yang menyatakan



(Intana Jojor ria sihombing)

LEMBAR PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL RISET UNTUK KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Intana Jojor ria sihombing
Nim : 64201662
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen Sumber daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana

Informatika Dan pihak perusahaan tempat PKL/Riset:

Nama : Intan Mulia,S.E
Jabatan : Kepala Pengelola administrasi Pegawai
Perusahaan : Kantor Distrik Navigasi Tanjung Priok tipe-B

Sepakat atas hal-hal di bawah ini :

1. Distrik Navigasi Tanjung priok Tipe-B Menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina sarana Informatika **Hak Bebas Royalti** atas penelitian dalam rangka penyusunan Karya Ilmiah dengan judul, “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivsi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Distrik Navigasi tanjung Priok Tipe-B bagian Tata usaha**” Yang disusun oleh penulis.
2. Distrik Navigasi tanjung Priok memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah Karya Ilmiah Penulis pada repository Universita Bina sarana Informatika (Publikasi) yang terbatas untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/ Kepentingan komersial.
3. Distrik Navigasi tanjung Priok Tipe-B telah menyediakan data maupun informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah penulis. Dalam hal ini terjadi kesalahan ataupun adanya kekurangan dalam penyediaan data maupun informasi maka Distrik Navigasi tanjung Priok dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/ isi dan publikasi repository Universitas Bina sarana Informatika. Distrik navigasi Tanjung Priok tidak bertanggung jawab atas segala kesalahan maupun dampak akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data maupun informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud. Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Menyetujui

Jakarta, 22 Juni 2024

Distrik Navigasi tanjung priok

Penulis




Intan Mulia. SE



Intana Jojor Ria Sihombing

SURAT PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Santika Maulidiyah Utami
NIM : 64201341
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tata Usaha Distrik Navigasi Tipe B Jakarta Utara

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 29 Juli 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Eulin Karlina, S.Pd., M.M.

Pembimbing II : Viani Naufalia, S.Pd., M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Eigis Yani Pramularso, S.E., M.M.

Penguji II : Arief Satriansyah, S.E., M.M.

LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana saya yang berjudul, "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B Bagian Tata Usaha**" Bukanlah karya yang telah diterbitkan dan dapat didistribusikan hanya dalam lingkungan akademik karena hak ciptanya dilindungi. Dilarang keras untuk meniru atau menerbitkan sebagian maupun seluruh karya, maka dari itu harus ada izin dari penulis.

Referensi kepustakaan boleh dicatat, tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya boleh dilakukan dengan izin dari penulis dan harus disertai dengan ketentuan pengutipan secara ilmiah dan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan izin pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera dibawah ini:

Nama : Intana Jojoria Sihombing
Nim : 64201662
No telp : 085930160907
Email : Intanasihombing4728@gmail.com



LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201662
Nama Lengkap : Intana Jojo Ria Sihombing
Pembimbing I : Eulin Karlina S.Pd.MM
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe- B Bagian Tata Usaha

No	Tanggal bimbingan	Pokok pembahasan	Paraf dosen pembimbing
1	5 April 2024	Pengajuan judul dan bab I	
2	22 April 2024	Acc judul dan bab I, pengajuan bab II	
3	25 April 2024	Revisi bab II	
4	13 Mei 2024	Revisi bab II dan kuisisioner (data)	
5	28 Mei 2024	Acc bab II dan revisi bab III	
6	26 Mei 2024	Acc bab III dan pengajuan bab IV	
7	19 Juni 2024	Revisi bab IV	
8	24 Juni 2024	Acc keseluruhan	

Bimbingan Skripsi
Dimulai pada tanggal : 5 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 24 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 kali

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I



(Eulin Karlina S.Pd.MM)

Dosen pembimbing II

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64201662
Nama Lengkap : Intana Jojor Ria Sihombing
Pembimbing II : Viani Naufalia, S.pd, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe- B Bagian Tata Usaha

No	Tanggal bimbingan	Pokok pembahasan	Paraf dosen pembimbing
1	5 April 2024	Pengajuan judul dan bab I	
2	22 April 2024	Acc judul dan bab I, pengajuan bab II	
3	25 April 2024	Revisi bab II	
4	13 Mei 2024	Revisi bab II dan kuisisioner (data)	
5	28 Mei 2024	Acc bab II dan revisi bab III	
6	26 Mei 2024	Acc bab III dan pengajuan bab IV	
7	19 Juni 2024	Revisi bab IV	
8	24 Juni 2024	Acc keseluruhan	

Bimbingan Skripsi
Dimulai pada tanggal : 5 April 2024
Diakhiri pada tanggal : 24 Juni 2024
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 kali

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing II



(Viani Naufalia, S.pd, MM)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Moto:

**“ Memulai dengan penuh keyakinan, Menjalankan dengan penuh keikhlasan,
Mengakhiri dengan Kebahagiaan”**

Pujituan segala puji syukur kepada Tuhan Yesus dan segala kelimpahan rahmat dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B”. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat arahan, bimbingan, pengetahuan, serta banyak dukungan dari pihak yang selama ini turut membantudalam penyusunan skripsi ini, Dengan hati tulus penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala Berkat dan kasih karunia dan pertolongan –Nya selama penulis menyusun skripsi
2. Almh Jhon Pordi sihombing dan Rosdiana saragih selaku kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan saya cintai yang sudah mendidik, menjaga , membesarkan saya sampai kelas 1 SMA hingga sampai takdir yang memisahkan kini anak ke enam mama dan bapa berhasil bertahan hidup sampai berada tahap ini, dalam akhir proses penyusunan skripsi.
3. Minar, leroy, dewi david, lusi, arlen, gita, sopar, weldi, swila selaku saudara kandung dan kakak ipar saya yang amat saya sayangi terimakasih atas kasih sayang kalian yang teramat cukup sehingga saya bisa tumbuh seperti anak yang memiliki orang tua yang lengkap kini adek kalian bisa menjadi sarjana seperti yang kalian inginkan.
4. Maktua eva selaku bibi saya yang selalu memberikan kasih sayang sama persis seperti mama saya, selalu siap menyemangati saya di keadaan apapun berkat beliau saya masih tetap bisa merasakan seperti punya seorang ibu kini anak maktua bisa jadi sarjana.
5. Untuk diri sendiri terimakasih sudah bisa diajak kerja sama mau sama sama bertahan hidup di keadaan apapun dan terimakasih sudah tetap memilih bertahan tanpa adanya kedua orangtua, semoga selesai tahap ini penulis bisa menjadi orang yang berguna, membanggakan keluarga.
6. Cindy, dame selaku sahabat saya dikampung terimakasih sudah jadi orang yang paling menunggu kepulangan saya, mendukung dan penyemangat dalam hidup saya terutama dalam pembuatan skripsi kini teman kalian menjadi sarjana.
7. Santika Maulidya Utami, selaku sahabat saya di perantauan ini terimakasih sudah menjadi sahabat yang luar biasa baik selalu sabar menghadapi saya , selalu menemani saya di keadaan apapun sehingga saya tidak pernah merasa sendiri, selalu berusaha memenuhi keinginan saya, Kini kita sama sama sarjana semoga gelar kita ini amanah.

KATA PENGANTAR

Pujisyukur, Atas berkat dan kasih karunia atas kehadiran Tuhan yang maha-Esa melimpahkan banyak sekali berkat kasih karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik dan tepat waktu. Skripsi pada pedoman sarjana ini disajikan dalam bentuk buku sederhana. Adapun judulnya adalah **“Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan Navigasi Tanjung Priok Bagian Tata Usaha”**.

Adapun tujuan penelitian Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana di Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna dan masih banyak hal kurangnya. Peneliti juga menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya bimbingan ataupun dorongan dari semua pihak. Pada kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Eulin Karlina S.Pd,MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Ibu Viani Naufalia S.Pd,MM selaku Asisten Pembimbing Skripsi.
6. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
7. Ibu Intan Mulia, SE, selaku pengelola administrasi karyawan distrik Navigasi Tanjung Priok tipe-B
8. Almh orangtua dan kakak saya yang selalu mendukung dan memotivasi
9. Serta teman-teman dekat sekitar yang sudah membantu dan mendukung satusama lain dalam penyusunan skripsi.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 25 Juni 2024



(Intana Jojor Ria Sihombing)

ABSTRAK

Intana Jojo Ria Sihombing (64201662), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B bagian Tata Usaha.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di distrik Navigasi Tanjung Priok Bagian Tata usaha memengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan 45 responden, dan data di kumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Dengan menggunakan uji T, hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar $0,03 < 0,05$

dan nilai T hitung $3,169 >$ dari T tabel 2,023 maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar $0,13 < 0,05$ dan nilai T hitung sebesar $2,585 >$ nilai T tabel 2,023 maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $8,132 >$ dari nilai F tabel 3,220 maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (simultan) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 24,5% dan 75,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja



ABSTRAC

Intana Jojor Ria Sihombing (64201662), The Influence of Leadership Style and Work Motivation on the Performance of Tanjung Priok Navigation District Type-B Employees, Administration Section.

Leadership style and work motivation in the Tanjung Priok Navigation District Administration section influences their performance. This study used a saturated sample, with 45 respondents, and data was collected through observation and questionnaires. By using the T test, the research results showed that based on the results of the T test carried out that the sig value was $0.03 < 0.05$ and the T value was $3.169 >$ from T table.2.023, so it can be concluded that leadership style has a partial influence on employee performance. Based on the results of the T test carried out, the sig value is $0.13 < 0.05$ and the calculated T value is $2,585 >$ T table value 2.023, it can be concluded that Work Motivation has a partial influence on employee performance. Based on the results of the F test carried out, the sig value is $0.001 < 0.05$ and the calculated F value is $8.132 >$ from the F table value of 3.220, it can be concluded that leadership style and work motivation have a simultaneous influence on employee performance. Based on the results of the coefficient of determination test (simultaneous), it shows that leadership style and work motivation have an influence of 24.5% and 75.5% are influenced by other factors outside factors of this research.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEBENARAN/KEABSAHAN DATA HASIL	iii
RISET UNTUK KARYAILMIAH	iii
LEMBAR PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI	v
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BABI PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Rumusan Masalah.....	3
Tujuan Penelitian	3
Manfaat Penelitian	4
Ruang Lingkup Penelitian	5
Sistematika Penulisan	5
BABII TINJAUAN PUSTAKA	7
Deskripsi Konseptual	7
Gaya Kepemimpinan.....	7
Motivasi Kerja.....	13
Kinerja Karyawan.....	16
Penelitian yang Relevan	19
Kerangka Berfikir	21
BABIII METODE PENELITIAN	22
Desain Penelitian	22
Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
Populasi Penelitian	23
Sampel Penelitian	23

Definisi Operasional Variabel.....	24
Definisi Variabel Gaya kepemimpinan(X1).....	24
Definisi Variabel Motivasi Kerja(X2).....	24
Definisi Variabel Kinerja Karyawan(Y).....	26
Teknik Pengumpulan Data	26
Teknik Analisis Data	28
Uji Kualitas Data.....	28
A. Uji Validitas.....	28
B. Uji Reliabilitas	28
Uji Asumsi Klasik.....	29
A. Uji Normalitas	29
B. Uji Heteroskedastisitas.....	29
C. Uji Multikolonieritas	30
D. Analisis Regresi Linear Berganda	30
Uji Hipotesis	31
A. Uji T (Uji Parsial).....	31
B. Uji F (Uji Simultan).....	32
Koefisien Determinasi(R ²)	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
Hasil Penelitian.....	33
Karakteristik Responden	33
Jenis Kelamin	34
Usia	34
Masa Bekerja.....	35
Deskripsi data penelitian.....	35
Uji Kualitas Data.....	36
Uji Validitas	36
Uji Reliabilitas	38
Uji Asumsi Klasik.....	38
Uji Normalitas	38
Uji Heteroskedastisitas	39
Uji Multikolinearitas	40
Analisis Regresi Linear Berganda	41
Pengujian Hipotesis.....	41
Uji T (Parsial)	41

UjiF(Simultan).....	42
Uji Koefisien Determinasi R^2	43
Uji Koefisien Determinasi (Parsial)	43
Uji Koefisien Determinasi (Simultan)	44
Pembahasan Hasil Penelitian.....	44
(Pengaruh Gaya Kepemimpinan X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	44
(Pengaruh Motivasi Kerja X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	45
pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	4
5	
4.7 Implikasi Penelitian	4
5	
4.8 Keterbatasan Penelitian	46
BABV PENUTUP.....	47
Kesimpulan.....	47
Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	49
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	50
SURAT PERNYATAAN RISET	51
BUKTI HASIL CEK PLAGIARISME	52
LAMPIRAN LAMPIRAN	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar2. 1 KerangkaBerpikir	21
Gambar3.1 DesainPenelitian	22
Gambar4. 1 GrafikScatterplot	40



DAFTAR TABEL

Tabel2.1 Penelitian Relevan	19
Tabel3.1 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan	24
Tabel3.2 Operasional Variabel Motivasi Kerja	25
Tabel3.3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan	26
Tabel4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel4.2 Responden Berdasarkan Usia	34
Tabel4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel4. 4 Uji Validitas X1	36
Tabel4. 5 Uji Validitas X2	37
Tabel4. 6 Uji Validitas Y	37
Tabel4. 7 Uji Reliabilitas	38
Tabel4. 8 Uji Normalitas	39
Tabel4. 9 Uji Heteroskedastisitas	39
Tabel4. 10 Uji Multikolinearitas	40
Tabel4.11 Uji Regresi Linear	41
Tabel4. 12 Uji T (Parsial)	42
Tabel4. 13 Uji F (Simultan)	43
Tabel4.14 Uji Koefisien Determinasi (Parsial)	43
Tabel4.15 Uji Koefisien Determinasi Simultan	44
Tabel4.15 Uji Koefisien Determinasi Simultan	44



DAFTAR LAMPIRAN

A. 1 KUESIONER PENELITIAN	58
A. 2 PERNYATAAN KUESIONER	58
B. 1 DAFTAR PERNYATAAN	59
B. 2 JAWABAN RESPONDEN	62
C. 1 HASIL DATA	65



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam lingkungan masyarakat pasti akan ada orang yang selalu menganggap bahwa seseorang yang memiliki kemampuan lebih besar akan di angkat atau ditunjuk sebagai orang yang di percaya untuk mengatur lainnya. Biasanya orang tersebut di sebut sebagai manager ataupun pimpinan. Suatu lembaga ataupun instansi dikatakan berhasil apabila terdapat satu orang yang bisa jadi penggerak dan mampu bertanggung jawab penuh dalam mengevaluasi dirinya sendiri dan bawahannya. Kinerja karyawan adalah kegiatan yang mengacu pada hasil kerja maupun prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawabnya di tempat kerja. Adapun beberapa aspek penting yang terkait dengan kinerja pegawai adalah :

1. Produktivitas yang mengacu pada kuantitas dan kualitas hasil kerja.
2. Kualitas kerja yang mencakup ketepatan, ketelitian, dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan.
3. Kecepatan waktu karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
4. Adanya kehadiran konsistensi karyawan dalam hadir ditempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara,2020). Kinerja Pegawai merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu yang terencana

pada suatu waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.(Subekhi dan Jauhar, 2021)

Gaya Kepemimpinan adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi ataupun lembaga. Pemimpin yang bijaksana, dapat memotivasi, membimbing dan mengarahkan setiap pegawainya dalam mencapai tujuan. Adanya kepemimpinan yang tepat, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga meningkatkan dan mendorong pertumbuhan profesional pegawai.

kepemimpinan terhadap kinerja pegawai merupakan topik yang sangat menarik bagi para peneliti. Untuk mengetahui beberapa jenis gaya kepemimpinan yang berbedadan bagaimana setiap gaya tersebut dapat memenuhi kinerja pegawai serta dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemimpin organisasi dalam mengoptimalkan potensi karyawan.Beberapa alasan mengapa pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Pemimpin yang dapat berkomunikasi dengan baik dan mengkoordinasikan tugas-tugas secara efektif dapat memastikan kinerja pegawai optimal

(Pradana&Manurung,2020) Pemimpin yang melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan rasa kepemilikan terhadap pencapaian tujuan organisasi Motivasi kerja adalah penggerak, alasan ataupun pendorong yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan orang itu berbuat sesuatu kepada manusia lainnya” (Kurniawan, 2020) “Motivasi kerja adalah suatu set maupun kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu”.Dari beberapa uraian diatas,peneliti menyimpulkan bahwa Untuk mewujudkan kepemimpinan yang sempurna di perlakukannya kerjasama antara pemimpin dan bawahannya untuk menyelesaikan tugas tugas pokok yang secara efektif dan

efisien. Untuk menjadi pemimpin yang menginspirasi maka ia harus melakukan pengembangan dan pengkayaan diri di dalam pengetahuan karena, seorang pemimpin tidaklah cukup hanya memiliki kemampuan memimpin saja. Dengan adanya Sikap kepemimpinan yang baik, tegas tetapi jelas tujuannya dapat memberikan pengaruh yang sangat baik kinerja pegawainya. Dalam hal ini pegawai navigasi Tanjung Priok peningkatan yang baik karena kepemimpinan mendorong atau mendukung sehingga dapat menyelesaikan tugas yang baik pula. Dari latar belakang diatas, maka penelitian mengambil judul **“Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B bagian Tata Usaha”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini yaitu

1. Apakah Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B kelas I ?
2. Apakah Terdapat pengaruh Secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Distrik navigasi Tanjung Priok Tipe-B kelas I ?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B kelas I?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B kelas I.

2. Untuk mengetahui pengaruh Secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Distrik navigasi tanjung priok Tipe-B kelas I.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B kelas

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian,dapat digunakan untuk:

1. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan motivasi untuk terus belajar dan mempraktekan ilmu yang telah di peroleh selama masa perkuliahan dan memperluas pengetahuan tentang dunia kerja yang sesungguhnya terutama yang belum bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan ajar dan bahan refrensi untuk penelitian berikutnya

3. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan memperluas dan memperkuat pengembangan dalam keilmuan serta memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam kinerja kepegawaian Distrik Navigasi.

1.5 Ruang lingkup penelitian

Ruang lingkup penelitian ini membatasi masalah yang akan diteliti yaitu hanya pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai navigasi tanjung priok Hanya pada bagian Tata usaha Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B metode, penelitian yang digunakan metode Kuantitatif Dengan pengambilan data Observasi, Kuisisioner dan wawancara, dan analisa data menggunakan bantuan aplikasi SPSS .

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab, masing masing uraian secara garis besar dapat di jelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, manfaat/kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dimana bab ini membahas tentang konseptual, penelitian yang relevan, kerangka berfikir secara hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dimana bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, variabel, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Dimana pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil peneliti, implikasi penelitian, serta keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas kesimpulan yang merupakan penghubung antar masalah, tujuan, maupun kegunaan penelitian serta jawaban atas pertanyaan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Menurut (Yuki dalam Gunawan, 2020) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif,serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Wukir, 2020) menjelaskan bahwa “kepemimpinan merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama”.

Sedangkan menurut (GeorgeR.TerrySedarmayanti,2020) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan definisi paraah lidiatas ,dapat disintesisakan bahwa gaya kepemimpinan adalah Kepemimpinan mencakup semua proses yang memengaruhi penentuan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan tersebut, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok,memperoleh dukungan dan kerja sama dari orang di luar kelompok atau organisasi, dan banyak lagi.

2.1.2 Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut yaitu (Hidayat, 2020) Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah sebagai berikut :

1. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

2. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

3. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar.

4. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

5. Tipe Pseudo -Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe bersikap otoriter. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

6. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya sipemimpin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi Gaya Kepemimpinan Secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan yang di kemukakan oleh, yaitu:

1. Fungsi Instruksi

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, dan dimana perintah ini dikerjakan agar keputusan dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultasi

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang memperoleh masukan berupa umpan balik (feedback) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin perusahaan mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semuanya, tetapi dilakukannya secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain serta ikut serta pemimpin.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.



2.1.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Wahyuningtyas&Erianto(2022),indikator indikator gaya kepemimpinan adalah

1. Telling

Jika seorang pemimpin berperilaku pemberitahuan berarti adanya orientasi pekerjaan yang dikatakan akan berlangsung. Seorang pemimpin harus dapat menyertakan proselling pada karyawannya karena pemimpin harus dapat merumuskan peran apa yang diharapkan untuk dilakukan olehkaryawannya.Dengan adanya perilaku yang demikian, bukanlah hanya peranan bawahan yang jelas akan tetapi pemimpin juga memberikan petunjuk pelaksanaan disertai dengan dukungan yang diperlukan oleh para bawahan sehingga tugas yang diharapkan bisa terselesaikan dengan baik.

2. Selling

Pemimpin yang melakukan proses *selling* yaitu terjadinya upaya perumusan tugas secara tegas yang digabung dengan hubungan antarpemimpin dan bawahan yang bersifat intensif.

3. Participate

Seorang pemimpin yang memiliki orientasi yang rendah akan menciptakan hubungan atasan dan bawahan yang rendah. Maka dari itu, di perlukan perwujudan dalam bentuk ajakan dalam bentuk partisipasi dari pemimpin agar secara aktif mengajak bawahan nya dalam berproses pengambilan keputusan

4. Delegasi

Seorang pemimpin dalam menghadapi situasi tertentu dapat pula menggunakan gaya berdasarkan orientasi tugas yang rendah pula. Akan tetapi dalam prakteknya dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin membatasi diri pada pemberian pengarahan.

2.1.5 Motivasi Kerja

Dampak kerja adalah kekuatan potensial yang ada didalam orang dan dapat dibangun melalui sejumlah faktor eksternal, terutama yang berkaitan dengan kompensasi finansial dan non-finansial. Dampak kerja adalah dorongan yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. mungkin memengaruhi hasil kerja, dengan dampak positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh individu yang terlibat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah apa yang mampu mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Stimulasi kerja adalah ketika seorang karyawan di berikan motivasi atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu dengan menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Stimulasi kerja akan memotivasi karyawan untuk melakukan hal-hal yang lebih baik atau mengubah cara mereka dalam melakukan sesuatu saat mereka bekerja. Dan menambah suatu energi untuk bekerja atau memberikan arahan aktifitasnya sewaktu bekerja serta, Menyebabkan seorang Pegawai dapat melihat adanya tujuan yang relevan (Fitri et al., 2023)

2.1.6 Motivasi yang dapat meningkatkan kinerja Pegawai

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja adalah dengan melakukan evaluasi kinerja karyawan dari berbagai posisi dalam perusahaan dan mengevaluasi keinginan Pegawai berdasarkan keinginannya untuk bekerja di perusahaan. Lebih lanjut, pentingnya kompensasi karyawan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan menganggap pendapatan, gaji, dan kompensasi sebagai faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Hal ini mencakup bonus, insentif, tunjangan asuransi kesehatan, bantuan makan, tunjangan liburan, dan tunjangan lainnya. Kompensasi yang sesuai dengan keterampilan, kemampuan, pelatihan, dan etika pegawai membantu meningkatkan semangat kerja Pegawai dan menghindari kecemburuan antar Pegawai lainnya ketika ada perbedaan kompensasi. Selain itu, para profesional percaya bahwa ketika melakukan tugas-tugas organisasi, kepemimpinan, manajemen, dan promosi, penghargaan yang diberikan oleh organisasi konsisten dengan harapan yang mendukung kinerja Pegawai dalam organisasi, lebih termotivasi. Jika pegawai dalam suatu organisasi tidak diberi kompensasi sebagaimana mestinya, maka manajemen tidak akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan pegawai akan kurang termotivasi dalam bekerja.

2.1.7 Indikator Motivasi Kerja

1. Tujuan yang Ingin Dicapai: Setiap manusia, sebagai makhluk yang diciptakan dengan akal dan keinginan, pasti ingin memiliki sesuatu tujuan ingin dicapai dalam kehidupan pribadi, sosial, atau dalam konteks lebih luas.
2. Ingat Tanggung Jawab yang Diemban Setiap peraturan memiliki tugas untuk dilakukan agar proses kerja berjalan dengan baik. Ini mungkin merupakan pengukur paling signifikan untuk motivasi kerja. Ini karena ketika seseorang memiliki tanggung jawab atas sesuatu, mereka akan berusaha sebaik mungkin untuk menyelesaikannya, meskipun

itu sulit.

3. Sangat penting untuk memupuk kesadaran bahwa setiap anggota perusahaan, baik pemimpin maupun karyawan, memiliki tanggung jawab. Ketika setiap orang merasa bertanggung jawab atas tugasnya, kelalaian yang disebabkan oleh malas dapat diminimalkan.
4. Pelaksanaan Kewajiban: Karena keterkaitan antara hak dan kewajiban tidak dapat dipisahkan begitu saja, seseorang harus memenuhi kewajibannya sepenuhnya ketika muncul tuntutan atas hak mereka. Menjalankan kewajiban juga dapat berfungsi sebagai pelaksanaan tanggung jawab.
5. Meningkatkan Keterampilan: Manajemen waktu adalah salah satu keterampilan yang sangat penting di dunia kerja. Seorang karyawan dengan keterampilan ini memiliki kesempatan emas untuk memaksimalkan sistem kerjanya setiap hari, baik di kantor maupun di luar kantor. Perlu diketahui bahwa keterampilan sendiri adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tingkah laku dengan cara yang terorganisir pasti dicapai tujuan yang lebih baik. Pembangunan keterampilan membutuhkan kerja sama banyak anggota tubuh.
6. Membentuk Keahlian: Keahlian sangat penting dalam dunia kerja, terutama dalam persaingan bisnis yang sangat ketat saat ini. Adapun faktor yang dapat memberikan semangat kinerja adalah keinginan untuk memiliki keterampilan tertentu. Seorang karyawan akan berusaha untuk mencapai tujuannya dengan berbagai cara dan bekerja

Keras tanpa menyerah. Seperti yang diketahui, ada banyak indikator motivasi kerja, tetapi setiap orang cenderung meresponsnya secara berbeda. Oleh karena itu, silahkan pilih indikator .

2.1.8 Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah suatu hal yang ingin di capai, prestasi yang di lihat, dan kemampuan pekerjaan, kinerja juga begitu di butuhkan pada suatu perusahaan agar mampu mencapai perusahaan yang diinginkan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja di tentukan oleh hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja terdiri dari gabungan dari tiga faktor penting: kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat untuk menjelaskan tugas, dan peran istilah pekerja berasal dari kata performance atau prestasi kerja

kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh Pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil pencapaian individu atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka. Menurut ((Nurfitriani, n.d.)) Karena kinerja pegawai dapat diukur melalui produktivitas dan prestasi pegawai. Dimana keduanya mempengaruhi atau membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkannya. tujuannya, kinerja pegawai mengacu pada pencapaian seorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan”. Menurut ((Nurfitriani, n.d.)) “Kinerja pegawai adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.9 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kualitas kerja menilai persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang mereka selesaikan serta kesempurnaan tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka

1. Kuantitas adalah Indikator ini menunjukkan jumlah unit dan siklus atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Ketepatan Waktu adalah Indikator ini menunjukkan seberapa cepat suatu aktivitas dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan untuk menyesuaikan dengan hasil output dan mengoptimalkan waktu untuk aktivitas lain.
3. Efektivitas adalah Efektivitas yaitu Tingkat penggunaan sumberdaya organisasi dengan tujuan yang optimal meningkatkan hasil dari setiap unit. Sumber daya ini dapat berupa uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku.
4. Kemandirian adalah yaitu tingkat seorang Pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

1. “Pekerjaan yang Menantang mental Pegawai cenderung memilih pekerjaan yang memungkinkan mereka memanfaatkan keterampilan mereka dan kemampuannya, serta menawarkan berbagai jenis pekerjaan, kebebasan, dan umpan balik”.
2. “Gaji atau Upah yang Memadai merupakan Kepuasan terjadi Ketika gaji dianggap adil berdasarkan persyaratan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah setempat”.

3. “Kondisi Kerja yang Mendukung Karyawan peduli terhadap lingkungan yang baik yang membuat mereka nyaman secara pribadi dan memfasilitasi kinerja pekerjaan yang baik. Studi menunjukkan bahwa pekerja lebih suka lingkungan yang tidak berbahaya, aman, dan tidak mengganggu”.
4. “Rekan kerja yang suportif Bagi sebagian besar karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan akan peningkatan kinerja karyawan. serta supervisor juga merupakan faktor penting untuk kepuasan”.
5. “Personality-Job Match Karyawan akan lebih bahagia bila terdapat kecocokan yang tinggi antara kepribadian dan pekerjaannya. Orang-orang yang memiliki kepribadian yang sama dengan pekerjaan Anda lebih mungkin untuk sukses di tempat kerja dan karena itu merasa lebih puas.



2.2 Penelitian yang Relevan

Tabel II.1 Penelitian Relevan

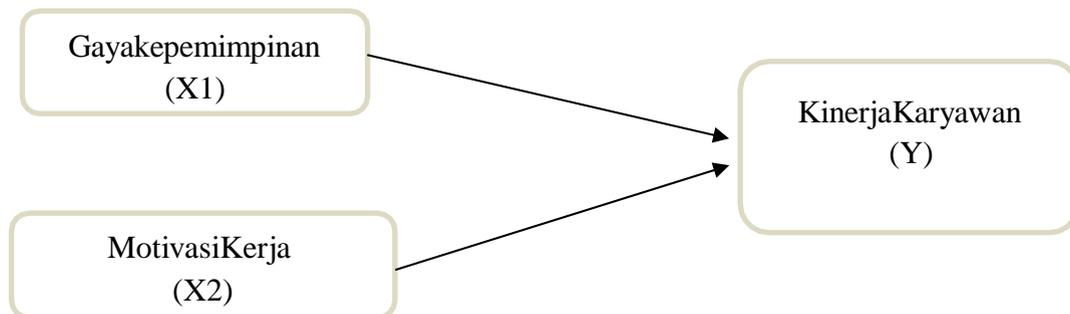
NO	Nama Dan Tahun Penelitian	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	(Yudi darsono, 2020)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan Terhadap PT. Indonesian Aerospace	Variabel X1,X2,Y	Tempat Penelitian dan tahun penelitian	Hasil Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesian Aerospace Bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Variabel kinerja (Y) Terhadap PT. Indonesian Aerospace.
2.	(Holfiandaulat tambun Pasaribu, 2020)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara	Variabel X1,X2,Y	Tempat penelitian dan tahun penelitian	Pengujian hasil secara parsial Mernunjukkan Bahwa Motivasi Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara

		medan			Medan.
3.	(AntonFerry Ananda,2023)	Pengaruh gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terhadap PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan	Variabel X1,X2,Y	Tempat penelitian dantahun penelitian	Variabelmotivasi kerja mempunyai pengaruhpositifdan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. TirtaSuksesPerkasa Pandaan. Hal tersebut ditunjukkandengan nilaitdiketahui nilai t hitung $5,037 > t$ tabel 1,662 pada taraf signifikan sebesar 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima.Artinya Terdapat pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan.

Sumber: Dari berbagai sumber 2024

2.3 Kerangka Berfikir

Dibawah ini adalah gambar II.1 sebagaiberikut:



Gambar II.1 Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini berdasarkan gambar II.1 diduga Gaya Kepemimpinan(X1) Berpengaruh positif terhadap Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B bagian TataUsaha, diduga Motivasi Kerja(X2) Berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai (Y) pada kinerja Pegawai di Distrik NavigasiTanjung Priok Tipe-B bagian Tata Usaha.



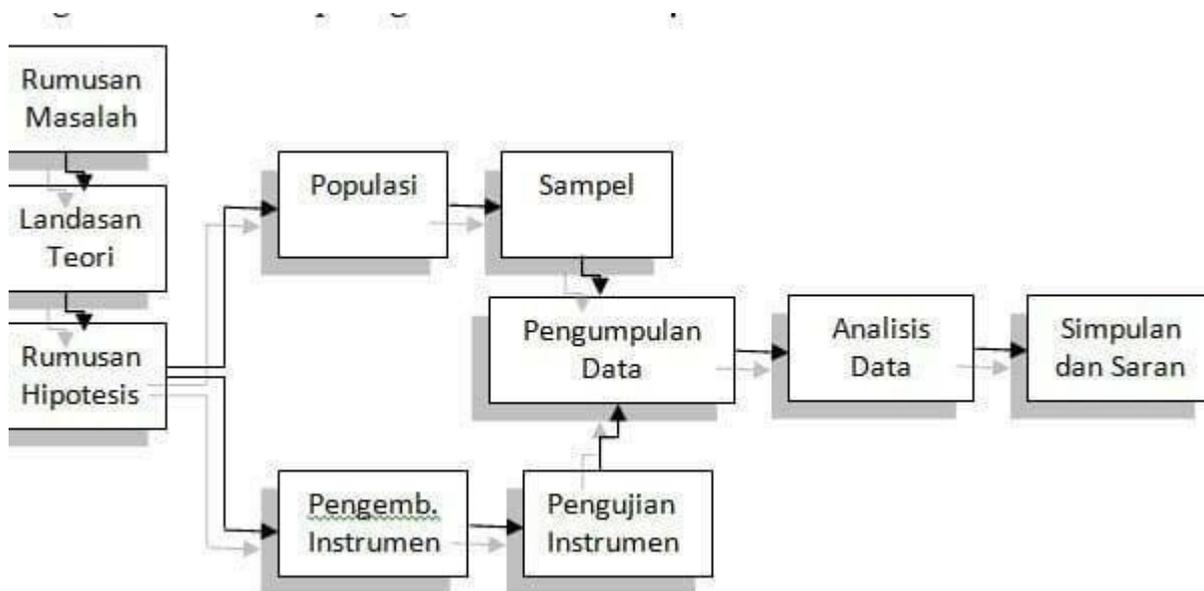
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif berdasarkan informasi statistika untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Ini disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian adalah angka dan analisisnya adalah statistik. Untuk menjawab masalah penelitian, Serta harus mengukur setiap variabel subjek penelitian secara menyeluruh sebelum mencapai kesimpulan penelitian. Proses desain penelitian diperlukan untuk melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana disiplin kerja dan kesetiaan Pegawai memengaruhi kinerja mereka.

Gambar3.1 Desain Penelitian



Sumber: Dari Berbagai sumber

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Sangat penting untuk menentukan populasi dan sampel penelitian, terutama dalam penelitian kuantitatif. Dalam bagian ini, kita akan mendefinisikan dengan tepat populasi dan sampel penelitian. Dalam penjelasan populasi, akan dijelaskan siapa dan dimana penelitian dilakukan. Selanjutnya, dalam penjelasan sampel, akan dijelaskan jumlah responden yang diteliti.

3.2.1. Populasi Penelitian

Dalam sebuah penelitian apapun memerlukan adanya populasi yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek penelitian. Menurut (Nalendra, 2021) Populasi adalah sebuah subjek penelitian dalam sebuah tempat, wilayah atau Populasi yang mengacu pada sekumpulan orang, peristiwa, atau objek yang memiliki ciri-ciri tertentu. Populasi bukan hanya mencakup manusia saja tetapi benda-benda lainnya. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Pegawai bagian Tata usaha yang ada di Distrik Navigasi sebanyak 45 orang responden.

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut (Nalendra, 2021) Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sampel juga merupakan sebagian dari total dan perilaku yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan sampel jenuh Dengan kata lain bahwa pengambilan sebagian kecil dari seluruh elemen populasi tersebut yang dijadikan sebagai contoh atau sampel yang dianggap dapat mewakili seluruh elemen dalam populasi.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel: variabel independen, atau variabel bebas, dan variabel dependen, atau variabel terikat. Variabel-variabel ini juga menentukan bagaimana disiplin kerja dan loyalitas karyawan berdampak pada kinerja karyawan. Di bawah ini adalah penjelasan variabel yang digunakan, yaitu:

3.3.1. Definisi Variabel Gaya kepemimpinan(X1)

Variabel independen yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel dependen. Oleh karena itu, hubungan antara variabel independen dan dependen ini dapat digambarkan sebagai hubungan sebab-akibat. Gaya Kepemimpinan(X1) dan Motivasi(X2) adalah variabel independen dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan(X1)	Pemikir system	1. Mampu melihat permasalahan secara menyeluruh 2. Mampu Menyusun hubungan antar peristiw secara dinamis	Likert

3.3.2 Definisi Variabel Motivasi Kerja(X2)

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk terus bekerja untuk mencapai tujuan. Faktor internal, seperti emosi, perasaan, mental, dan intelektual, mempengaruhi motivasi untuk bekerja. Faktor eksternal, seperti teman kerja, lingkungan kerja, kegiatan supervisi, dan sebagainya, juga mempengaruhi motivasi bekerja .

Faktor- faktor seperti motivasi fisiologis, motivasi keselamatan, motivasi sosial, motivasi dihargai, dan motivasi aktualisasi diri dapat digunakan untuk mengukur keinginan bekerja

Tabel 3. 2OperasionalVariabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja(X2)	Faktorinternal	1. Keinginan untuk dapat bertahan hidup 2. Keinginan untuk dapat memiliki penghargaan 3. Keinginan untuk memperoleh pengakuan 4. Keinginan untuk memperoleh posisi jabatan	Likert

3.3.3 Definisi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y), variabel dependen utama dalam penelitian ini, adalah atribut yang bebas atau dipengaruhi oleh variabel independen. Untuk mencegah kesalahan dalam pengumpulan data, definisi operasional memberikan penjelasan yang sangat penting. Kemudian di ubah menjadi indikator dalam penelitian ini untuk mempermudah pemahaman. Tabel di bawah menunjukkan variabel apa saja yang digunakan dalam penelitian ini serta ditentukan berdasarkan definisi operasional, dimensi dan indikator yang digunakan :

Tabel 3.3 Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Target Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.	Target Hasil Kerja Meliputi tingkat kuantitas maupun Kualitas yang telah dihasilkan oleh karyawannya dan sejauh mana pengawasan dilakukan.	Likert

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Kualitas penelitian dan kualitas pengumpulan data adalah faktor utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian. Dalam penelitian ini, pengumpulan data adalah proses yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, dan tujuan pengumpulan data ini adalah untuk mendapatkan hasil data yang paling akurat sehingga data yang diperoleh adalah data yang benar-benar valid dan dapat diandalkan. Setelah itu, kami akan membahas prosedur yang digunakan untuk memperoleh data yang

diperlukan untuk penelitian ini. Ini adalah metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini :

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan terhadap keadaan perilaku objek sasaran. Menurut Nana Sudjana observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Kuesioner dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengajukan daftar pernyataan melalui form secara offline sebanyak 30 dan selebihnya online melalui gform yang disebarakan kepada karyawan Kantor Kelurahan Kartini Jakarta Pusat dan kuesioner ini menggunakan pendekatan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok fenomena sosial. Penggunaan skala likert dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur kuesioner yang bersifat pendapat. (Annisa, 2021)

3. Wawancara

Wawancara adalah cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan masalah. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara terbuka dan tidak terstruktur. Wawancara terbuka adalah wawancara yang terbatas (tidak terikat). Dalam wawancara tidak terstruktur peneliti tidak menggunakan wawancara yang disusun secara sistematis. (Annisa, 2021)

4. Data Sekunder

Data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpul data disebut data sekunder. Dalam penelitian ini menggunakan data kepustakaan yaitu data yang telah dipublikasikan seperti buku, jurnal, penggunaan internet digunakan untuk memperoleh informasi berkaitan dengan objek yang diteliti. (Annisa, 2021)

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Pengolahan data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS versi 25. Pengujian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut.

3.5.1 Uji Kualitas Data

Tahap ini merupakan tahap yang penting karena di tahap ini data diolah sedemikian rupa yang nantinya berhasil disimpulkan kebenaran untuk menjawab persoalan dalam penelitian. Pada tahap ini ada uji validitas dan reliabilitas.

A. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 1$, dalam hal ini adalah jumlah sampel, dan $\alpha = 0,05$ (dengan uji dua sisi). Serta dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, ialah sebagai berikut : 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka butir tersebut valid. 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono di dalam (Annisa, 2021) instrument reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan

data yang sama. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner adalah dengan mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, apabila koefisien reliabilitas $>0,6$

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Beberapa asumsi yang harus terpenuhi yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

A. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistic. Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov dimana dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu:

- 1 Jika probabilitas $>0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2 Jika probabilitas $<0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (Scatterplot) antara nilai prediksi variabel terikat yaitu

ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka disimpulkan telah terjadi heteroskedastisitas.

Namun, jika tidak ada pola yang jelas, titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2021)

C. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antara sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang umum dipanggil untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $Tolerance > 0,10$ atau sama dengan nilai VIF (Annisa, 2021)

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Ghozali, 2021) regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan SPSS yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan: a = Konstanta, b_1, b_2 = Koefesien $X_1 =$

Variabel bebas 1

$X_2 =$ Variabel bebas 2 $Y =$ Kinerja.

3.5.3 Uji Hipotesis

Menurut (Ghozali I. , 2021) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya auto korelasi dapat dilakukan dengan cara uji Durbin-Watson (DW), uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lag di antara variabel bebas (Ghozali, 2021).

Pengambilan keputusan uji Durbin-Watson sebagai berikut: a. Bila nilai DW terletak antara batas atas atau upper bound (du) dan $(4 - du)$, maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi. b. Bila nilai DW lebih rendah dari pada batas bawah atau lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif. c. Bila nilai DW lebih besar daripada $(4 - dl)$, maka koefisien autokorelasi lebih kecil dari pada nol, berarti ada autokorelasi negatif. d. Bila nilai DW terletak di antara batas atas (du) dan batas bawah (dl) atau DW terletak antara $(4 - du)$ dan $(4 - dl)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

A. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Priyastama di dalam (Annisa, 2021) uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Serta dapat digunakan untuk menentukan uji hipotesis tiap variabel. Pengujian menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dengan kriteria sebagai berikut : Jika nilai sig. $\leq 0,05$ maka dikatakan berpengaruh. Harus di lihat terlebih dahulu dari nilai koefisien regresi, jika arahnya sesuai dengan hipotesis maka H_0 diterima.

Jika nilai $\text{sig.} > 0,05$ dikatakan tidak berpengaruh. Artinya H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh variabel independen terhadap dependen.

B. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan bertujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai probability F lebih besar dari $\alpha 0,05$ maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak berpengaruh secara simultan. Sebaliknya, jika nilai probability F lebih kecil dari $\alpha 0,05$ maka dikatakan variabel ini dependen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021)

3.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali di dalam (Annisa, 2021) Koefisien determinasi (R^2) ialah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memuat data hasil yang relevan. Data Hasil penelitian ini dari hasil membuat kuisisioner, dan hasil survey datang langsung kelapangan yang penulios lakukan secara bertahap dan berkelanjutan untuk mendapatkan data data yang sesuai dan relevan.

4.4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisisioner secara online kepada seluruh karyawan distrik navigasi tanjung priok Tipe-B bagian Tata usaha. Waktu penyebaran dan pengumpulan kuisisioner ini berlangsung selama 3-6 hari terhitung dari tanggal 15 Juni 2024 sampai dengan tanggal 20 juni 2024 peneliti memperoleh kuisisioner sebanyak 45 orang. Dari 45 responden kuisisioner.

Peneliti menggunakan kuisisioner survei dengan aplikasi google chrome. Kuisisioner ini sebagian kuisisioner ini juga melalui bantuan salah satu karyawan Distrik navigasi Tanjung Priok Tipe-B dengan mengirim link melalui grup whatsapp bagian Tata usaha.setelah semua data terkumpul selama hampir seminggu, saya menarik data tersebut untuk di ekspor ke excel dan diexcel akan terlihat data data yang sudah diexport darin aplikasi yang selanjutnya data tersebut akan di olah ke SPSS.Responden tersebut merupakan sampel yang mewakili popilasi dari penelitian ini, Dimana gambaran mengenai responden ini dijadikan sampel penelitian dikategorikan berdasarkan karakteristiknya yaitu jenis kelamin, usia,pendidikan terakhir, lama bekerja.

1. JenisKelamin

Karakteristik yang pertama dari responden dalam penelitian ini dikategorikan berdasarkan Jenis kelamin. Sampel dikategorikan menurut jenis kelamin laki laki dan perempuan. Berikut adalah tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel4.1RespondenBerdasarkanJenisKelamin

Jeniskelamin	Jumlah(Orang)	Presentase
Laki-Laki	22	49%
Perempuan	23	51%

Sumber:Data Di olah oleh peneliti,2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dapat dilihat bahwa responden ini mayoritas berjenis kelamin perempuan. Sebanyak 51% atau 23 responden yang mengisi kuisisioner perempuan. Dan sebaliknya, sebanyak 49% atau 22 orang yang mengisi kuisisioner ini adalah laki laki.

1. Usia

Responden penelitian ini kemudian di kategorikan berdasarkan Usia

Tabel4.2RespondenBerdasarkanUsia

Usia	Jumlah	Persen
20 -30	17	38%
31 -40	21	47%
>40	7	16%
TOTAL	45	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Dari tabel 4.2 dihasilkan bahwa usia Responden pegawai distrik Navigasi tanjung Priok Paling banyak diumur20-30tahun.Dan usia Responden paling sedikit diumur 40 tahun keatas.

2. Masa Bekerja

Respon dan penelitian ini kemudian dikategorikan berdasarkan masa kerja

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja		
<1 Tahun	17	38%
1 -5 tahun	25	56%
>5 Tahun	3	7%
total	45	100%

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2024)

Dari tabel 4.3 dihasilkan bahwa masa bekerja pegawai distrik navigasi Tanjung Priok paling banyak di lamabekerjanya 1-5 Tahun sebanyak 56% dan yang paling sedikit di > 5 Tahun.

4.1.2 Deskripsi data penelitian

Responden pada penelitian ini adalah Karyawan Distrik Navigasi Tipe-B bagian Tausaha Tanjung Priok, yang berjumlah 45 orang, adapun karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini. Pertanyaan dari kuesioner yang didesain dengan menggunakan skala likert. Dari indikator X1 yang merupakan Gaya Kepemimpinan dihasilkan data terendah menunjukkan responden menjawab dengan sangat tidak setuju dan hasil tertinggi menunjukkan responden menjawab dengan sangat setuju. Dari indikator X2 yang merupakan Motivasi Kerja dihasilkan data terendah menunjukkan responden menjawab dengan sangat tidak setuju dan hasil tertinggi menunjukkan responden menjawab dengan sangat setuju. Dari indikator Y yang merupakan Kinerja Karyawan dihasilkan data terendah menunjukkan responden menjawab dengan sangat tidak setuju.

4.2 Uji Kualitas Data

Hasil penelitian pada 45 Responden dikumpulkan melalui kuisioner. Terdapat Tiga instrumen pengukuran, Dimensi gaya kepemimpinan, Motivasi kerja, dan kinerja terhadap karyawan. Dimana masing masing Uji Validitas dan Uji Realibitas

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya sebuah data, berikut adalah hasil hasil uji validitas data yang telah dilakukan :

Tabel4. 4 UjiValiditasX1

INDIKATOR	NILAI SIG	KRITERIA	KETERANGAN
X1.1	.000	0.05	VALID
X1.2	.000	0.05	VALID
X1.3	.000	0.05	VALID
X1.4	.000	0.05	VALID
X1.5	.001	0.05	VALID
X1.6	.000	0.05	VALID
X1.7	.000	0.05	VALID
X1.8	.000	0.05	VALID

Sumber: Olah data IBM SPSS 25

Menurut Tabel nilai sig < dari 0.05 sehingga data tersebut dianggap valid. Hasil pengujian data Motivasi Kerja juga disajikan di Table 4.5

Tabel4. 5 Uji ValiditasX2

INDIKATOR	NILAI SIG	KRITERIA	KETERANGAN
X2.1	.000	0.05	VALID
X2.2	.003	0.05	VALID
X2.3	.000	0.05	VALID
X2.4	.000	0.05	VALID
X2.5	.000	0.05	VALID
X2.6	.000	0.05	VALID
X2.7	.000	0.05	VALID
X2.8	.000	0.05	VALID

Sumber: Olah data IBM SPSS 25

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan hasil nilai signifikan $<0,05$ maka dari itu data tersebut dinyatakan valid.Selanjutnya hasil pengujian data Kinerja Karyawan di jabarkan di Table 4.6”

Tabel4. 6 UjiValiditasY

INDIKATOR	NILAI SIG	KRITERIA	KETERANGAN
Y1.1	.000	0.05	VALID
Y1.2	.000	0.05	VALID
Y1.3	.003	0.05	VALID
Y1.4	.000	0.05	VALID
Y1.5	.000	0.05	VALID
Y1.6	.000	0.05	VALID
Y1.7	.000	0.05	VALID
Y1.8	.000	0.05	VALID

Sumber: Olah data IBM SPSS25

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan haasil nilai sig $< 0,05$ maka dari itu data tersebut dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dianggap reliabel jika Cronbach alpha lebih dari 0,6. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan SPSS 25 untuk melakukan uji reliabilitas, dan hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel4. 7 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	Kriteria
Gaya Kepemimpinan	.665	0.6
Motivasi Kerja	.766	
Kinerja Pegawai	.814	

Sumber: Output SPSSdata diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai > dari 0.6 maka ketiga variable tersebut dinyatakan reliabel

4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi Klasik, yang dilakukan sebelum pengujian regresi linear berganda, menggunakan normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas untuk menentukan apakah persamaan regresi yang dihasilkan bisa konsisten dan menciptakan ketetapan.

4.3.1 Uji Normalitas

Pengujian data ini menggunakan uji Kolmogov-Smimov yang tersedia pada aplikasi SPSS versi 26. Namun syarat data berdistribusi normal pada uji kolmogrov- smirnov data harus memiliki signifikansi diatas 0,05, Hasil Uji ini dapat kita lihat pada tabel berikut ini

Tabel4. 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.5734417
		9
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.066
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS data diolah peneliti, 2024

Hasil di atas adalah uji normalitas yang menunjukkan nilai $\text{sig} 0.200 > 0.05$ dinyatakan data berdistribusi normal

4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yang bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain

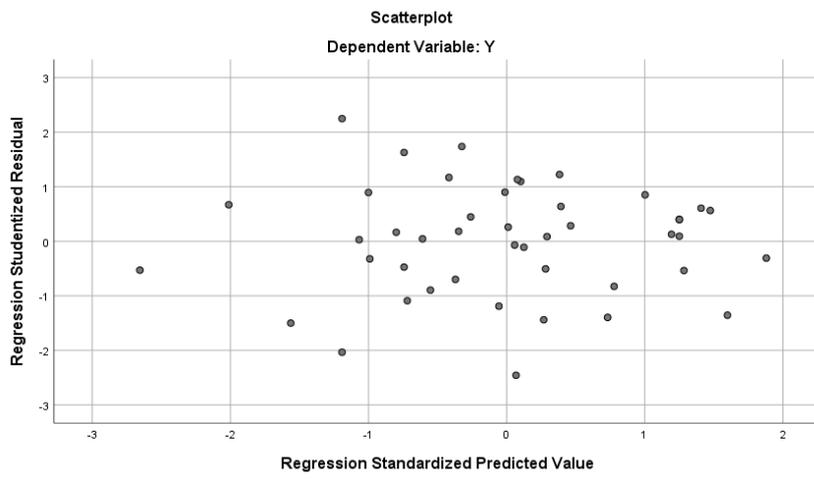
Tabel4. 9 Uji Heteroskedastisitas

Model	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.175	2.906		2.125	.040	
	Gaya kepemimpinan	-.061	.062	-.150	-.988	.329	.999
	motivasi kerja	-.047	.059	-.119	-.783	.438	.999

Sumber: Output SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Uji di atas adalah Uji Heterokelastisitas, dimana jika nilai $SIG > 0,05$ maka Tidak ada terjadi Gejala Heteroskelastisitas dalam mode Regresi. Adapun berdasarkan grafik scatterplot sebagai berikut :

Gambar4. 1 GrafikScatterplot



Sumber: Output SPSS data diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan hasil grafik di atas menunjukkan bahwa titik menyebar dan tidak membentuk pola apapun maka dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

4.3.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas yang dimana bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Berikut hasil dan pembahasan Multikolinearitas.

Tabel4. 10 Uji Multikolinearitas

Indikator	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan	0.999	1.001
Motivasi Kerja	0.999	1.001

Uji diatas merupakan Uji Multikolinearitas dimana, Jika nilai Tolerancinya >0,1 dan nilai VIF < 10.00 Maka tidak terjadi Gejala Multikolinaritas.

4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 11 Uji Regresi Linear

Coefficients ^a						
Model				Standardize d Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	15,747	4,843		3,251	0,002
	X1	0,325	0,103	0,415	3,169	0,003
	X2	0,256	0,099	0,339	2,585	0,013
a.	Dependent Variable: Y					

Sumber: Output SPSS data diolah oleh peneliti 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, persamaan model regresi sebagai berikut “ $Y = 15.747 + 0.325 + 0.256 + e$

4,4 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah berpengaruh atau tidak variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dan parsial. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Hasil dari 45 Responden sebagai berikut.

4.4 .1 Uji T (Parsial)

Uji T adalah menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya, yang dianggap konstan

Tabel4. 12 UjiT(Parsial)

Coefficients ^a								
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.747	4.843		3.251	.002		
	Gaya kepemimpinan	.325	.103	.415	3.169	.003	.999	1.001
	motivasi kerja	.256	.099	.339	2.585	.013	.999	1.001
a. Dependent Variable: kinerja karyawan								

Sumber: Dikelola Oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa X1 memiliki nilai sig $0.003 < 0.05$ dan nilai T hitung $3.169 > 2.023$ maka dinyatakan X1 berpengaruh secara parsial terhadap variable Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa X2 memiliki nilai sig $0.013 < 0.05$ dan nilai T hitung $2.585 > 2.023$ maka dinyatakan X2 berpengaruh secara parsial terhadap variable Kinerja Karyawan (Y)

4.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) adalah Adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen dapat di tentukan dengan menggunakan uji simultan F. Berikut adalah Uji F:

Tabel4. 13 UjiF (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.710	2	93.855	8.132	.001 ^b
	Residual	484.735	42	11.541		
	Total	672.444	44			

Sumber:Output SPSS data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel hasil ujiF diatas menunjukkan bahwa nilai $sig > 0.001 > 0.05$ dan nilai F hitung $8.132 >$ dari F tabel 3.220 maka dinyatakan X1 dan X2 berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

4.5 Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien Determinasi adalah untuk, mengetahui seberapa besar kontribusi atau sumbangan variabel X terhadap variabel Y. Dengan kata lain, kita dapat mengetahui seberapa besar pengaruh Perilaku Kewirausahaan terhadap Kemampuan Manajerial. Tabel berikut menunjukkan nilai koefisien determinasi

4.5.1 Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Tabel4. 14 Uji Koefisien Determinasi (Parsial)

Variabel	Nilai Adjusted R
Gaya Kepemimpinan	0.145
Motivasi	0.86

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2024

Uji koefisien determinasi (parsial) berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa X1 berpengaruh sebesar 14,5% dan 85,5% di pengaruhi oleh faktor lain. Dan X2 berpengaruh sebesar 86% dan 14% dipengaruhi oleh factor lain

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (Simultan)

Uji Koefisien Determinasi Simultandigunakan untuk mengetahui seberapa besarpengaruh kedua variabel e independent terhadap variableY. Berikut adalah hasil uji Koefisien Determinasi Simultan yang telah dilakukan :

Tabel4.15 UjiKoefisienDeterminasiSimultan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.528 ^a	.279	.245	3.39725	1.953

Tabel4.16 UjiKoefisienDeterminasiSimultan

Uji koefisien Determinasi (simultan)Berdasarkan Hasil tabel diatas, menunjukkan bahwa X1,X2 berpengaruh sebesar 24,5% dan 75,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

4.6 Pembahasan hasil Penelitian

1. (Pengaruh Gaya Kepemimpinan X1)Terhadap Kinerja karyawan(Y)

Hasil dari pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwanilai sig < dari0.05 dan nilaiThitung > dari nilai Ttabel, maka dinyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yudi Darsono, 2020) Hasil Penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Variabel kinerja (Y) Terhadap PT. Indonesian Aero space.

2. (Pengaruh Motivasi KERJAX2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hasil dari pengujian hipotesis variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai sig < dari 0.05 dan nilai T hitung > dari nilai T tabel maka dinyatakan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Yudi Darsono, 2020) Hasil Penelitian bahwa Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Variabel kinerja (Y) Terhadap PT. Indonesian Aero space.

3. (pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

pengujian yang dilakukan oleh peneliti secara bersamaan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Inez Zaneta Hafidzah, yang menemukan bahwa uji gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki sifat pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang sejalan.

4.7. Implikasi Penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis nya adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja Pegawai Distrik Navigasi Tanjung Priok . Berikut ini adalah beberapa hasil potensial dari penelitian Setelah hipotesis pertama diterima, yaitu gaya kepemimpinan berdampak positif pada kinerja Pegawai. Oleh karena itu, cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan Motivasi Kerja berupa rasa empati, komitmen, dan janji yang selalu dipenuhi. Karena gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus dapat menjaga hubungan erat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dengan menjaga, mendukung pegawai dengan adil Karena ini dapat membangun hubungan yang positif dan memompa semangat

4.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan dan ada kemungkinan bahwa hasilnya akan berbeda dari yang sebenarnya. Peneliti harus melakukan penelitian tambahan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yang berpengaruh terhadap kinerja Pegawai : variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.
2. Responden penelitian Tidak selalu menetap di kantor, sehingga mengumpulkan data Terbilangcukup memakan waktu apalagi Peneliti mengerjakan skripsi sambil bekerja
3. Penelitian ini dilakukan selama proses penulisan skripsi, sehingga jangka waktunya sangat terbatas.
4. Responden Memungkin kan menjawab Tidak sungguh sungguh
5. Indikator variabel yang masih terbatas

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar $0,03 < 0,05$ dan nilai T hitung $3,169 >$ dari nilai T tabel $2,023$ maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai
2. Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar $0,13 > 0,05$ dan nilai T hitung sebesar $2,585 >$ nilai T tabel $2,023$ maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai
3. Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan bahwa nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $3,220 >$ nilai F tabel maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai
4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (parsial) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar $14,5\%$ dan $85,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (parsial) bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 86% dan 14% dipengaruhi oleh faktor lain
6. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (simultan) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh sebesar $24,5\%$ dan $75,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain

5.2 Saran

Berikut adalah saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada Distrik Navigasi :

1. Diharapkan para pimpinan perusahaan dapat mempertahankan dan lebih memperbaiki gaya kepemimpinannya, seperti memberikan rasa empati yang lebih dan lebih mengerti tentang para Pegawai.
2. Diharapkan perusahaan bisa lebih memotivasi para Pegawai nya dengan cara memberikan apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh Pegawai nya.
3. Untuk peneliti selanjutnya, semoga penelitian ini dapat dijadikan refrensi dan dapat melakukan penelitian yang lebih mendetail untuk kedepannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Fitri, Nuri Annisa, Hisbullah Basri, and Ima Andriyani. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)." *Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11(2): 1087–94.
- Nurfitriani. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Makasar.
- Fitri, Nuri Annisa, Hisbullah Basri, and Ima Andriyani. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Kanca Bank Syariah Indonesia Palembang)." *Ekombis Review-Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 11(2): 1087–94.
- Holfiandaulat tambun Pasaribu. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.Sarana Agro Nusantara Medan."
- George R. Terry dalam Sedarmayanti. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kantor Pengadilan Agama Lampung.
- Wukir. 2020. "Penelitian Kuantitatif." *pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Pegawai pengadilan agama*.
- Yuki dalam Gunawan. 2020. "Penelitian Kuantitatif."
- Annisa, Tiara Nanda. 2021. "PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN." 3(2): 6.
- Anton Ferry Ananda. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan." 2023.
- Yudi darsono. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan."
- Anton Ferry Ananda. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan."
- Kurniawan. 2022. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan."
- Subekhi dan Jauhar (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Lampung."
- Subekhi dan Jauhar (2021). 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pengadilan Agama Lampung."
- Kurniawan. 2020. "Motivasi Kinerja Pegawai."
- Mangkunegara (2020). 2020. "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Perusahaan."

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Subekhi dan Jauhar (2021)*

“Metode Kuantitatif.” 2021. (*Nugraha & Sari, 2021*).

(Pradana & Manurung. “Penelitian Kuantitatif.” *Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik dan mengkoordinasikan tugas-tugas secara efektif dapat memastikan kinerja.*

(Pradana & Manurung. 2020. “Penelitian Kuantitatif.”

Inna Nisawati Mardiani, and Yon Darwis Sepdiana. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 1(1). doi:10.37366/master.v1i1.23.

Anita, Yuli. 2022. “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK BNI SYARIAH KC.MIKRO KM 12 PALEMBANG.” *Jurnal Manajemen* 9(1). doi:10.36546/jm.v9i1.511.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Biodata Mahasiswa

Nim : 64201662
Nama Lengkap : Intana Jojor Ria Sihombing
Tempat/Tanggal Lahir : Sidikalang, 21 agustus 2002
Alamat Lengkap : Jalan hemat 1 No 9, Grogol Pertamburan



2. Pendidikan Formal

1. SD Negeri Hutagambir, Lulus 2014
2. SMP Swasta Hkbp sidikalang, Lulus 2017
3. SMA Negeri 2 sidikalang, Lulus 2020

3. Riwayat Pengalaman organisasi/ Pekerjaan

1. Organisasi Budaya Kalantara 2018- Sekarang
2. Admin olshop Hoki 2021
3. Magang di kantor Distrik Navigasi tanjung Priok 2023
4. Admin Veze beauty 2024- Sekarang



Jakarta, 24 Juni 2024

Intana Jojor Ria Sihombing

SURAT PERNYATAAN RISET



KEMENTERIAN PERHUBUNGAN DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT DISTRIK NAVIGASI TIPE B TANJUNG PRIOK

Jl. Raya Ancol Baru, TELP : 021 4393 1849 IG : djpl_disnavpriok
Tanjung Priok Jakarta FAX : 021 4393 0534 FB : djpl_disnavpriok
Utara, 14310 EMAIL : disnavtanjungpriok@dephub.go.id Twitter : djpl_disnavpriok

SURAT RISET

Yth. Kepada Kepala Pengelola Administrasi Karyawan Distrik Navigasi Tipe-B
Di Tanjung Priok
Sifat : Biasa
Hal : Surat Pernyataan Riset

Yang Bertanda tangan Dibawah ini

Nama : Intan Mulia, SE
Jabatan : Kepala Pengelola administrasi Karyawan
Dengan ini menerangkan bahwa, Yang di bawah ini

Nama : Intana Jojor Ria Sihombing
Nim : 64201662
Program Studi : Manajemen

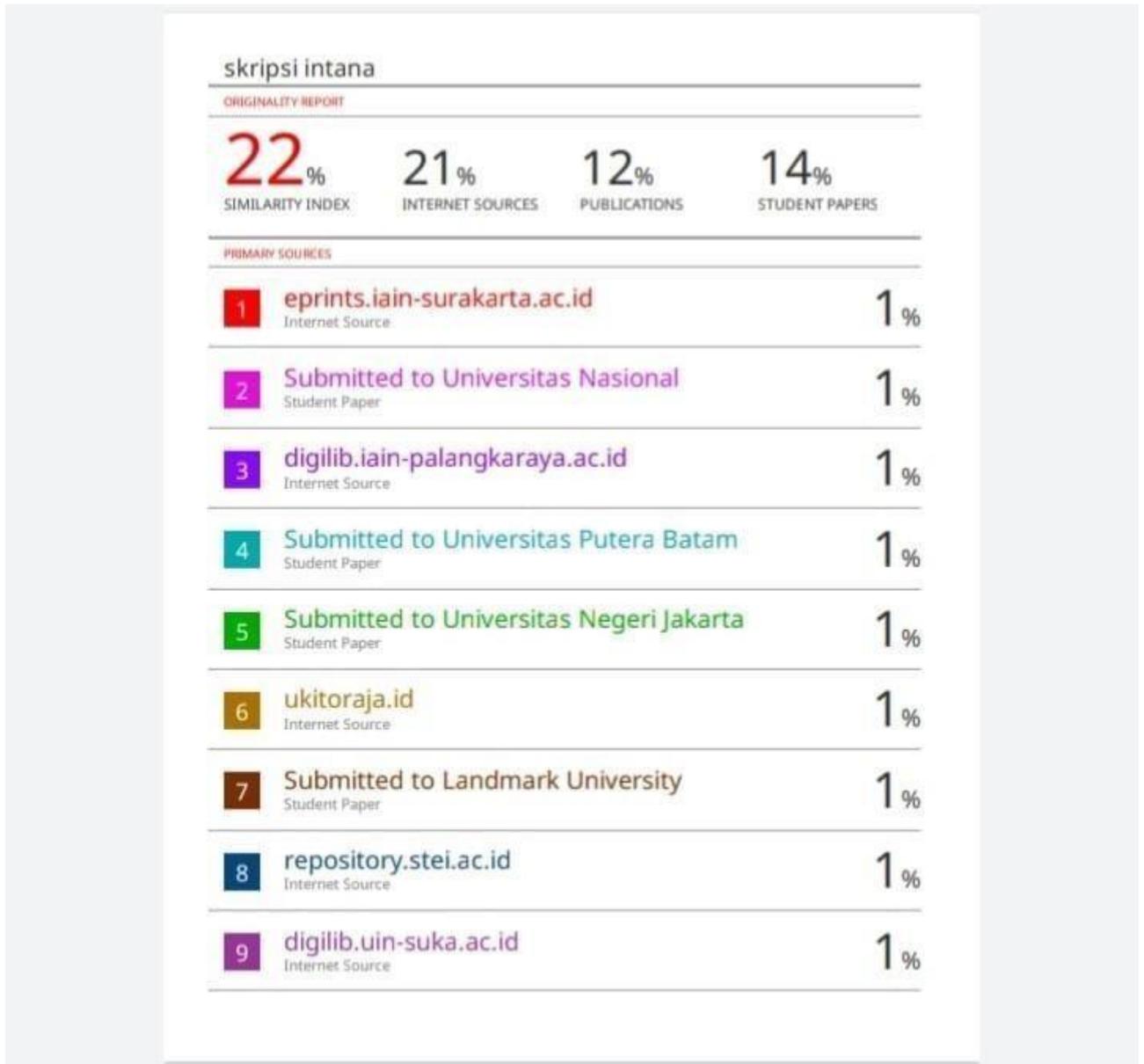
Adalah benar telah melakukan riset pada Distrik Navigasi Tipe-B Tanjung Priok bagian Tata Usaha terhitung sejak 19 Mei sampai dengan 20 Juni 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugas nya dengan baik dan tanggung jawab.

Demikian surat ini dibuat dengan benar, dan di perlakukan dengan semestinya.

Jakarta Utara, 21 Juni 2024



BUKTI HASIL CEK PLAGIARISME



LAMPIRAN-LAMPIRAN

A.1 KUISIONER

PENELITIAN **Petunjuk**

Pengisian

Silahkan untuk menjawab pernyataan dibawah ini dengan benar sesuai dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Distrik Navigasi Tanjung Priok Tipe-B sebagai tempat anda dalam bekerja dengan memberi tanda (\surd) pada pilihan sesuai pendapat anda.

Identitas respondem

1. Jenis Kelamin :

Laki-laki Perempuan

Usia : th

2. Status

Lajang Menikah Lainnya (.....)

3. Pendidikan

SD SMP SMA Perguruan Tinggi Lainnya (.....)

4. Lama Bekerja

< 2 tahun \geq 2-4 tahun \geq 5 tahun Lainnya (.....)

A.2 PERNYATAAN KUESIONER

Keterangan jawaban yang akan di berikan berupa nomor-nomor yang menunjukkan pendapat anda apakah setuju atau tidak

SS	Sangat setuju
S	Setuju
TS	Tidak setuju
STS	Sangat tidak setuju

B.1. DAFTAR PERTANYAAN

Gaya Kepemimpinan (X1)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
GAYA KEPEMIMPINAN						
1	Wewenang pekerjaan di perusahaan selalu terpusat pada pimpinan saya.					
2	Pimpinan saya selalu membuat keputusan sendiri untuk keberhasilan perusahaan.					
3	Pimpinan saya membuat kebijaksanaan sendiri dalam bekerja.					
4	Pimpinan saya menerapkan komunikasi satu arah saat melakukan pekerjaan.					
5	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap bawahannya.					
6	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap bawahannya.					
7	Pimpinan saya selalu membuat prakasa dan gagasan baru tanpa melibatkan bawahannya.					
8	Pimpinan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang telah diberika kepada bawahannya.					

MOTIVASI KERJA(X2)

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
MOTIVASI KERJA						
1	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.					
2	Penghargaan yang diberikan perusahaan mampu memotivasi saya dalam bekerja					
3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya dan membuat saya menjadi tertantang.					
4	Saya bertanggung jawab terkait pekerjaan saya.					
5	Saya ingin meningkatkan karier saya agar dapat lebih berkuasa terhadap orang lain.					
6	Kebersihan diruang kerja saya sudah cukup baik.					
7	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya.					
8	Saya senang berinteraksi dengan setiap karyawan lain.					

No	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
KINERJA KARYAWAN						
1	Saya Menguasai semua bidang pekerjaan saya					
2	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang diharapkan					
3	Saya dapat memenuhi target yang ditentukan perusahaan.					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lain selain target yang yang ditentukan perusahaan.					
5	Saya selalu hadir dan pulang dalam bekerja sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					
6	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
7	Saya mampu bertanggung jawab penuh demi pekerjaan yang saya terima.					
8	Saya selalu mempunyai komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					

B.2 JAWABAN RESPONDEN

GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
5	5	3	5	3	5	3	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	4	5	4	37
3	3	3	3	3	3	5	3	26
5	5	5	4	5	3	5	3	35
3	3	3	5	3	5	4	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	5	5	3	5	3	5	5	36
5	5	5	5	5	3	5	3	36
5	5	5	1	5	1	1	3	26
4	4	5	1	3	4	2	3	26
5	5	4	5	3	5	5	5	37
4	4	4	1	4	4	1	4	26
5	5	5	5	4	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	3	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	3	5	5	4	34
5	3	5	5	5	5	5	5	38
4	3	5	2	5	1	5	5	30
4	3	4	1	5	2	4	5	28
4	3	3	1	4	1	4	3	23
5	4	4	1	4	1	5	5	29
1	3	1	1	4	5	1	4	20
5	4	5	1	5	4	4	5	33
4	3	4	1	1	5	5	3	26
5	3	5	3	3	5	5	3	32
4	5	4	3	5	5	5	5	36
5	3	5	5	5	2	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	5	5	5	5	5	3	36
4	4	4	5	4	4	4	5	34
5	3	5	3	5	3	5	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	3	4	5	5	5	3	5	33
5	4	5	4	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	5	4	4	5	5	5	4	37
5	5	5	4	5	4	3	5	36
5	5	4	3	5	5	3	4	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	1	5	5	5	5	36

5

5

5

1

5

5

5

5

36

MOTIVASI KERJA (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
5	4	5	1	5	3	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	3	5	5	31
5	3	5	3	4	3	5	5	33
4	3	5	3	5	3	5	4	32
4	3	5	5	4	5	5	5	36
4	3	4	4	3	3	3	3	27
5	3	5	5	5	5	5	5	38
5	3	5	3	5	2	5	5	33
5	3	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	2	4	2	4	5	4	5	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	5	3	1	3	5	3	3	26
5	3	3	1	5	1	3	3	24
5	5	5	5	4	4	4	5	37
5	3	3	5	3	3	3	3	28
4	1	4	5	4	5	4	5	32
5	5	3	1	3	1	3	3	24
5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	5	5	4	5	1	4	4	32
4	3	4	3	3	1	4	3	25
4	2	5	5	3	5	4	5	33
4	3	5	5	4	5	4	4	34
5	3	5	5	5	5	4	4	36
4	5	4	4	4	5	5	3	34
3	5	3	4	3	3	5	3	29
4	2	4	1	5	4	3	2	25
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	1	4	5	4	2	4	4	28
5	5	3	5	5	5	4	4	36
4	2	4	5	4	2	4	4	29
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	1	4	3	4	4	28
3	3	3	5	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	4	5	1	5	4	4	4	30
3	3	4	3	4	1	5	3	26
3	5	4	1	3	5	3	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40

KINERJA KARYAWAN (Y)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
5	4	5	1	5	3	5	5	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	3	4	3	5	5	31
5	3	5	3	4	3	5	5	33
4	3	5	3	5	3	5	4	32
4	3	5	5	4	5	5	5	36
4	3	4	4	3	3	3	3	27
5	3	5	5	5	5	5	5	38
5	3	5	3	5	2	5	5	33
5	3	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	2	4	2	4	5	4	5	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	5	4	4	4	4	33
3	5	3	1	3	5	3	3	26
5	3	3	1	5	1	3	3	24
5	5	5	5	4	4	4	5	37
5	3	3	5	3	3	3	3	28
4	1	4	5	4	5	4	5	32
5	5	3	1	3	1	3	3	24
5	4	5	5	4	5	5	5	38
4	5	5	4	5	1	4	4	32
4	3	4	3	3	1	4	3	25
4	2	5	5	3	5	4	5	33
4	3	5	5	4	5	4	4	34
5	3	5	5	5	5	4	4	36
4	5	4	4	4	5	5	3	34
3	5	3	4	3	3	5	3	29
4	2	4	1	5	4	3	2	25
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	1	4	5	4	2	4	4	28
5	5	3	5	5	5	4	4	36
4	2	4	5	4	2	4	4	29
5	5	4	5	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	1	4	3	4	4	28
3	3	3	5	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	4	5	39
3	4	5	1	5	4	4	4	30
3	3	4	3	4	1	5	3	26
3	5	4	1	3	5	3	3	27
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40

C. 1 HASIL DATA

1. Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan

INDIKATOR	NILAI SIG	KRITERIA	KETERANGAN
X1.1	.000	0.05	VALID
X1.2	.000	0.05	VALID
X1.3	.000	0.05	VALID
X1.4	.000	0.05	VALID
X1.5	.001	0.05	VALID
X1.6	.000	0.05	VALID
X1.7	.000	0.05	VALID
X1.8	.000	0.05	VALID

Variabel Motivasi kerja

INDIKATOR	NILAI SIG	KRITERIA	KETERANGAN
X2.1	.000	0.05	VALID
X2.2	.003	0.05	VALID
X2.3	.000	0.05	VALID
X2.4	.000	0.05	VALID
X2.5	.000	0.05	VALID
X2.6	.000	0.05	VALID
X2.7	.000	0.05	VALID
X2.8	.000	0.05	VALID

Variabel Kinerja Karyawan

INDIKATOR	NILAI SIG	KRITERIA	KETERANGAN
Y1.1	.000	0.05	VALID
Y1.2	.000	0.05	VALID
Y1.3	.003	0.05	VALID
Y1.4	.000	0.05	VALID
Y1.5	.000	0.05	VALID

Y1.6	.000	0.05	VALID
Y1.7	.000	0.05	VALID
Y1.8	.000	0.05	VALID

2. Realibitas

Variabel Gaya kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of
.713	Items 8

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.766	8

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

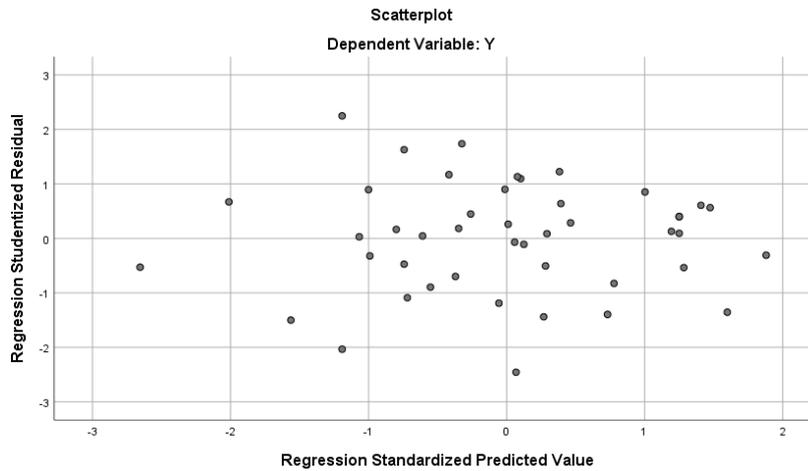
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.814	8

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.5734417
		9
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.066
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

4. Uji Heteroskedastisitas



5. Uji multikolinieritas

Indikator	Tolerance	VIF
GayaKepemimpinan	0.999	1.001
Motivasi Kerja	0.999	1.001

6. Analisis regresi linier Berganda

Coefficients ^a						
Model				Standardize d Coefficients	t	Sig.
				Beta		
1	(Constant)	15,747	4,843		3,251	0,002
	X1	0,325	0,103	0,415	3,169	0,003
	X2	0,256	0,099	0,339	2,585	0,013
a.	Dependent Variable:Y					

7. Uji hipotesis

Uji T

Coefficients ^a							
Model		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.747	4.843		3.251	.002	
	Gaya kepemimpinan	.325	.103	.415	3.169	.003	1.001
	motivasi kerja	.256	.099	.339	2.585	.013	1.001
a. Dependent Variable: kinerjakaryawan							

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	187.710	2	93.855	8.132	.001 ^b
	Residual	484.735	42	11.541		
	Total	672.444	44			

8. Uji koefisien determinasi Parsial

Variabel	Nilai Adjusted R
Gaya Kepemimpinan	0.145
Motivasi	0.86

9. Uji koefisien determinasi Simultan

Model Summary ^b

Mod el	R	R Square	AdjustedR Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.528 ^a	.279	.245	3.39725	1.953

DOKUMENTASI

