

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang

Fika Khaerotunisa

Sekolah Tinggi Teknologi Kerdigantaraan

fika18khaerotunisa@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out whether leadership and motivation influences the performance of UPT Abdulrachman Saleh Airport Malang employees, whether leadership and motivation affect the performance of UPT Abdulrachman Saleh Airport Malang employees, and how much leadership and motivation influence together on the performance of UPT Abdulrachman Saleh Airport Malang employees. This study uses a quantitative approach. The data source used in this study was obtained from distributing questionnaires to UPT Abdulrachman Saleh Airport Malang employees as many as 89 respondents. To determine the number of samples in this study, researchers used the Nonprobability Sampling technique with saturated sample techniques. The results of the study were concluded to answer the formulation of the problem, that: The leadership variable (X1) has an effect on the performance variable (Y), as evidenced by the t-count value that is greater than t-table, namely $2.859 > 1.987$ and the significance value is smaller than the probability value, namely $0.005 < 0.05$; The motivational variable (X2) has an effect on the performance variable (Y), as evidenced by the t count value that is greater than t table, namely $3.388 > 1.987$ and the significance value is smaller than the probability value, namely $0.005 < 0.05$; Variable X1 and variable X2 together have a significant effect on variable Y, as evidenced by the calculated f value that is greater than f table, namely $25.713 > 3.10$ and the significance value is smaller than the probability value, namely $0.000 < 0.05$; It is known that the R Square value is 0.374, meaning that leadership and motivation affect the performance of UPT Abdulrachman Saleh Airport Malang employees by 37.4%.

Keywords: leadership, motivation, performance, malang abdulrachman saleh airport.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang, apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang, dan seberapa besar kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang sebanyak 89 responden. Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian disimpulkan untuk menjawab rumusan masalah, bahwa: Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,859 > 1,987$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,005 < 0,05$; Variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,388 > 1,987$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,005 < 0,05$; Variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y, dibuktikan dengan nilai f hitung lebih besar dari f tabel yaitu $25,713 > 3,10$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,000 <$

0,05; Diketahui nilai R Square sebesar 0.374 artinya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang sebesar 37,4%.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, kinerja, bandar udara abdulrachman saleh malang.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Makruf (2020) untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai, perusahaan memerlukan peran aktif dari sumber daya manusia sebagai faktor sentral. Apapun bentuk dan tujuan perusahaan dibuat berdasarkan visi dan misi perusahaan, kemudian dilakukan dan dikelola oleh seluruh unsur dalam perusahaan. Dalam menghadapi persaingan usaha, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia berkualitas. Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan perusahaan atau organisasi. Sudarmanto dalam Makruf (2020) menuturkan bahwa, pada era Revolusi Industri 4.0, setiap perusahaan wajib untuk melakukan dinamika perubahan, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi, agar tetap bisa bertahan dalam memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat. Perkembangan dan kemajuan teknologi informasi tidak mengurangi peran sentral sumber daya manusia dalam organisasi. Strategi untuk selalu dapat memberikan pelayanan terbaik adalah dengan cara memperkuat kapasitas perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Dalam suatu perusahaan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah pemimpin dan bawahan (karyawan). Menurut Yuliana dan Widayati (2018) pemimpin adalah seseorang yang diandalkan dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin dapat dijadikan indikator baik buruknya suatu organisasi. Apalagi di era persaingan global saat ini, seorang pemimpin dituntut mampu menjadi nahkoda bagi organisasinya dengan menjadi pemimpin yang efektif. Seorang pemimpin efektif harus mampu menggerakkan dan memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan orang yang bekerja di suatu lembaga baik di perusahaan, kantor dan sebagainya dengan mendapat gaji (upah). Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa, karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Sehingga, seorang karyawan dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan

perusahaan. Pengelolaan sumberdaya manusia terutama karyawan perlu memperhatikan upaya untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Purwadi et. al (2020) kinerja adalah hasil atau keseluruhan tingkat kesuksesan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau kriteria target. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukan. Kewajiban seorang pemimpin adalah menciptakan dan meningkatkan kinerja yang baik bagi karyawan (Makruf, 2020).

Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan di suatu perusahaan. Kartono dalam Andayani dan Tirtayasa (2019) mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau institusi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah motivasi kerja dari seorang pemimpin. Makruf (2020), motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kesadaran bagi karyawan untuk patuh dan menaati peraturan perusahaan. Motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu yang harus dilakukan oleh manajemen pada seluruh unsur organisasi adalah menjadikan unsur organisasi untuk mengeluarkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Menurut Siagian dalam Marjaya dan Pasaribu (2019) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Setiap bandar udara, baik yang dikelola Angkasa Pura I, Angkasa Pura II, maupun dibawah kementerian perhubungan terdapat personil-personil yang menjalankan organisasi tersebut untuk terlaksananya pelayanan bagi penumpang. Pelayanan yang optimal di bandar udara tercipta dari kinerja karyawan yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Makruf (2020) mengatakan bahwa dalam organisasi, suatu kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh merupakan instansi di bawah naungan kementerian perhubungan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa di Bandar Udara Abdulrachman Saleh. Dalam dunia penerbangan optimalisasi kinerja setiap karyawan sangat berpengaruh terhadap pelayanan kepada penumpang. Oleh karena itu, dibutuhkan karyawan yang terampil, profesional serta mempunyai semangat kerja dan motivasi kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh tentunya pihak UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh harus memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawannya dengan baik. Motivasi seorang karyawan berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan dari pimpinan untuk bertindak demi tercapainya

kebutuhan atau tujuan perusahaan. Setiap individu yang sudah bekerja mendambakan gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai kebutuhan dari atasan. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan keinginan karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dirasakan (Bachtiar, 2021).

Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang terletak di Kabupaten Malang dan merupakan bandar udara satu-satunya yang ada di Kota Malang. Kota Malang adalah kota wisata sehingga tak jarang Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang ramai penumpang setiap harinya. Oleh karena itu karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang harus mengoptimalkan kinerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada penumpang. Hal itu dapat menginspirasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang terbaik terhadap penumpang. Kinerja karyawan yang baik, menunjukkan bahwa perusahaan berhasil mengelola karyawan dengan baik, namun sebaliknya jika kinerja karyawan buruk, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola karyawan. Saat ini pemimpin UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang merupakan pemimpin sementara atau biasa disebut Plt. (Pelaksana Teknis), sehingga pemimpin UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang jarang berada di kawasan bandar udara. Oleh karena itu terdapat beberapa pekerjaan yang sering tertunda karena pemimpin yang kurang partisipatif dan dapat menghambat kinerja dari karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Hal ini menjadi masalah yang dihadapi oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh.

Berdasarkan uraian dan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang dan mengangkat masalah tersebut dalam proposal penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang".

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Purwadi et. al (2020) kepemimpinan adalah seseorang yang dapat menentukan strategi, mampu membuat rencana, dan bisa menjadi motivator bagi karyawan sehingga mereka dapat menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien. Menurut Rivai dalam Asyari (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan dibagi kedalam lima indikator, yaitu: Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik; Kemampuan yang efektif; Kepemimpinan yang partisipatif; Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu; Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

Motivasi

Asyari (2019) motivasi adalah keinginan yang timbul dari diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas

dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Zameer et. al dalam Andayani dan Tirtayasa (2019), indikator dari motivasi kerja ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu: *Monetary Motivational* (gaji, bonus); *Non-monetary Motivational* (jaminan kesejahteraan karyawan, perasaan aman memiliki pekerjaan, promosi).

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya). Jadi, kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Andayani dan Tirtayasa (2019), antara lain: Kualitas Kerja; Kuantitas Kerja, Tanggunga jawab; Kerjasama; Inisiatif.

Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang.

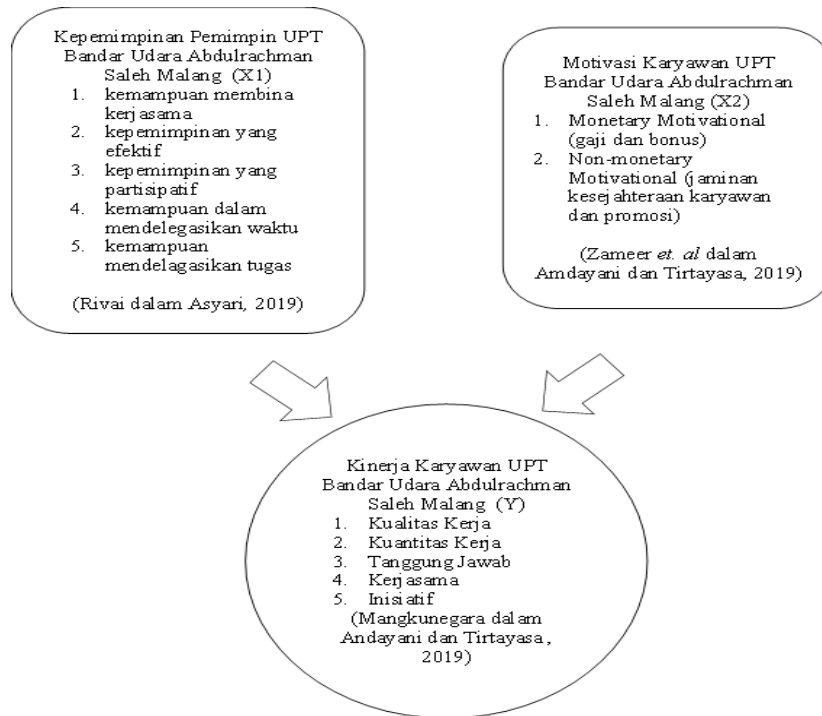
H₂: motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang.

H₃: kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang.

H₀: kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang.

Kerangka Berpikir

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan, maka perlu dikemukakan kerangka berpikir. Menurut Suriasumantri dalam Sugiyono (2018) kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi, kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018). Jika ada pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi, maka akan terjadi perngaruh yang signifikan pada tingkat kinerja karyawan di UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pertanyaan kepada karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Waktu dan tempat penelitian digunakan peneliti untuk melakukan penelitian terhadap objek yang dituju. Penelitian ini dilakukan di UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang, Jawa Timur yang dilaksanakan pada tanggal 1 Februari 2023.

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil untuk populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik Nonprobability Sampling dengan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiono (2018), Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk

dipilih menjadi sampel. Sedangkan sampel jenuh menurut Sugiyono (2018) adalah teknik pengambilan sampel apabila dalam pengambilan sampel dengan jumlah populasi yang relative kecil. Peneliti menggunakan sampel jenuh dikarenakan populasi >100. Peneliti akan mengambil sampel dari seluruh karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang sejumlah 89 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dimana data yang dihasilkan berbentuk angka. Hasil deskripsi data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis statistik IBM SPSS 25 Statistic For Windows. Pengambilan data dilakukan dengan penyebaran angket/kuesioner terhadap responden yaitu seluruh karyawan yang bekerja di UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang, data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data dari 89 responden. responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71 orang dengan presentase 79,8% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 20,2%. Berdasarkan responden yang didapat bahwa persentase terbanyak adalah karyawan laki-laki.

Hasil Penelitian

Uji Hipotesis

1. Uji T

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel bebas yaitu X1 dan X2 mempengaruhi variabel terikat Y secara signifikan atau tidak.

Tabel 1 - Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,941	7,181		3,195	,002
	KEPEMIMPINAN X1	,358	,125	,131	2,859	,005
	MOTIVASI X2	,442	,131	,368	3,388	,001

a. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber: Data yang diolah peneliti 2023

Hasil pengujian dengan menggunakan Spss pada variabel X1 (kepemimpinan) diperoleh t hitung lebih besar dari t table yaitu 2,859 > 1,987 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,005 < 0,05 maka dapat dikatakan H1 diterima dan H0 ditolak atau dengan kata lain

variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y). kemudian pada variabel X2 (motivasi) diperoleh t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,388 > 1,987$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan H2 diterima dan H0 ditolak atau dengan kata lain variabel motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

2. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu X1 dan X2 mempengaruhi variabel terikat Y secara signifikan atau tidak.

Tabel 2 - Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1528,857	2	764,428	25,713	,000 ^b
	Residual	2556,671	86	29,729		
	Total	4085,528	88			

a. Dependent Variable: KINERJA Y
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI X2, KEPEMIMPINAN X1

Sumber: Data yang diolah peneliti 2023

Berdasarkan dari hasil ANOVA diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan dimana f hitung dengan nilai $25,713 > f$ table dengan nilai 3,10. Dengan demikian menunjukkan bahwa setiap variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap dependen. Hal ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2018), koefisien determinan digunakan untuk menggambarkan kemampuan model dan menjelaskan variasi yang dapat terjadi dalam variabel dependen. Untuk mengetahuiseberapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3 - Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,612 ^a	,374	,360	5,452

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI X2, KEPEMIMPINAN X1
 b. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber: Data yang diolah peneliti 2023

Dapat dilihat di atas diperoleh nilai $R^2 = 0,374$ artinya variabel X1 (kepemimpinan) dan X2 (motivasi) mempengaruhi variabel Y (Kinerja) sebesar 37,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4 - Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,941	7,181		3,195	,002
	KEPEMIMPINAN X1	,358	,125	,131	2,859	,005
	MOTIVASI X2	,442	,131	,368	3,388	,001

a. Dependent Variable: KINERJA Y

Sumber: Data yang diolah peneliti 2023

Dimana diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2$$

$$Y = 22,941 + 0,358 + 0,442$$

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan, di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT dimana dibuktikan dalam penelitian ini bahwa diperoleh t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,859 > 1,987$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,005 < 0,05$. Maka dapat dikatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel independen kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Oleh karena itu teori ini terbukti bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya peran seorang pimpinan dalam menjalankan tugasnya demi menunjang kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang agar dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang

Dalam penelitian ini motivasi merupakan faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja, di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT dimana dibuktikan dalam penelitian ini bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,388 > 1,987$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,001 < 0,05$. maka dapat dikatakan H_2 diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel independen motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Oleh karena ini teori ini terbukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pentingnya perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang agar dapat optimal dalam melakukan kerjanya dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada penumpang. Hal ini juga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang

Dari hasil penelitian yang diperoleh dan diuji oleh peneliti menghasilkan bahwa kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Dimana diperoleh f hitung lebih besar dari f table yaitu $25,731 > 3,10$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Hal ini membuat pentingnya seorang pimpinan dalam menjalankan tugasnya dan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang untuk mengoptimalkan kerjanya karena sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

4. Tingkat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang

Dari hasil yang didapat serta diuji oleh peneliti menghasilkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh bahwa variabel kepemimpinan dan variabel motivasi berpengaruh pada variabel kinerja sebesar 0,374 atau 37,4%. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan dan motivasi yang diberikan mempengaruhi kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang sebesar 37,4%, dan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya pada penelitian ini masih terdapat variasi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi

kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Meskipun tingkat pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi dikatakan lemah akan tetapi tidak juga untuk diremehkan. Karena 37,4% akan jadi masalah besar jika tidak diperhatikan. Maka dari itu UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh harus memperhatikan betul akan tingkat pengaruh dari kepemimpinan dan motivasi yang diberikan demi menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan berkualitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab iv, maka kesimpulan yang diperoleh mengenai judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Dimana diperoleh t hitung lebih besar dari t table yaitu $2,859 > 1,987$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,005 < 0,05$, maka dapat dikatakan H_1 diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel independen kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang.
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT di Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Dimana diperoleh t hitung lebih besar dari t table yaitu $3,388 > 1,987$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,001 < 0,05$ maka dapat dikatakan H_2 diterima dan H_0 ditolak atau dengan kata lain variabel independen motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang.
3. Kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Dimana berdasarkan dari hasil uji f dapat dilihat bahwa diperoleh nilai f hitung lebih besar dari f table yaitu $25,713 > 3,10$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang.
4. Variabel kepemimpinan dan motivasi memiliki tingkat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang sebesar 0,374 atau 37,4% dan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam penelitian ini. Artinya pada penelitian ini masih terdapat variasi variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang.

SARAN

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumber informasi, masukan serta bahan pertimbangan bagi UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh

Malang yang merupakan pengelola Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. Diharapkan pemimpin UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang untuk meningkatkan dalam menjalankan tugasnya dengan cara lebih disiplin kerja dan agar bisa membagi waktunya dengan baik, sehingga itu bisa dijadikan contoh yang baik bagi karyawan agar meningkatkan kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah dan memperluas referensi dari sumber-sumber bacaan yang lengkap yang dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan penelitian ini. Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan waktu peneliti dan juga keterbatasan variabel yang tidak dibahas sehingga membuat hasil penelitian menjadi kurang maksimal. Oleh karena itu, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain, ataupun dengan menggunakan metode lain seperti metode kualitatif atau metode lainnya untuk memperoleh hasil yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 45-54.
- Asy'ari, F. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sritrang Lingga Indonesia Palembang. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang.
- Bachtiar, M. Yusril Ihya. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Operasi Terminal UPT Bandar Udara Abdulrachman Saleh Malang. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Makruf, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada UPT Pengelola Sumberdaya Air Tumpang). *Skripsi*. Universitas Islam Malang (UNISMA). Malang.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 129-147.
- Purwadi, D. D., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. (2020). Exploration of Leadership Organization Culture, Job, Satisfaction, and Employee Performance. *Technium*

Social Sciences Journal, 50-62.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta.

Yuliana, B., & Widayati, I. A. (2018). Analisis Karakteristik Pemimpin Yang Dikagumi Oleh Bawahan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi, II*, 208-217.