

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SOUTHERN OF SUMATERA
TOUR AND TRAVEL PALEMBANG**

SKRIPSI



**ALIN MAULANA
2022110002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SOUTHERN OF SUMATERA
TOUR AND TRAVEL PALEMBANG**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



**ALIN MAULANA
2022110002**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOUTHERN OF SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

OLEH:

Alin Maulana
2022110002

Prabumulih, 27 Juli 2026

PEMBIMBING I



Amandin, S.Pt., MM.

NUPTK. 4139766667130373

PEMBIMBING II



Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.

NUPTK. 8352757658130193

**KETUA PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**



Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Southern Of Sumatera Tour And Travel Palembang" telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih pada tanggal 22 Juni 2026

Prabumulih, 22 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

KETUA

Amandin, S.Pt., MM.

NUPTK. 4139766667130373

Am.
()

ANGGOTA :

1. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.

NUPTK. 8352757658130193

()

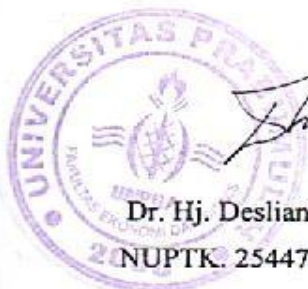
2. Yudi Tusri, S.E., M.Si.

NUPTK. 2146750651130173

()

Mengetahui,

DEKAN FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

KETUA PROGRAM STUDI
MANAJEMEN


Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : **ALIN MAULANA**

NIM : 2022110002

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil *plagiasi*, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 27 Juli 2026

Yang Membuat Pernyataan,



Alin Maulana

2022110002

MOTO

“ Berkembanglah dimana pun kamu di tanam.Allah menempatkan mu disana untuk suatu tujuan.Allah tidak akan mengubah keadaan kita,jika kita tidak berusaha untuk merubah nya.”

“Yakinlah,ada sesuatu yang menentimu selepas banyak kesabaran yang kau Jalani,yang akan membuatmu terpana hingga kamu lupa pedihnya rasa sakit (Ali bin Abi Thalib. RA).”

PERSEMBAHAN

Ku persembahkan kepada :

- *Kedua orangtua dan mertuaku tercinta yang tak pernah lelah mencurahkan kasih sayang yang tak terhingga, kebanggaan atas pencapaian ini ananda persembahkan untuk kalian*
- *Istriku yang sangat aku sayangi dan aku cintai setulus hati yang telah menemani dan memberikan dukungan serta doa*
- *Almamater ku*

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SOUTHERN OF SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

Alin Maulana, 2022110002, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Southern Of Sumatera Tour And Travel Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 70 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,007 dan signifikansi 0,05. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 5,713 dan signifikansi 0,05. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 23,602 dan signifikansi 0,05. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,3% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja



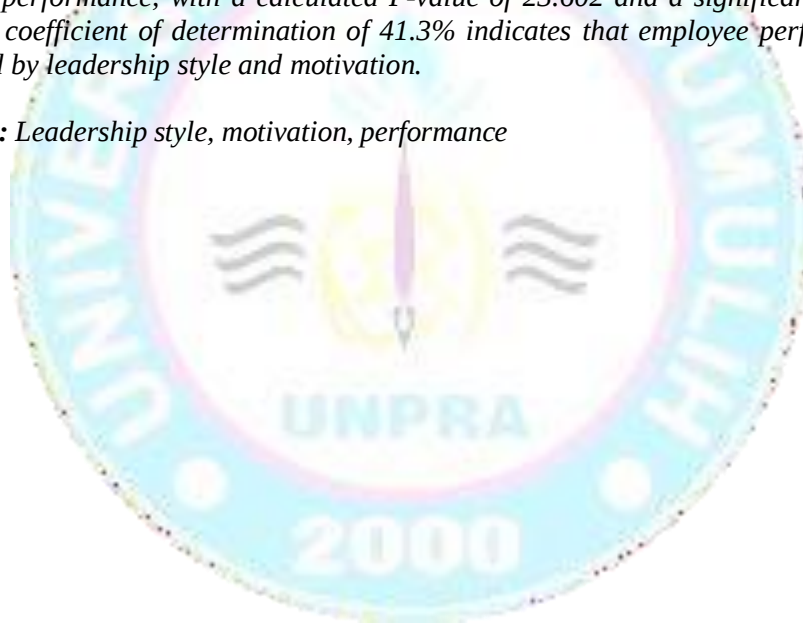
ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SOUTHERN OF SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

Alin Maulana, 2022110002, 2026

This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance at PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang. The research method used was quantitative, with a sample of 70 respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 26. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 3.007 and a significance level of 0.05. Motivation also had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 5.713 and a significance level of 0.05. Simultaneously, leadership style and motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 23.602 and a significance level of 0.05. The coefficient of determination of 41.3% indicates that employee performance is influenced by leadership style and motivation.

Keywords: Leadership style, motivation, performance



KATA PENGANTAR

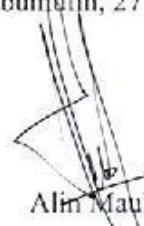
Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan limpahan hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Southern Of Sumatera Tour and Travel Palembang”**. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada jurusan Ekonomi Manajemen di Universitas Prabumulih. Dalam proses penyusunan penelitian ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa keberhasilan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr.Yuniar Pratiwi,S.Si.,M.Si selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr.Hj.Desliana,S.E.,M,M selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis.
3. Bapak H.Zakaria Harahap,S.E.I.,M,H.I selaku Kepala Program Studi (Kaprodi) Manajemen
4. Bapak Amandin Spt.,MM, selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang berharga selama proses penyusunan penelitian ini.
5. Bapak H.Zakaria Harahap,S.E.I.,M,H.I selaku pembimbing kedua yang telah membantu dalam penyempurnaan penelitian ini.
6. Bapak Dedi Suparman,ST. selaku pimpinan PT Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang, yang telah memberikan izin, data, serta kerja sama selama proses penelitian berlangsung.
7. Keluarga tercinta, atas doa, dukungan moral, dan semangat yang tiada henti.
8. Rekan-rekan seperjuangan dan sahabat yang selalu memberikan motivasi, serta kebersamaan yang berarti selama penyusunan karya ilmiah ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan baik dari segi teori maupun metode. Oleh karena itu, penulis dengan lapang dada menerima segala kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini di masa mendatang. Akhirnya benarliah jika tak ada gading yang tak retak. Penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran

yang membangun sangat penulis harapkan guna terciptanya hasil karya yang lebih baik dimasa yang akan datang.

Prabumulih, 27 Juli 2026



Alim Maulana

2022110002



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL DALAM	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
DAFTAR SINGKATAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN	1
I.1 Latar belakang	1
I.2 Rumusan Masalah	4
I.3 Tujuan Penelitian	4
I.4 Manfaat Penelitian	4
I.5 Batasan Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Gaya Kepemimpinan	6
2.1.1.1 Jenis Gaya Kepemimpinan	6
2.1.1.2 Faktor Faktor Gaya Kepemimpinan	8
2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan	9
2.1.2 Motivasi	10
2.1.2.1 Tujuan Motivasi	10
2.1.2.2 Manfaat Motivasi	12
2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi	13
2.1.2.4 Indikator-Indikator Motivasi	14
2.1.3 Kinerja	15
2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.3.2 Penilaian Kinerja	17
2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja	18
2.1.3.5 Indikator Kinerja	18
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis	20

BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Metode Penelitian	21
3.1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.1.1.1 Lokasi Penelitian	21
3.1.1.2 Waktu Penelitian	21
3.2 Jenis dan Sumber Data	21

3.2.1	Jenis Data	21
3.2.2	Sumber Data	23
3.3	Populasi dan Sampel	23
3.3.1	Populasi	23
3.3.2	Sampel.....	24
3.4	Variabel Konseptual.....	25
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6	Teknik Pengolahan Data	28
3.7	Uji Instrumen.....	28
3.7.1	Uji Validitas.....	28
3.7.2	Uji reliabilitas	29
3.8	Uji Asumsi Klasik.....	29
3.8.1	Uji Normalitas	29
3.8.2	Uji Auto Korelasi.....	29
3.9	Analisis Regresi Berganda.....	30
3.10	Uji Hipotesis	30
3.10.1	Uji Signifikasi Pengaruh Parsial (Uji T).....	30
3.10.2	Signifikasi Simultan (Uji F).....	31
3.10.3	Koefisien Determinasi (R^2).....	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		32
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	32
4.1.1	Sejarah Perusahaan	32
4.1.2	Lokasi PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang	32
4.1.3	Visi dan Misi Perusahaan	32
4.1.4	Struktur Organisasi	33
4.1.5	Pembagian Tugas Organisasi	34
4.2	Gambaran Umum Karakteristik Responden	35
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
4.3	Hasil Analisis Uji Coba Instrumen	36
4.3.1	Uji Validitas	37
4.3.2	Uji Reabilitas	39
4.4	Pengujian Asumsi Klasik	40
4.4.1	Uji Normalitas	40
4.4.2	Uji Autokorelasi	42
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	42
4.6	Hasil Analisis Uji Hipotesis	44
4.6.1	Uji Hipotesis	44
4.7	Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	46
4.8	Pembahasan	46
4.8.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.	46
4.8.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	47
4.8.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.	47

BAB V PENUTUP.....	48
5.1 Kesimpulan.....	48
5.2 Saran.....	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	51



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Defnisi Operasional Variabel	26
Tabel 3.2 Skor Pilihan Jawaban Responden.....	28
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁).....	37
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X ₂)	38
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	38
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X ₁).....	39
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X ₂)	39
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	40
Tabel 4.9 Uji Normalitas	41
Tabel 4.10 Autokorelasi	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t)	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (F).....	45
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R ²)	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pt. <i>Southern Of Sumatera Tour And Travel</i> Palembang	33
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel X1.....	53
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel X2	55
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y	57
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas	59
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas	62
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas.....	62
Lampiran 7 Hasil Uji Autokorelasi	63
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
Lampiran 9 Hasil Uji t (Parsial).....	63
Lampiran 10 Hasil Uji F (Simultan)	64
Lampiran 11 Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	64
Lampiran 12 Surat Balasan Instansi/Perusahaan.....	64
Lampiran 13 Kartu Bimbingan	65



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang semakin ketat, sektor pariwisata menjadi salah satu pilar utama dalam perekonomian nasional maupun global. Berdasarkan data *World Travel and Tourism Council (WTTC, 2024)*, sektor pariwisata berkontribusi lebih dari 9,6% terhadap PDB global dengan menciptakan lebih dari 320 juta lapangan kerja di seluruh dunia. Di Indonesia, sektor ini mencatat kontribusi sebesar 4,1% terhadap PDB nasional tahun 2023 menurut Badan Pusat Statistik Tahun 2024. Pertumbuhan positif ini menunjukkan pentingnya kualitas SDM dalam mendukung kinerja organisasi pariwisata. Menurut Saputra (2025) Faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi kunci utama untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan jasa, termasuk di sektor perjalanan dan wisata.

Pada masa digital yang berkembang pesat saat ini, dunia kerja mengalami perubahan yang signifikan, terutama dalam hal tuntutan terhadap efektivitas dan efisiensi SDM. Sumber daya manusia kini tidak hanya dipandang sebagai aset pendukung organisasi, melainkan sebagai faktor strategis yang menentukan daya saing dan keberlanjutan suatu perusahaan. Dalam konteks organisasi modern, keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari besarnya modal atau teknologi yang dimiliki, tetapi juga sejauh mana organisasi mampu mengelola, memotivasi, dan mengarahkan karyawannya untuk mencapai tujuan bersama.

Industri pariwisata merupakan salah satu sektor ekonomi yang berkembang pesat di Indonesia. Sebagai negara dengan kekayaan alam dan budaya yang melimpah, potensi pariwisata Indonesia sangat besar dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional maupun daerah. Perusahaan jasa perjalanan wisata (*tour and travel*) menjadi ujung tombak dalam memfasilitasi kegiatan pariwisata, baik domestik maupun internasional. Namun, di tengah dinamika pasar dan persaingan yang semakin ketat, banyak perusahaan di sektor ini menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas layanan dan stabilitas kinerja karyawan. Oleh

karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat vital dalam mempertahankan keunggulan kompetitif.

Salah satu faktor yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan manajemen SDM adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2021), Gaya kepemimpinan menggambarkan cara pemimpin berperilaku terhadap bawahan, baik yang bersifat otoriter, partisipatif, maupun delegatif, yang semuanya memengaruhi moral dan kinerja tim. Pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai inspirator dan fasilitator yang membentuk budaya kerja positif. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karyawan sering kali menimbulkan konflik internal, rendahnya moral kerja, dan penurunan produktivitas.

Beragam teori kepemimpinan telah dikemukakan oleh para ahli, antara lain teori kepemimpinan transformasional dan transaksional oleh A. Daryanto, S. Mangkuprawira, & N. A. Achsani (2024). Teori kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan mendorong perubahan positif dalam organisasi melalui visi dan komunikasi yang efektif. Dalam praktiknya, efektivitas gaya kepemimpinan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya tersebut dengan karakteristik karyawan dan situasi kerja yang dihadapi.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang sangat menentukan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut Rimbawan (2025), Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan semangat dan produktivitas kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih giat, tekun, dan berorientasi pada hasil. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menimbulkan penurunan produktivitas, meningkatnya absensi, dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Dalam konteks organisasi jasa, terutama di industri pariwisata, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan

kepuasan pelanggan dan citra perusahaan. Karyawan yang termotivasi dan bekerja di bawah kepemimpinan yang efektif akan lebih cenderung menunjukkan sikap proaktif, memberikan pelayanan berkualitas, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu, antara lain oleh Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT Southern of Sumatera Tour and Travel merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang biro jasa perjalanan. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Sultan Mahmud Badarrudin II No.60 KM12, Alang alang Lebar kota Palembang dan sudah lama dikembangkan, telah memiliki 70 karyawan serta di kelola dengan cukup baik. PT Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang adalah salah satu perusahaan yang membuka layanan bagi wisatawan yang ingin melakukan perjalanan, berwisata dan juga menyediakan paket liburan yaitu domestik dan internasional. Selain dari itu juga menyediakan fasilitas sesuai pemesanan jika ingin traveling. Maka perusahaan ini memberikan motivasi terhadap karyawan nya agar lebih semangat untuk meningkatkan kinerja nya seperti halnya memberikan bonus baik libur kerja, memberi tambahan gaji dan memberikan bonus fasilitas kerja. Dengan hal itu maka karyawan dapat berotimis dalam meningkatkan tujuan perusahaan yang telah dilakukan atasan terhadap gaya kepemimpinan nya.

PT Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang sebagai salah satu perusahaan yang bergerak selama lebih dari 7 tahun. Perusahaan ini juga sudah memilih beberapa cabang di berbagai kota dan dengan memiliki karyawan yang sudah cukup banyak. Perusahaan tersebut akan mengerjakan cabang lagi di beberapa kota dengan ini penelitian tersebut akan meneliti terlebih lanjut. Dengan berdasarkan penelitian tersebut akan menuangkan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Southern of Sumatera Tour And Travel Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang ?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh :

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang?
2. Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang?
3. Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan Motivasi serta kinerja kerja dalam perusahaan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh penulis di bangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

b. Bagi perusahaan

Penulisan ilmiah ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk perkembangan yang lebih lanjut, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja kerja.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai inspirasi untuk penelitian selanjutnya dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya. Selain itu dengan penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan memahami mengenai sistem penggajian dan pengupahan pada PT Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini disusun untuk memperjelas ruang lingkup kajian agar penelitian berjalan secara terarah, fokus, dan realistis, serta menghasilkan temuan yang relevan dengan konteks organisasi yang diteliti. Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Southern of Sumatera Tour and Travel, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perjalanan dan pariwisata di wilayah Sumatera Selatan. Pembatasan ini penting agar penelitian tidak melebar ke variabel lain di luar fokus utama dan dapat menghasilkan kesimpulan yang akurat serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara memimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian dimana pemimpin dapat memimpin, mengatur, memberikan teladan yang baik dan selalu memperhatikan keadaan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin juga harus mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan agar menjadi lebih baik dan maju.

Rivai dan Mulyadi (2021), yaitu serangkaian pola yang dilakukan oleh seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Berdasarkan beberapa pengertian tentang gaya kepemimpinan diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi serta menginstruksi bawahannya agar semua tujuan perusahaan yang dibebankan kepada bawahan atau anggota tim dapat tercapai.

Purwanto (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Jenis Gaya Kepemimpinan

Adapun jenis gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2020), antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan bawahannya dalam memberikan arahan tugas.

2. Gaya Kepemimpinan Refresif

Gaya kepemimpinan refresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara memberikan tekanan dan ancaman agar bawahan merasa takut dan tertekan, sehingga mereka terpaksa untuk bekerja keras.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan Inovatif

Gaya kepemimpinan inovatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha untuk memberikan perubahan-perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

5. Gaya Kepemimpinan Investigatif

Gaya kepemimpinan investigatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menaruh kecurigaan kepada para bawahannya, sehingga ia selalu melakukan investigasi yang menyebabkan para bawahannya menjadi kurang kreatif dan inovatif, serta takut untuk membuat kesalahan.

6. Gaya Kepemimpinan Inspektif

Gaya kepemimpinan inspektif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu menuntut penghormatan yang tinggi dari para bawahannya, merasa senang apabila dihormati oleh orang banyak, serta sering menggelar kegiatan yang bersifat protokoler.

7. Gaya Kepemimpinan Motivatif

Gaya kepemimpinan motivatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, sehingga dapat menyampaikan setiap pemikiran, kebijakan, dan program kerja kepada bawahannya dengan baik.

8. Gaya Kepemimpinan Naratif

Gaya kepemimpinan naratif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin banyak berbicara mengenai sesuatu yang sebenarnya tidak sedang ia kerjakan atau lebih banyak berbicara daripada menunjukkan kinerja yang baik.

9. Gaya Kepemimpinan Edukatif

Gaya kepemimpinan edukatif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin gemar untuk mengembangkan kemampuan para bawahannya melalui pendidikan dan keterampilan sehingga bawahan berkembang menjadi lebih baik.

10. Gaya Kepemimpinan Retrogresif

Gaya kepemimpinan retrogresif merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin selalu berusaha menghambat kemajuan para bawahannya, atau dengan kata lain mereka lebih senang apabila bawahannya bodoh dan tidak berkembang.

2.1.1.2 Faktor Faktor Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Reitz (2022) mengemukakan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan yaitu

1. Kepribadian pemimpin

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu pemimpin, latar belakang pendidikan, dan harapan pemimpin.

2. Perilaku atasan

Harapan dan perilaku atasan dapat menjadi acuan bagi seseorang untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan

3. Perilaku bawahan

Kinerja bawahan dapat mempengaruhi efektivitas dan gaya kepemimpinan atasan. Selain itu, pengalaman dan latar belakang pendidikan juga dapat mempengaruhi jenis kepemimpinan yang akan digunakan.

4. Harapan dan perilaku rekan kerja

Saran dan pendapat yang diberikan oleh rekan kerja dapat menentukan efektivitas seseorang atasan dan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

5. Persyaratan tugas

Tuntutan tugas dan tanggung jawab dapat diberikan kepada bawahan agar menentukan gaya kepemimpinan atasan.

6. Iklim dan kebijakan organisasi

Iklim dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap harapan dan perilaku seluruh anggota organisasi tersebut yang pada akhirnya akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.

2.1.1.3 Indikator Gaya Kepemimpinan

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Rifa'i (2022), yaitu:

1. Kemampuan kerja sama dan hubungan yang baik

Indikator ini menggambarkan sejauh mana seorang pemimpin mampu membangun dan memelihara hubungan positif dengan anggota tim. Pemimpin yang memiliki kemampuan kerja sama yang baik biasanya terbuka terhadap masukan, menghargai perbedaan pendapat, serta mendorong kolaborasi dalam menyelesaikan tugas. Hubungan yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas anggota.

2. Kemampuan efektivitas

Kemampuan efektivitas merujuk pada sejauh mana pemimpin mampu mencapai tujuan organisasi dengan sumber daya yang tersedia secara optimal. Pemimpin yang efektif menetapkan sasaran yang jelas, memantau kinerja, serta memastikan hasil kerja sesuai target. Efektivitas juga mencerminkan kemampuan pemimpin mengelola waktu, sumber daya, dan tenaga kerja tanpa pemborosan.

3. Kepemimpinan yang partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya di mana pemimpin melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini meningkatkan rasa

memiliki (sense of ownership) dan tanggung jawab bersama terhadap hasil kerja. Pemimpin partisipatif cenderung mendengarkan ide, menghargai pendapat, dan menciptakan budaya kerja yang demokratis.

4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan waktu

Indikator ini menilai kemampuan pemimpin membagi tugas dan tanggung jawab sesuai kemampuan masing-masing anggota tim. Pemimpin yang baik memahami siapa yang paling cocok menangani pekerjaan tertentu serta memberi batas waktu yang realistis. Pendelegasian yang efektif meningkatkan efisiensi kerja dan memberi kesempatan bagi anggota untuk berkembang.

2.1.2 Motivasi

Motivasi adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu orang yang ikut membentuk watak dan kepercayaan kehadiran pengaruh terutama pada motivasi akan memberikan rangsangan kepada pegawai untuk mengarahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan disiplin yang maksimal serta mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang mereka empat pernyataan yang dikemukakan oleh Winata (2020) bahwa motivasi kerja adalah kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan tersebut.

Motivasi menjadi salah satu faktor terpenting dalam mencapai tujuan tertentu di antara orang-orang yang bekerja sama. Semua individu memiliki emosi juga keinginan yang sangat mempengaruhi perilaku juga kemampuan untuk mendorong perilaku. Pegawai memiliki perbedaan motivasi kerja antara pegawai satu dengan yang lainnya. Menurut Pratama & Ayyas (2025), Motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong individu untuk menerima perubahan organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan kolektif melalui peningkatan semangat dan keterlibatan kerja.

2.1.2.1 Tujuan Motivasi

Beberapa tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2020), di antaranya yaitu:

A. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik di antaranya:

1. Meningkatkan kinerja karyawan

Tujuan utama dari motivasi kerja adalah untuk mendorong karyawan bekerja lebih kiat dan bersemangat sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif dan berkualitas dalam melaksanakan tugas tugasnya.

2. Mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja bertujuan untuk menciptakan keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan organisasi. Dengan memotivasi karyawan, organisasi dapat memastikan bahwa semua pihak bekerja menuju tujuan yang sama, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

3. Memperbaiki kepuasan kerja

Motivasi juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan terinspirasi, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, kepuasan kerja ini berujung pada loyalitas dan pengurangan *turnover*.

4. Meningkatkan semangat dan dedikasi

Tujuan motivasi lainnya adalah untuk meningkatkan semangat dan dedikasi karyawan. Karyawan yang termotivasi akan lebih memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

5. Menumbuhkan rasa tanggung jawab

Motivasi kerja bertujuan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam diri karyawan. Ketika karyawan termotivasi, mereka lebih cenderung merasa bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya dan berusaha untuk mencapai standar yang lebih tinggi.

6. Mengurangi stress dan ketidakpuasan

Salah satu tujuan motivasi adalah untuk mengurangi stress dan ketidakpuasan kerja. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi,

karyawan dapat lebih mudah mengatasi tekanan dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka.

B. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain:

1. Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan berupa uang atas hasil kerja pegawai. Pemberian gaji yang baik harus disesuaikan dengan beban kerja pegawai itu sendiri. Pemberian upah atau gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun kebutuhan hidup minimal. Motivasi dalam organisasi salah satunya berasal dari pimpinan. Karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian ditentukan oleh pimpinan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan keadaan tempat pegawai bekerja baik dari segi aspek fisik, psikologi, peraturan yang berlaku dirasakan oleh pegawai yang berdampak pada kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai. Tingkat kehadiran akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dengan adanya semangat kerja maka pekerjaan mereka lebih cepat diselesaikan dengan baik.

3. Supervisi

Supervisi yang baik berfungsi untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai dengan tepat agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik oleh karena itu, posisi supervisi sangat dekat dengan pegawai, dan selalu memperhatikan para pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

2.1.2.2 Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi kerja menurut Hasibuan (2020), di antaranya yaitu:

1. Meningkatkan semangat dan prestasi kerja

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja individu, yang pada gilirannya dapat meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan lebih efektif.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Karyawan yang termotivasi akan lebih fokus dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka yang berdampak langsung pada prok produktivitas kerja produktivitas yang tinggi menjadi salah satu hasil utama dari motivasi kerja yang baik.

3. Memperbaiki hubungan antar sesama karyawan

Motivasi yang tinggi di tempat kerja tidak hanya berdampak pada individu tetapi juga memperbaiki hubungan antar sesama karyawan. Hubungan yang harmonis ini penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kerja sama tim.

4. Meningkatkan kepuasan kerja

Karyawan yang termotivasi cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kualitas kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

5. Mengurangi absensi dan *turnover*

Motivasi yang kuat dapat mengurangi tingkat absensi dan *turnover* karyawan. Karena karyawan merasa termotivasi dan memiliki keterkaitan emosional dengan pekerjaan mereka, mereka akan lebih cenderung untuk hadir tepat waktu dan bertahan di perusahaan daripada kau waktu yang panjang.

6. Meningkatkan kreativitas dan inovasi

Motivasi mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan mencari solusi inovatif dalam menghadapi tantangan di tempat kerja kreativitas yang tinggi sangat penting bagi perkembangan perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020) pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua faktor, yaitu:

1. Prestasi merupakan capaian yang diraih di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, masing-masing atas kecakapan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki oleh pegawai. Prestasi pegawai, merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2. Pengakuan merupakan keadaan seseorang yang ingin diakui keberadaannya dan pengakuan yang didirikan oleh pimpinan di tempat ke mereka bekerja, baik pengakuan atas status maupun hasil kerja yang telah di capai dengan berbagai cara yaitu: langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain, surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai, memberikan kenaikan gaji promosi.
3. Tanggung jawab dapat diartikan di mana pegawai dapat menyelesaikan seluruh pekerjaannya sesuai dengan aturan dan instruksi yang telah diberikan dengan baik. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai maka juga memiliki tanggung jawab yang besar tetapi dengan tanggung jawab yang ada pegawai akan berusaha untuk melaksanakan seluruh tanggung jawab yang diberikan dari pimpinan.
4. Pengembangan potensi individu (*advancement*) pengembangan potensi individu merupakan peluang yang dimiliki pegawai untuk maju dan berkembang dalam pekerjaannya, seperti kenaikan jabatan, promosi, dan lain-lain. Pengembangan potensi individu terutama terkait penggunaan teknologi informasi, hal tersebut disebabkan karena mereka menyadari perkembangan potensi diri sangat penting demi peningkatan kinerja.

2.1.2.4 Indikator indikator motivasi

Menurut Hasibuan (2020) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik yaitu di mana manusia membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan to jangan berupa uang makan dan transportasi.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi

karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya, interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, Dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya

Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh karyawan lainnya dan keinginan karyawan yang dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerjadengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi yang bisa melakukan diri seseorang karyawan agar terarah serta tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada bagus atau tidaknya kinerja yang akan terjadi pada hasil akhir kerja karyawan berasal dari organisasi yang akan dilakukan.

2.1.3 Kinerja

Menurut Hartore dkk. (2022) kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dapat dicapai baik individu atau sekelompok orang di dalam organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab untuk dapat mencapai tujuan organisasi di dalam perusahaan. Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah umumnya memiliki suatu kemampuan untuk dapat melakukan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan agar tepat waktu atau tidak melampui batas waktu yang sudah ditentukan.

Teori Kinerja Karyawan, menurut Djaya (2021) yang dapat dihasilkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan suatu kumpulan antara kemampuan atau ability (A), motivasi atau *motivation* (M), dan *opportunity* (O), bahwa kinerja merupakan suatu fungsi berdasarkan dari kemampuan.

Menurut Nuraidah (2021) Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai, kinerja pegawai yang meningkatkan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

2.1.3.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai menurut Ajabar (2020) kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan, sarana pendukung, dan suprasarana.

1. Kualitas Dan Kemampuan

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan, pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap, dan kondisi fisik.

2. Sarana pendukung

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan (upah atau gaji, jaminan sosial).

3. Suprasarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Santosa (2021) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat, dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor situs sosial

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik.
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawas, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Dalam bahasa Inggris penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja disebut *performance appraisal*. Menurut Blanchard dan Spencer, penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Ajabar (2020) penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi yang efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja pada individual atau tim dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Anggraeni (2021) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sebuah proses di mana perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu setiap pekerjaannya.

2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja dapat dibagi menjadi dua yaitu tujuan secara umum dan khusus. Ajabar (2020) :

1. Tujuan Secara Umum
 - a. Untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya.
 - b. Untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
 - c. Untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi.
 - d. Untuk meningkatkan motivasi kerja.
2. Tujuan secara khusus
 - a. Untuk dasar dalam melakukan promosi, menegakkan disiplin kerja, pemberian penghargaan dan penambahan pekerja.
 - b. Untuk menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
 - c. Untuk memberikan spesifikasi jabatan dalam organisasi.

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat dengan adanya penilaian kinerja adalah adanya pengaruh positif dalam perbaikan kinerja individu dan kinerja organisasi adapun manfaat penilaian kinerja menurut Ajabar (2020) adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil.
3. Merencanakan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
4. Melakukan penyesuaian kompensasi.
5. Membuat keputusan promosi.
6. Menilai proses rekrutmen dan seleksi.

2.1.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Santosa (2020) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja.
2. Kondisi fisik pekerjaan.
3. Sistem kompensasi.
4. Desain pekerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Herawati & Ermawati (2020) Vol. 3 No. 01	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Bagian Produksi PT Tae Jong Indonesia	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja; motivasi tidak signifikan secara parsial.
2	Hasrullah dkk. (2023) Vol. 5 No. 3	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Karsa, Pangkep	Motivasi dan gaya kepemimpinan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

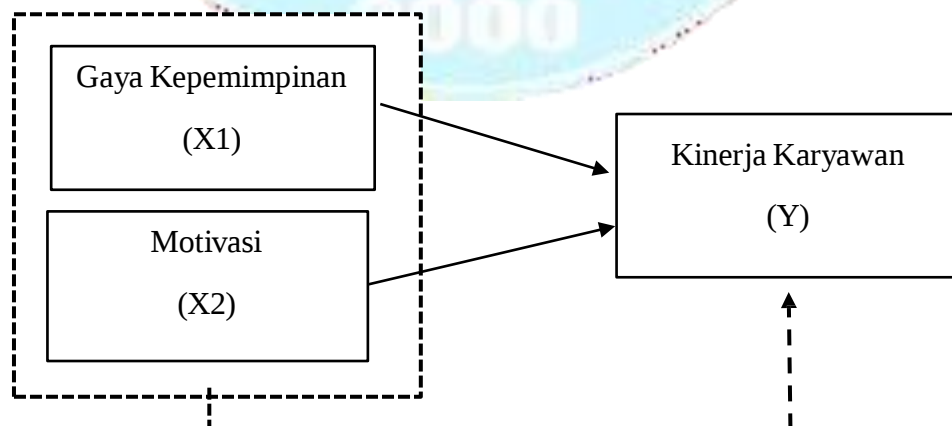
- | | | | |
|---|---|---|---|
| 3 | Zoelfa & Emita (2025)
Vol. 3 No. 2 | Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Jun Guan Tong | Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. |
| 4 | Muslikh & Mahfudiyanto (2025)
Vol. 5 No. 1 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Alam Unggul Jombang | Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. |
| 5 | Trisnawati, Salfadri & Yuliantanty (2025) Vol. 3 No. 4 Halaman: 449–460 | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di MTsN 3 Padang | Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja guru. |

Sumber: penelitian terdahulu di dapatkan dari berbagai Jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat di simpulkan pengaruh dari ketiga variabel. Di mana variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) X2 (Motivasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Secara sederhana kerangka pemikiran penelitian dapat di gunakan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

—————➔ : Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- - - - ➔ : Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.4 Hipotesis

Hipotesis yakni berbagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori Menurut Sugiyono (2024), Jadi dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Penolakan dan penerimaan hipotesis tergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta. Dengan demikian, hipotesis adalah suatu teori sementara yang kebenarannya masih perlu diuji. Berdasarkan landasan teori diatas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1: Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Southern of Sumatera Tour And Travel Palembang.
- H2: Diduga Motivasi (X2) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Southern of Sumatera Tour And Travel Palembang.
- H3: Diduga Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) Secara Bersama sama Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Southern of Sumatera Tour And Travel Palembang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan suatu rancangan yang dapat menentukan peneliti untuk memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian atau dapat disimpulkan desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan penelitian, desain penelitian di gunakan untuk melaksanakan penelitian, sehingga dapat di peroleh suatu logika baik dalam pengujian hipotesis maupun membuat sebuah kesimpulan. penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian berupa angka angka serta penelitian ini menganalisisnya menggunakan program SPSS versi 26.

Berdasarkan proses penelitian kuantitatif bahwa proses penelitian kuantitatif bersifat linier, dimana langkah-langkahnya jelas yaitu mulai dari rumusan masalah, ber teori, berhipotesis, mengumpulkan data, analisis data, membuat kesimpulan dan saran.

3.1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1.1 Lokasi Penelitian

Dalam upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka peneliti memilih kantor pusat PT Southern of Sumatera sebagai tempat penelitian yang berlokasi ini di Jalan Sultan Mahmud Badarrudin II No.60 KM12, Alang alang Lebar kota Palembang.

3.1.1.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini di lakukan dari Tanggal 10 Desember 2025 sampai dengan 23 Februari 2026.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

A. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang di peroleh dalam bentuk angka angka yang dapat di hitung. Data kuantitatif dalam penelitian ini diperoleh dari hasil data yang berupa kuisisioner yang di bagikan langsung kepada responden yaitu yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif untuk mendeskripsikan fenomena yang menjadi fokus kajian secara sistematis berdasarkan data numerik yang dikumpulkan dari responden. Menurut Sugiyono (2020) penelitian deskriptif kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan atau memaparkan data yang terkumpul apa adanya dalam bentuk angka tanpa bermaksud membuat generalisasi yang luas terhadap populasi yang lebih besar karena fokusnya pada pemahaman karakteristik variabel yang diteliti secara rinci dan objektif. Pendekatan ini cocok untuk penelitian yang ingin mengukur, menggambarkan, dan menyajikan data numerik untuk kemudian dianalisis dengan teknik statistik deskriptif.

Dalam konteks kajian gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, pendekatan deskriptif kuantitatif digunakan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap masing-masing variabel secara numerik dengan instrumen kuesioner serta dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hal ini sejalan dengan praktik metodologis pada penelitian yang serupa dalam bidang manajemen dan organisasi, di mana data kuantitatif deskriptif dipakai untuk mengukur variabel seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja karyawan, serta hubungan antar variabel tersebut.

Dengan demikian, pendekatan deskriptif kuantitatif dipilih karena memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi variabel penelitian serta kontribusi masing-masing variabel terhadap fenomena yang diteliti berdasarkan data angka yang valid dan terukur.

B. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang bukan berbentuk angka angka atau tidak dapat di hitung ,dan di peroleh darii hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi yang di peroleh dari pihak lain yang bersangkutan dengan masalah yang diteliti.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data merupakan dari mana data tersebut diperoleh peneliti. Dalam penelitian ini sumber data yang berasal dari data primer, data sekunder. Untuk mendapatkan data-data yang sesuai maka peneliti melakukan metode pengumpulan data yaitu dengan cara:

A. Data primer

Menurut Sugiyono (2022), data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui instrumen penelitian yang disusun secara khusus oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Jenis data ini relevan untuk penelitian kuantitatif karena memungkinkan pengukuran langsung terhadap persepsi, sikap, dan perilaku individu secara objektif. Dalam konteks ini, data primer sangat penting untuk mengidentifikasi sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Southern of Sumatra tour and travel di Palembang.

B. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada sumber data berasal dari catatan catatan atau dokumen perusahaan. Menurut Neuman (2021), kombinasi data primer dan sekunder meningkatkan keandalan temuan penelitian karena data sekunder berfungsi sebagai bahan pembandingan (*cross-validation*) terhadap data lapangan yang dikumpulkan secara langsung. Dengan demikian, integrasi kedua jenis data ini memastikan hasil penelitian lebih akurat dan dapat digeneralisasikan secara empiris. Berdasarkan dari definisi tersebut data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari literatur yang ditulis oleh para pakar bidangnya yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Southern of Sumatera Tour and Travel yang bekerja di kantor pusat Palembang, dengan

jumlah total 70 orang. Populasi ini meliputi karyawan dari berbagai bagian, seperti divisi operasional, pemasaran, keuangan, administrasi, dan pelayanan pelanggan (*customer service*). Karakteristik utama populasi ini mencakup karyawan yang berstatus aktif, bekerja minimal selama enam bulan, serta terlibat langsung dalam aktivitas operasional dan pelayanan perusahaan. Pemilihan populasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh karyawan di kantor pusat merupakan bagian yang paling langsung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan manajerial dan kebijakan motivasi perusahaan, sehingga dapat memberikan data yang relevan dan valid terhadap variabel yang diteliti.

Menurut Creswell (2023), populasi adalah kelompok individu atau unit organisasi yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sumber data utama bagi penelitian. Dalam konteks ini, populasi karyawan PT Southern of Sumatera Tour and Travel dianggap homogen secara fungsional, karena seluruhnya bekerja dalam sistem manajerial dan lingkungan organisasi yang sama. Oleh karena itu, pengukuran persepsi terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja dapat dilakukan secara seragam, sehingga memperkuat validitas eksternal hasil penelitian.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh (*census sampling*). Menurut Sugiyono (2022), sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai responden penelitian. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif. Karena jumlah populasi penelitian ini hanya 70 orang, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian.

Pendekatan ini sejalan dengan prinsip validitas eksternal yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2022), yaitu semakin besar proporsi populasi yang digunakan sebagai sampel, semakin tinggi tingkat representativitas data terhadap populasi sesungguhnya. Dengan menggunakan sampel jenuh, penelitian ini

menghilangkan potensi sampling error dan memungkinkan pengujian hubungan antar variabel dilakukan secara lebih komprehensif. Selain itu, pendekatan ini juga meningkatkan reliabilitas hasil penelitian, karena setiap anggota populasi berkontribusi langsung terhadap data yang dianalisis.

3.4 Variabel Konseptual

Sugiono (2020) variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang dimiliki yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan motivasi.

2. Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat atau variabel tidak bebas variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Defnisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Skor
Gaya Kepemimpinan (X1)	Purwanto (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu	1. Kemampuan mengambil Keputusan. 2. Kemampuan Memotivasi. 3. Kemampuan Komunikasi. 4. Kemampuan Mengendalikan bawahan. 5. Tanggung Jawab. 6. Kemampuan Mengendalikan emosional.	1-2 3 4-5 6-7 8-9 10

	menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.		
Motivasi (X2)	Menurut Winata (2020) bahwa motivasi kerja adalah kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan tujuan tersebut.	1. Ingin selalu di pandang berhasil (<i>need for achievement</i>). 2. Kemampuan untuk Mempengaruhi orang lain (<i>Need for power</i>). 3. Kebutuhan berafiliasi (<i>Need for affiliation</i>).	1-4 5-7 8-10
Kinerja Karyawan (Y)	Nuraidah (2021) Kinerja merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai ,kinerja pegawai yang meningkatkan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Pelaksanaan tugas	1-3 4-5 6-8 9-10

Sumber: Data diolah penulis (2025)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam sebuah penelitian diperlukan data yang akurat maka dari itu dalam pengumpulan data teknik pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara dalam pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan maupun staf perusahaan yang berwenang mengenai masalah yang diteliti wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal yang lebih dari responden.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan pandangan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang ada. Skala likert secara umum menggunakan peringkat lima angka penilaian, dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini.

Tabel 3.2
Skor Pilihan Jawaban Responden

No	Singkatan	Pilihan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3. Observasi

Observasi merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang dilaksanakan. Adapun jenis observasi yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk mengetahui tujuan penelitian ini adalah aktivitas yang dilakukan di tempat penelitian.

4. Studi kepustakaan

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang sekunder yaitu penelitian yang dilakukan melalui penelitian data dengan membaca sumber-sumber, menganalisa dan menarik kesimpulan dari buku-buku yang menjadi buku wajib mata kuliah yang ada hubungannya dengan penelitian ini. Penelitian ini akan menjadi landasan teori bagi pelaksanaan analisis yang akan dilakukan.

3.6 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data adalah suatu kegiatan menganalisis terhadap data dengan cara tertentu Yang berlaku dalam penelitian. Dalam penelitian terhadap dua analisis yaitu kuantitatif dan kualitatif.

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah proses mengelola data berupa angka untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan alat statistik. Arikunto, (2022)

2. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah proses menafsirkan makna data non-numerik seperti kata, gambar, atau simbol untuk memahami fenomena secara mendalam. Sugiyono (2022).

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Uji validitas item dapat dilakukan dengan menggunakan *software SPSS*. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas adalah pengujian yang ditunjukkan untuk mengetahui suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Merjani (2025) Uji validitas dilakukan untuk memastikan keakuratan data dan keandalan instrumen, biasanya melibatkan pendapat para ahli sebelum digunakan dalam penelitian lapangan. Jadi validitas adalah ketepatan instrumen yang di gunakan untuk mengukur temuan penelitian yang mencerminkan kebenaran sekalipun responden yang di jadikan pengujian berbeda.

Dasar penentuan r tabel dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (tabel *corrected item total correlaction*) dengan r tabel (tabel *product moment*) untuk *degree of freedom* df $(n-k-1) = 70-2-1 = 67$ besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{\text{tabel}} = 0,232$. Maka kuisisioner di katakan valid apabila:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji reliabilitas

Uji realibilitas juga merupakan syarat untuk pengujian validitas oleh karena itu instrumen yang valid umumnya pasti reliabilitas tetapi pengujian realibilitas instrumen perlu dilakukan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang sama bila diukur kembali pada waktu dan kondisi yang sama, Menurut Nuryana (2025). Dalam uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* (α) melalui program *Excel Analysis & SPSS* di mana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk menguji apakah sample yang digunakan memiliki distribusi normal maupun tidak regresi linier dalam asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *Error* (e) Yang berdistribusi normal. Regresi yang baik adalah regresi yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal maka layak dilakukan pengujian secara statistik pengujian normalitas data menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dalam *SPSS*. Singgih Santoso (2021) dasar pengambilan keputusan didasarkan pada probabilitas (*Assymtotic Significane*) 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.

3.8.2 Uji Auto Korelasi

Uji auto korelasi adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis korelasi dapat dikatakan merupakan pengembangan dari analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian korelasi bertujuan mengetahui ada tidaknya hubungan antara gejala (variabel), penelitian korelasi

(secara statistik) menunjukkan adanya variasi (sebaran data yang sama) antar variabel menurut Ghozali (2021).

3.9 Analisis Regresi Berganda

Analisis dipergunakan untuk mencari tahu pengaruh antara beberapa variabel independen X dengan variabel dependen Y yang dinyatakan dengan rumus. (Sugiono, 2023).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

Y = Kinerja karyawan

X1 = Gaya kepemimpinan

X2 = Motivasi

b1 = Koefisien regresi Gaya kepemimpinan

b2 = Koefisien Regresi Motivasi

e = Error

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji T)

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja (Y) secara parsial. Inti pengambilan keputusan dalam uji t dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 5%.

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat ada pengaruh antara variabel yang diuji.

3.10.2 Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk melihat apakah variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

1. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Menurut Ghazali (2023). Nilai koefisien determinasi adalah nilai 0 (nol) sampai 1(satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Jika koefisien determinasi (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. karna variabel independent lebih dari (1), maka koefisien determinasi yang digunakan adalah *R_Square*. Dari determinasi yang di peroleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari beberapa variabel X terdapat naik turunnya variabel Y yang biasanya dinyatakan dalam persentase.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Asal mula sang pendiri mendirikan perusahaan ini di karenakan bisnis Tour dan Travel ini memiliki peluang bisnis yang cukup bagus. PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang di dirikan pada 18 Juli 2007 yang berawal dari bekal ilmu dan pengalaman dalam mengurus organisasi dan pengalaman yang sudah ada. Saat ini, selain melayani paket perjalanan wisata domestik dan internasional. Perusahaan ini juga melayani perjalanan ibadah umroh, penjualan tiket pesawat, serta penyewaan bus pariwisata dan mobil. PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang juga siap memenuhi berbagai kebutuhan reservasi hotel mulai dari bintang satu hingga bintang lima.

PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang seiring berjalan nya waktu, perusahaan ini mulai mengembangkan sayap dengan mendirikan beberapa cabang di berbagai kota dengan surat izin PPIU KEMENAG RI NO.469 Tahun 2018. Maka dari itu perusahaan ini juga berkerjasama dengan perhotelan dan maskapai, hingga dapat memberikan layanan yang baik dan berkualitas.

4.1.2 Lokasi PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang

Dalam Upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka peneliti memilih kantor pusat PT. Southern of Sumatera sebagai tempat penelitian yang berlokasi di jalan Sultan Mahmud Badarrudin II No.60 KM, Alang-alang Lebar Kota Palembang.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

The best travelling partner” PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang mampu menjadikan perusahaan yang memastikan dapat memberikan pelayanan perjalanan wisatanya yang terbaik.

Misi :

Dapat membantu dalam mencari solusi terbaik bagi pemesanan tiket pesawat, rencana perjalanan tour dan perjalanan ibadah umroh dengan pelayanan yang berkualitas, ramah dan nyaman. Serta selalu mengedepankan dalam memberi kepuasan kepada pelanggan.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan diantara bidang-bidang kerja. Dalam suatu perusahaan yang berbadan hukum, diperlukan ke wewenang dan tanggung jawab dalam tingkat pimpinan yang pada hal nya yang menyangkut kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang disusun dengan memperhatikan tingkatan manajemen agar dapat berkomunikasi secara efektif dan pengambilan keputusan dapat dilakukan secara tepat. Dalam hal penentuan tingkatan manajemen, dilakukan dengan memperhatikan faktor tentang kendali dari masing-masing jabatan. Maka tujuan dibentuknya organisasi ini untuk membantu menciptakan lingkungan yang memungkinkan orang-orang berprestasi. Struktur organisasi yang disusun haruslah fleksibel agar dapat menyesuaikan dengan keadaan perusahaan.

Secara umum, struktur organisasi yang terdapat pada PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang dapat di lihat pada gambar 4.1.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang



Sumber : PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang

4.1.5 Pembagian Tugas Organisasi

Adapun uraian tugas dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang sebagai berikut :

1. Direktur PT. Souther of Sumatera Tour and Travel Palembang

Direktur merupakan suatu pimpinan perusahaan yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang paling besar terhadap kemajuan tidaknya yang dikelolanya dan yang di pimpinnya masing-masing bagian yang di koordinasi semua dengan kegiatan yang ada. Baik itu dalam suatu pengawasan maupun merencanakan serta mengambil keputusan yang tepat dan tanggung jawab sepenuhnya atas perusahaan yang dipimpinnya.

2. Administrasi keuangan

- a. Membuat perencanaan keuangan, mulai dari perencanaan penerimaan, pengeluaran dan pembayaran.
- b. Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, bulanan dan tahunan.
- c. Mengurus surat berharga, salah satunya seperti mendatangi cek.
- d. Hingga mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.

3. Administrasi operasional

- a. Mencatat penerimaan kas dari jurnal penerimaan kas.
- b. Mencatat semua transaksi pemasukan maupun pengeluaran.
- c. Mengkoordinir bagian-bagian bawahan.
- d. Mengatur dan mencatat pengeluaran dari gudang

4. Manajer marketing

- a. Menangani kegiatan marketing.
- b. Pengembangan bisnis dan jaringan pemasaran.
- c. Melakukan perencanaan strategi dengan memperhatikan trend sumber daya perusahaan.
- d. Melakukan perencanaan analisis peluang besar.
- e. Melakukan orientasi pada pencapaian target dan kepuasan konsumen.

5. Operasional lapangan

- a. Observasi pemasaran terhadap konsumen.

- b. Melakukan survei tempat destinasi wisata yang menjadi recommend sebuah perjalanan travel ini.
 - c. Mengkoordinir kebutuhan logistik untuk wisatawan.
 - d. Menjadi tour leader pada perjalanan wisata yang dikunjungi.
6. Staff
- a. Membantu penanganan setiap operasional perusahaan.
 - b. Meminimalis pemantau-pemantauan dari perusahaan lain yang ingin melakukan peninjauan yang kemudian akan merugikan perusahaan ini.
 - c. Melakukan kegiatan operasional dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada setiap responden, oleh karena itu dalam mendeskripsikan karakteristik responden, dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : usia dan jenis kelamin. Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebesar 70 orang responden, dimana dari 70 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Berikut adalah hasil deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi responden berdasarkan usia dalam penelitian ini menguraikan atau menggambarkan usia responden, dimana hasil selengkapnya dapat di lihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 25	20	28,6%
2	26 – 30	23	32,8%
3	31- 35	27	38,6 %
Jumlah		70	100%

Sumber : Data diolah kuesioner tahun 2026

Berdasarkan dari usia responden didominasi oleh responden dengan usia berada di range usia 20-25 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 28,6%, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 23 orang dengan tingkat persentase 32,8%, sedangkan responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 27 orang dengan tingkat persentase 38,6%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 31-35 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentan usia lainnya.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokkan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proporsi pengelompokan jenis kelamin pria dan wanita. Besarnya tingkat proporsi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat di lihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – Laki	38	54%
2	Perempuan	32	46%
	Jumlah	70	100%

Sumber : Data diolah kuesioner tahun 2026

Berdasarkan dari jenis kelamin responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari data di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 38 orang dengan tingkat persentase 54% dan responden perempuan sebanyak 32 orang dengan tingkat persentase 46%.

4.3 Hasil Analisis Uji Coba Instrumen

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlukan pengujian data yaitu menggunakan program IBM *Statistical for Product and Service Solution* (SPSS), dalam penelitian ini peneliti menggunakan SPSS versi 26. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Kristin Maria, dkk. (2023) uji validitas merupakan suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat keakuratan atau ketetapan suatu instrumen untuk mengukur apa yang hendak diukur guna menghasilkan pengukuran yang dapat dipercaya, instrumen yang dimaksud adalah jawaban responden atau sejumlah pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner yang disebar oleh peneliti.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (tabel *corrected item total correlaction*) dengan r tabel (*product moment*) untuk *degree of freedom* $df (n-k-1) = 70-2-1 = 67$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan $\alpha = 0.05$. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Diketahui nilai $r_{\text{tabel}} = 0,232$.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,680	0,232	Valid
X _{1.2}	0,340	0,232	Valid
X _{1.3}	0,750	0,232	Valid
X _{1.4}	0,570	0,232	Valid
X _{1.5}	0,615	0,232	Valid
X _{1.6}	0,624	0,232	Valid
X _{1.7}	0,530	0,232	Valid
X _{1.8}	0,470	0,232	Valid
X _{1.9}	0,639	0,232	Valid
X _{1.10}	0,774	0,232	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Gaya Kepemimpinan (X₁). Nilai $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,232. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	0,561	0,232	Valid
X _{2.2}	0,690	0,232	Valid
X _{2.3}	0,744	0,232	Valid
X _{2.4}	0,645	0,232	Valid
X _{2.5}	0,653	0,232	Valid
X _{2.6}	0,604	0,232	Valid
X _{2.7}	0,730	0,232	Valid
X _{2.8}	0,697	0,232	Valid
X _{2.9}	0,649	0,232	Valid
X _{2.10}	0,714	0,232	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Motivasi (X_2). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,232 Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y1	0,390	0,232	Valid
Y2	0,456	0,232	Valid
Y3	0,333	0,232	Valid
Y4	0,480	0,232	Valid
Y5	0,458	0,232	Valid
Y6	0,513	0,232	Valid
Y7	0,540	0,232	Valid
Y8	0,380	0,232	Valid
Y9	0,660	0,232	Valid
Y10	0,530	0,232	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} sebesar 0,232. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Uji Reabilitas

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien alpha atau *cronbach's alpha* atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah instrumen. Menurut Kristin Maria, dkk. (2023) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* $> 0,06$ dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
,807	,803	10

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Tabel 4.10 yaitu hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pertanyaan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *cronbach's alpha* sudah diatas 0,06. Hal ini dapat dilihat untuk variabel Fasilitas sebesar 0,807 dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
,862	,863	10

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26

Tabel 4.11 yaitu hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pertanyaan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *croanbch's alpha* sudah diatas 0,06. Hal ini dapat dilihat untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,862 dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based		
Cronbach's Alpha	on Standardized Items	N of Items
,639	,637	10

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 26

Tabel 4.12 yaitu hasil olahan data mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 10 item pertanyaan yang dimasukkan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karena nilai dari *croanbch's alpha* sudah diatas 0,06. Hal ini dapat dilihat untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,639 dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

4.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residul memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S).

Uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (1-sampel K-S), apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.9
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29651449
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,045
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

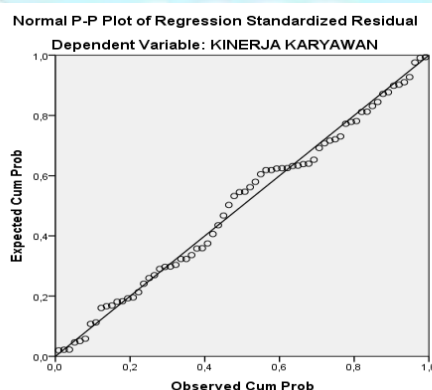
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui bahwa hasil Uji Normalitas nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya.

Gambar 4.2



Sumber: Data Primer dioleh SPSS 26

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat

dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Plot of Regression Standardized Residual*, atau dengan melihat histogram residualnya. Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.4.2 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ atau periode sebelumnya. Alat analisis yang digunakan untuk mendeteksi Autokorelasi yaitu dengan menggunakan uji *Durbin- Watson* ($1-W$ test), dikarenakan sampel yang digunakan dibawah 100 sedangkan jika sampel diatas 100 maka harus menggunakan pendekatan LM (*Lagrange Multiplier test*).

Uji *Durbin- Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya konstan dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel indenpenden.

Tabel 4.10
Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,643 ^a	,413	,396	2,331	1,565

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 26.

Pada tabel 4.15 diatas dapat dilihat bahwa DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,565 maka data penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). Dan berikut hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS (*Statistical Program for Social Science*) versi 26. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat dari pada tabel berikut ini

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	12,972	4,294		3,021	,004
Gaya Kepemimpinan	,258	,086	,284	3,007	,004
Motivasi	,432	,076	,540	5,713	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah SPSS 26

Dari tabel diatas maka dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 12,972 menyatakan bahwa ketika variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berubah maka Kinerja Karyawan sebesar 12,972.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,258 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka Kinerja Karyawan (X_1) akan mengalami kenaikan sebesar 0,258. Hal ini menyatakan bahwa jika fasilitas semakin baik, maka akan meningkat.
3. Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,432 artinya jika variabel Motivasi (X_2) mengalami kenaikan satuan (% atau poin), maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,432. Hal ini menyatakan bahwa jika kepuasan kerja semakin baik, maka akan meningkat.

4.6 Hasil Analisis Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dibantu oleh alat uji SPSS 26 dan dilakukan dengan dua cara yaitu, Uji T (Uji Parsial) uji masing variabel penelitian dan Uji F (Uji Simultan) uji secara bersama-sama variabel penelitian. Yang hasilnya dijelaskan sebagai berikut :

Hipotesis yang pertama dan kedua adalah ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kesatu dan kedua yakni menggunakan uji t. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa taraf tingkat signifikan 5% (0.05), maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,996, berikut ini hasil uji t atau uji secara parsial :

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,972	4,294		3,021	,004
1 Gaya Kepemimpinan	,258	,086	,284	3,007	,004
Motivasi	,432	,076	,540	5,713	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah SPSS26

4.6.1 Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Fasilitas kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0,05), sebesar 3,007. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,007 > 1,996$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.004 < 0.05$), jadi dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_1 dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

2. Nilai thitung untuk variabel Motivasi kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05), sebesar 5,713. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,713 > 1,996$), yang artinya ada alasan kuat pada H2 diterima dan benar adanya bahwa ada pengaruh Motivasi. Hal ini diperkuat juga dengan nilai signifikansi ($0.000 < 0.05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dengan demikian H2 dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.
3. Hipotesis yang ketiga adalah diduga ada pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penguji hipotesis yang ketiga ini dengan menggunakan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df_1 = 2$, dan $df_2 = 67$, dan tingkat taraf signifikan 5% (0.05), maka nilai F_{tabel} sebesar 2,35. Berikut ini merupakan hasil uji F (Simultan) :

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	256,381	2	128,191	23,602	,000 ^b
	Residual	363,905	68	5,431		
	Total	620,286	70			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Primer dioleh SPSS26

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas, menunjukan bahwa F_{hitung} sebesar 23,602 sedangkan hasil F_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0.05) adalah sebesar 2,35 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,602 > 2,35$), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H₃ dapat diterima.

Diperkuat dengan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$), maka ada alasan untuk H₃ diterima. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H₃ dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

4.7 Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel 4.14

Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,643 ^a	,413	,396	2,331	1,565

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer dioleh SPSS26

Hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh yaitu sebesar 0,413 atau (41,3). Hal ini berarti sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaji.

4.8 Pembahasan

Dari hasil yang dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistic menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang sebagai berikut :

4.8.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu diduga bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel independen gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 0,258 artinya nilai konstantan sebesar 12,972 menyatakan bahwa jika tidak ada penambahan pada X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Motivasi) terhadap Y (kinerja karyawan) dengan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,004. Dan jika nilai koefisien regresi X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,258, menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X_1 (Gaya Kepemimpinan) maka Y (kinerja karyawan) juga naik sebesar 0,258 dengan

ketentuan-ketentuan X_2 (Kepuasan Kerja) adalah tetap.

4.8.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh X_2 (Motivasi) terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Diketahui dari hasil analisis regresi diperoleh keterangan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan signifikan. Nilai koefisien X_2 (motivasi) sebesar 0,432 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X_2 (motivasi), maka Y (kinerja karyawan) juga baik sebesar 0,432 dengan ketentuan X_2 (motivasi). Dengan tingkat kesalahan sebesar 4,294. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel X_2 (motivasi) merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t yaitu sebesar 0,000 terhadap Y (kinerja karyawan).

4.8.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk menguji hipotesis tersebut menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 26. Pada nilai (R square) sebesar 0,413 atau (41,3), hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Southern of Sumatera Tour and Travel Palembang, sebesar 0,413 atau (41,3). Hal ini berarti sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya seperti lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaji.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan menggunakan teori-teori yang mendukung, maka dapat disimpulkan:

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,007 > 1,996$). Ini berarti gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu ($5,713 > 1,996$) ini berarti motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $F\text{-hitung}$ 23,602 yang lebih besar dari $F\text{-tabel}$ sebesar 2,35.

Hasil pengujian koefisien determinasi, didapat dari nilai *R square* sebesar 0,413 dan hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 41,3 % yang berarti bahwa variabel independen sangat berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H_3 dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut

1. Bagi perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang lebih efektif dan partisipatif serta memperkuat program motivasi kerja, seperti pemberian penghargaan, bonus, dan pengembangan karier, agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara optimal.

2. Bagi Pembaca

Dengan adanya hasil penelitian ini perusahaan dapat mempertimbangkan dan menambah wawasan serta pemahaman mengenai pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta dapat dijadikan

referensi dalam studi manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menginovasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, atau budaya organisasi, serta memperluas objek penelitian agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Journal of Business Research*, 115(3), 173–182.
- Alam, M., Yusuf, A., & Rini, T. (2024). Kompensasi, pengakuan, dan motivasi sebagai pendorong kinerja karyawan di industri pariwisata. *Journal of Tourism Research and Studies*, 12(2), 44–60.
- Ariani, N. (2022). Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan. *Journal of Business and Management Studies*, 9 (2), 45–58.
- Badan Pusat Statistik. (2024). Statistik pariwisata Indonesia 2024. BPS.
- Budianto, R., & Pratiwi, A. (2022). Pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(2), 97–110.
- Handayani, R., & Setiawan, D. (2021). Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Ismail, S., & Daud, N. (2021). Kepemimpinan dan kinerja karyawan di sektor jasa. *Tourism Management Perspectives*.
- Mangkunegara, A. P. (2022). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT Remaja Rosdakarya.
- Nugraha, D., & Sari, M. (2023). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kepuasan kerja di industri pariwisata Indonesia. *Journal of Human Resource Development*, 8(1), 23–39.
- Putri, R., Santoso, H., & Wijaya, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di industri perhotelan. *International Journal of Business and Management Review*, 10(4), 55–70.
- Rahardjo, S. (2021). Komunikasi kepemimpinan dan kinerja karyawan di perusahaan jasa. *Jurnal Ilmu Komunikasi*.
- Sari, D., & Nugroho, A. (2022). Motivasi karyawan dan kinerja di sektor jasa transportasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran I : Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel X1

NAMA	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
Responden 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 2	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
Responden 3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	41
Responden 4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
Responden 5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
Responden 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
Responden 7	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
Responden 8	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
Responden 9	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	43
Responden 10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 11	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	38
Responden 12	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35
Responden 13	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
Responden 14	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
Responden 15	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
Responden 16	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
Responden 17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Responden 18	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
Responden 19	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
Responden 20	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
Responden 21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
Responden 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 23	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
Responden 24	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
Responden 25	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
Responden 26	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
Responden 27	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
Responden 28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
Responden 29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 30	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
Responden 31	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
Responden 32	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	45
Responden 33	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
Responden 34	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
Responden 35	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
Responden 36	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
Responden 37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 39	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
Responden 40	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	41

NAMA	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL X1
Responden 41	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
Responden 42	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
Responden 43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
Responden 44	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
Responden 45	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
Responden 46	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	43
Responden 47	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 48	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	38
Responden 49	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35
Responden 50	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
Responden 51	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
Responden 52	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
Responden 53	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
Responden 54	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Responden 55	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
Responden 56	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
Responden 57	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
Responden 58	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
Responden 59	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
Responden 60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
Responden 61	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
Responden 62	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40
Responden 63	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	43
Responden 64	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 65	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	38
Responden 66	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35
Responden 67	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
Responden 68	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
Responden 69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
Responden 70	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40

Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel X2

Nama	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
Responden 1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
Responden 2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
Responden 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
Responden 8	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
Responden 9	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
Responden 10	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35
Responden 11	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
Responden 12	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
Responden 13	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	35
Responden 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
Responden 15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
Responden 16	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
Responden 17	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37
Responden 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 19	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
Responden 20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
Responden 21	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	36
Responden 22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40
Responden 23	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
Responden 24	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
Responden 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
Responden 27	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	37
Responden 28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
Responden 29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 30	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37
Responden 31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 32	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	44
Responden 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 34	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
Responden 35	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	44
Responden 36	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
Responden 37	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
Responden 38	4	5	4	3	3	5	4	4	3	4	39
Responden 39	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
Responden 40	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33
Responden 41	4	5	4	5	3	5	4	4	3	4	41

Nama	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL X2
Responden 42	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
Responden 43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 44	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	38
Responden 45	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	35
Responden 46	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
Responden 47	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
Responden 48	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
Responden 49	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
Responden 50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Responden 51	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
Responden 52	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
Responden 53	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
Responden 54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
Responden 55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 56	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
Responden 57	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
Responden 58	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
Responden 59	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
Responden 60	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
Responden 61	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
Responden 62	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Responden 63	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	37
Responden 64	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
Responden 65	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	45
Responden 66	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
Responden 67	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46
Responden 68	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
Responden 69	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
Responden 70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41

Lampiran 3 : Tabulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Y

Nama	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
Responden 1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
Responden 2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
Responden 3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
Responden 5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	43
Responden 6	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46
Responden 8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
Responden 9	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	44
Responden 10	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	39
Responden 11	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
Responden 12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
Responden 13	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
Responden 14	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36
Responden 15	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	42
Responden 16	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
Responden 17	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
Responden 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 19	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
Responden 20	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
Responden 21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 23	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
Responden 24	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
Responden 26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 27	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	40
Responden 28	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
Responden 29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 30	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
Responden 31	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	41
Responden 32	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	45
Responden 33	4	5	3	5	5	5	5	4	4	5	45
Responden 34	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
Responden 35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
Responden 36	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
Responden 37	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
Responden 38	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
Responden 39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
Responden 40	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
Responden 41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41

Nama	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
Responden 42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
Responden 43	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	42
Responden 44	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
Responden 45	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
Responden 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 47	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
Responden 48	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
Responden 49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
Responden 52	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
Responden 54	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 55	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	40
Responden 56	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
Responden 57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 58	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
Responden 59	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
Responden 60	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
Responden 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 63	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
Responden 64	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
Responden 66	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
Responden 67	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	40
Responden 68	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
Responden 69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Responden 70	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44

Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas

		<i>Correlations</i>										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL_X1
X1.1	Pearson	1	.012	.410**	.509**	.335**	.339**	.136	.270*	.429**	.560**	.680**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)		.922	.000	.000	.005	.004	.260	.024	.000	.000	.000
X1.2	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
	Pearson	.012	1	.278*	.020	.452**	.015	.082	.232	.045	.036	.340**
	Correlation											
X1.3	Sig. (2-tailed)	.922		.020	.867	.000	.902	.500	.053	.712	.768	.004
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson	.410**	.278*	1	.360**	.457**	.336**	.317**	.237*	.483**	.589**	.750**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.020		.002	.000	.004	.008	.049	.000	.000	.000
X1.5	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.6	Pearson	.509**	.020	.360**	1	.385**	.431**	.014	.300*	.082	.348**	.570**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.867	.002		.001	.000	.905	.012	.501	.003	.000
X1.7	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.8	Pearson	.335**	.452**	.457**	.385**	1	.146	.201	.249*	.156	.341**	.615**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.001		.227	.096	.038	.197	.004	.000
X1.9	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.10	Pearson	.339**	.015	.336**	.431**	.146	1	.446**	.316**	.346**	.431**	.624**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.004	.902	.004	.000	.227		.000	.008	.003	.000	.000
TOTALX1	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTALX1	Pearson	.136	.082	.317**	.014	.201	.446**	1	.280*	.367**	.421**	.530**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.260	.500	.008	.905	.096	.000		.019	.002	.000	.000
TOTALX1	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTALX1	Pearson	.270*	.232	.237*	.300*	.249*	.316**	.280*	1	.046	.083	.470**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.024	.053	.049	.012	.038	.008	.019		.707	.494	.000
TOTALX1	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTALX1	Pearson	.429**	.045	.483**	.082	.156	.346**	.367**	.046	1	.683**	.639**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.712	.000	.501	.197	.003	.002	.707		.000	.000
TOTALX1	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTALX1	Pearson	.560**	.036	.589**	.348**	.341**	.431**	.421**	.083	.683**	1	.774**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.768	.000	.003	.004	.000	.000	.494	.000		.000
TOTALX1	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTALX1	Pearson	.680**	.340**	.750**	.570**	.615**	.624**	.530**	.470**	.639**	.774**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
TOTALX1	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.237*	.385**	.354**	.337**	.199	.282*	.318**	.313**	.338**	.561**
	Sig. (2-tailed)		.048	.001	.003	.004	.099	.018	.007	.008	.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.237*	1	.514**	.263*	.301*	.583**	.533**	.466**	.337**	.448**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.048		.000	.028	.011	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.385**	.514**	1	.346**	.599**	.281*	.478**	.450**	.439**	.472**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.003	.000	.019	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.354**	.263*	.346**	1	.295*	.457**	.385**	.411**	.358**	.409**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.003	.028	.003		.013	.000	.001	.000	.002	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.337**	.301*	.599**	.295*	1	.144	.407**	.454**	.305*	.515**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.000	.013		.236	.000	.000	.010	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	.199	.583**	.281*	.457**	.144	1	.466**	.345**	.259*	.351**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.099	.000	.019	.000	.236		.000	.003	.031	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.7	Pearson Correlation	.282*	.533**	.478**	.385**	.407**	.466**	1	.456**	.401**	.468**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.8	Pearson Correlation	.318**	.466**	.450**	.411**	.454**	.345**	.456**	1	.415**	.352**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.9	Pearson Correlation	.313**	.337**	.439**	.358**	.305*	.259*	.401**	.415**	1	.436**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.008	.004	.000	.002	.010	.031	.001	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.10	Pearson Correlation	.338**	.448**	.472**	.409**	.515**	.351**	.468**	.352**	.436**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.003	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total_X2	Pearson Correlation	.561**	.690**	.744**	.645**	.653**	.604**	.730**	.697**	.649**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	-.069	.183	.149	.000	.000	.145	.275*	.087	.081	.390**
	Sig. (2-tailed)		.569	.129	.217	1.000	1.000	.231	.021	.475	.504	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	-.069	1	.031	.159	-.070	.081	.189	.259*	.440**	.146	.456**
	Sig. (2-tailed)	.569		.800	.187	.566	.506	.118	.031	.000	.228	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.183	.031	1	.092	-.136	.012	.135	.280*	.343**	-.119	.333**
	Sig. (2-tailed)	.129	.800		.450	.263	.922	.266	.019	.004	.328	.005
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	.149	.159	.092	1	.410**	.281*	-.063	-.072	.202	.218	.480**
	Sig. (2-tailed)	.217	.187	.450		.000	.019	.602	.552	.094	.070	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	.000	-.070	-.136	.410**	1	.272*	.177	-.042	.191	.496**	.458**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.566	.263	.000		.023	.142	.729	.114	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	.000	.081	.012	.281*	.272*	1	.325**	-.002	.463**	.049	.513**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.506	.922	.019	.023		.006	.987	.000	.687	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y7	Pearson Correlation	.145	.189	.135	-.063	.177	.325**	1	.121	.368**	.224	.540**
	Sig. (2-tailed)	.231	.118	.266	.602	.142	.006		.317	.002	.063	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y8	Pearson Correlation	.275*	.259*	.280*	-.072	-.042	-.002	.121	1	.089	.193	.380**
	Sig. (2-tailed)	.021	.031	.019	.552	.729	.987	.317		.466	.109	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y9	Pearson Correlation	.087	.440**	.343**	.202	.191	.463**	.368**	.089	1	.127	.660**
	Sig. (2-tailed)	.475	.000	.004	.094	.114	.000	.002	.466		.296	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y10	Pearson Correlation	.081	.146	-.119	.218	.496**	.049	.224	.193	.127	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.504	.228	.328	.070	.000	.687	.063	.109	.296		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Total_Y	Pearson Correlation	.390**	.456**	.333**	.480**	.458**	.513**	.540**	.380**	.660**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,807	,803	10

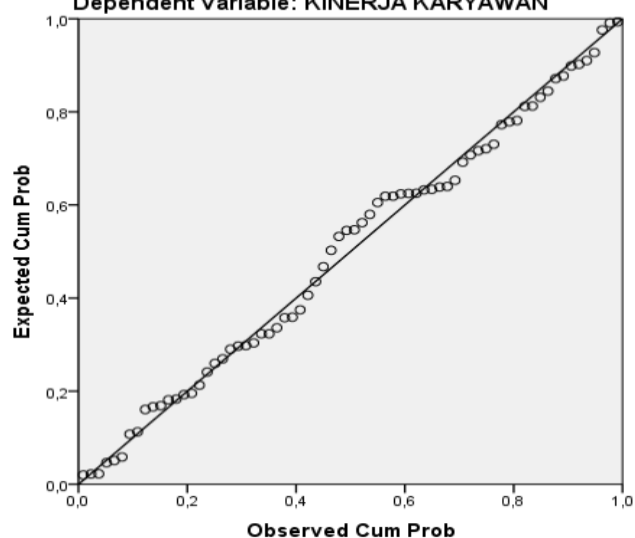
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,862	,863	10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,639	,637	10

Lampiran 6 : Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,29651449
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,045
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 7 : Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,643 ^a	,413	,396	2,331	1,565

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,972	4,294		3,021	,004
Gaya Kepemimpinan	,258	,086	,284	3,007	,004
Motivasi	,432	,076	,540	5,713	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 9 : Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,972	4,294		3,021	,004
1 Gaya Kepemimpinan	,258	,086	,284	3,007	,004
Motivasi	,432	,076	,540	5,713	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 10 : Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	256,381	2	128,191	23,602	,000 ^b
Residual	363,905	68	5,431		
Total	620,286	70			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Lampiran 11 : Hasil Koefisien Determinasi Berganda (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,643 ^a	,413	,396	2,331	1,565

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Lampiran 12 : Surat Balasan Instansi/Perusahaan



No : 460/ADM-SOS/VII/2026
Lamp : -
Perihal : Surat Keterangan

Palembang, 19 Januari 2026

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : Dedi Suparman, S.T
Jabatan : Direktur Utama Holiday Angkasa Wisata – PT. Southern Of Sumatera

Menerangkan bahwa memang benar yang bernama dibawah ini :

N a m a : Alin Maulana
NIM : 2022110002
Jurusan : Ekonomi Manajemen
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Southern Of Sumatera Tour And Travel Palembang

Telah Melaksanakan penelitian di Holiday Angkasa Wisata – PT. Southern Of Sumatera Palembang terhitung tanggal 10 Agustus 2025 s/d 23 Februari 2026.

Demikianlah surat keterangan dibuat agar dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

PT. SOUTHERN OF SUMATERA


DEDI SUPARMAN, ST
Direktur Utama

Office: Jl. Sultan Mahmud Badaruddin II No. 60 Rt. 16 Rw. 004 Kelurahan Alang-Alang Lebar Kotamadya Palembang
Telp. (0711) 7792944, HP. 0815 328 38944, 0812 71816588

Lampiran 13 : Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : ALIN MAULANA
NIM : 2022110002
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOUTERN OF
 SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

DOSEN PEMBIMBING : DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab I	- Perbaiki lagi pendahuluan dalam paragrafnya	Al	
		- perbaiki teori yang ada di pendahuluan	AR	
	Bab. I	- perbaiki tyron dari tygawa Penelitian nya	Alin	
		- Acc	Al	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN: 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : ALIN MAULANA
NIM : 2022110002
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOUTERN OF
 SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

DOSEN PEMBIMBING : DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB I	- Perbaiki lagi point-point dalam teorinya.	AA	
		- perbaiki lagi dalam melukiskan teori seperti itu contohnya.	AA	
		- perbaiki penomoran yang mana acant	AA	
		- Ace	AA	

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


 Amandin, S.Pt, M.M.
 NIDN: 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : ALIN MAULANA
 NIM : 2022110002
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOUTERN OF
 SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

DOSEN PEMBIMBING : DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab II	- pembahasan sub judul nya harus dipresentkan	Alin	
		- perbaikan bagian dan tabelnya yang harus sesuai	Alin	
		- perbaikan susutale yang digunakan	Alin	
		- Alin	Alin	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis


 Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I


 Amandin, S.Pt, M.M.
 NIDN: 0207088802



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : ALIN MAULANA
NIM : 2022110002
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOUTERN OF
 SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

DOSEN PEMBIMBING : DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	BAB IV	- Perbaiki di hipotesis yang di tulis hanya satu dan tulis hipotesis	AR	
	BAB I	- perbaiki juga dalam hal yang merupakan badan perlu ditanyakan	AR	
	BAB I	Perbaiki format kutipan yang penulisannya 8-11	AR	
	BAB IV	ACC lagus. V	Aen	

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN: 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : ALIN MAULANA
NIM : 2022110002
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOUTERN OF
 SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

DOSEN PEMBIMBING : DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt, M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
	Bab V	- Perbaikan lagi kesimpulan harus perlu menggunakan poin. Camp paragraf juga		
		- Sama di perbaiki lagi bahasanya,		
		- Ace sesuai ya		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Deslana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt, M.M.
 NIDN: 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : ALIN MAULANA
NIM : 2022110002
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOUTERN OF
 SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

DOSEN PEMBIMBING : DOSEN PEMBIMBING II : H.Zakaria Harahap,S.E.I.,M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
14/11/2025	Bab I	-filosofi manajemen Rumpu. -kurasi cover		
9/12/2025	Bab I	-perbaiki penomoran pda / paragraf.		
11/12/2025	Bab I	ACC		
15/12/2025	Bab II	-perbaiki penulisan tabel penelitian terhadap Siparhan Daryun pedoman penulisan Rumpu		
17/12/2025	Bab II	-ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Deslana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

H.Zakaria Harahap,S.E.I.,M.H.I
NUPTK:8352757658130193

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : ALIN MAULANA
NIM : 2022110002
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOUTERN OF
 SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

DOSEN PEMBIMBING : DOSEN PEMBIMBING II : H.Zakaria Harahap,S.E.I.,M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/12/2023	Bab II	- perbaikan penyusunan sumber data - penyesuaian pembahasan penelitian Skripsi		
28/12/2023	Kes II	Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

H.Zakaria Harahap,S.E.I.,M.H.I
NUPTK:8352757658130193

Jalan Putra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

**MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : ALIN MAULANA
NIM : 2022110002
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOUTERN OF
 SUMATERA TOUR AND TRAVEL PALEMBANG

DOSEN PEMBIMBING : DOSEN PEMBIMBING II : H.Zakaria Harahap,S.E.I.,M.H.I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/4/2024	Mab IV & V	- perbaiki: penulisan Spem, - perbaiki: format tabel tabel & conclusion - perbaiki: penulisan mengingat, pengalasan		
23/4/2024	Mab IV & V.	Acc.		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

H.Zakaria Harahap,S.E.I.,M.H.I
 NUPTK:8352757658130193

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id