

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL AVIATION SECURITY PT. ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG BANDAR UDARA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA**

**Muhammad Alfurat<sup>1</sup>, Juhaeti<sup>2</sup>**

*Mahasiswa dan Dosen Prodi Manajemen Unsurya*

<sup>1</sup>[Malfurot@gmail.com](mailto:Malfurot@gmail.com) dan <sup>2</sup>[Juhaeti@gmail.com](mailto:Juhaeti@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja personel Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma Jakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 66 personel Aviation Security PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma Jakarta dengan teknik sampling jenuh. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif melalui uji regresi berganda dengan persamaan kuadrat terkecil dan uji hipotesis menggunakan t-statistik untuk menguji koefisien regresi parsial dan simultan dengan level of significance 5%. Selain itu juga dilakukan uji validitas, uji reabilitas, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji homogenitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian tidak ditemukan variabel yang menyimpang dari asumsi klasik, hal ini menunjukkan bahwa data yang tersedia telah memenuhi syarat untuk menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personel keamanan dengan nilai t hitung  $t_{hitung}$  2,545 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,998 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel keamanan sebesar nilai  $t_{hitung}$  3,992 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,998. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel Aviation Security PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma Jakarta, dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,363 dan  $F_{tabel}$  3,14. Hasil uji koefisien determinasi gaya kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan variabel terikat kinerja personel keamanan PT Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma hanya sebesar 42,1%

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

**PENDAHULUAN**

PT. Angkasa Pura II (Persero) atau disingkat AP II, merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara di Lingkungan Kementerian Perhubungan yang bergerak dalam bidang usaha pelayanan jasa kebandarudaraan dan pelayanan jasa terkait bandar udara di wilayah bagian barat Indonesia. PT. Angkasa Pura II (Persero) telah mendapatkan kepercayaan dari Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola dan mengupayakan pengusahaan Pelabuhan Udara Jakarta Cengkareng yang kini berubah nama menjadi Bandara Internasional Soekarno-Hatta serta Bandara Halim Perdanakusuma sejak 13 Agustus 1984.

Dalam menunjang layanan keamanan dan keselamatan penerbangan suatu bandara ada beberapa persyaratan tertentu yang harus dipenuhi pengelola bandara. Pertama, sumber daya

manusia yang handal, dalam hal ini sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pemeriksaan keamanan atau disebut *Aviation Security*. *Aviation Security* atau yang disebut personel keamanan penerbangan adalah personel yang memiliki kemampuan untuk melakukan pemeriksaan keamanan terhadap orang, barang bawaan dan kendaraan di Bandar Udara yang dibuktikan dengan diberikannya sertifikat kompetensi atau surat kecakapan dalam pencapaian tujuan keamanan penerbangan. Keamanan penerbangan itu sendiri adalah suatu keadaan yang memberikan perlindungan kepada penerbangan dari tindakan melawan hukum dari keterpaduan pemanfaatan sumber daya manusia, peralatan dan prosedur. Keberhasilan proses pemeriksaan keamanan penerbangan sangat ditentukan oleh faktor tersedianya personel *Aviation Security* yang berkualifikasi, professional, serta mempunyai standar yang telah ditetapkan. Dalam mengukur keberhasilan proses dan hasil kerja personel *Aviation Security* yang telah ditetapkan oleh perusahaan diperlukan adanya pengukuran kinerja

Faktor-faktor pendorong kinerja tersebut hendaknya harus diperhatikan sehingga pencapaian prestasi dan kinerja lebih optimal sehingga diharapkan dapat mencapai sasaran tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti melakukan pra survei kepada 25 orang personel *Aviation Security* PT. Angkasa Pura II Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma Jakarta.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai personel *Aviation Security* diperlukan suatu kontrol yang ketat dari sosok pemimpin dalam mengelola, membina, mengarahkan serta melakukan pengawasan terhadap proses kerja untuk memastikan seluruh rangkaian tugas dilakukan sesuai prosedur yang berlaku. Untuk itu pentingnya peran seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dalam mengelola sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan. Menurut Fahmi (2016 :122) Gaya kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Dalam organisasi diperlukan adanya peranan kepemimpinan, kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam proses operasional keamanan penerbangan, dikarenakan banyaknya prosedur – prosedur yang harus dilaksanakan pada proses pemeriksaan keamanan dalam pencapaian keamanan penerbangan. Untuk mencapai keberhasilan, gaya kepemimpinan sangat berperan dalam upaya peningkatan terhadap kinerja personel *Aviation Security*. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik dalam hal pengarahan yang

diberikan, ketegasan dalam memimpin, dan evaluasi pencapaian tugas, sehingga diharapkan dapat mendorong efektifitas personel *Aviation Security* untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam rangka mencapai tujuan keamanan penerbangan.

Namun kenyataannya gaya kepemimpinan pada unit (*Aviation Security*) PT. Angkasa Pura II ( Persero) Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma Jakarta dapat dikatakan belum mempunyai nilai yang baik, Permasalahan berkenaan dengan menurunnya performa personel *Aviation Security* dapat diduga disebabkan oleh faktor gaya kepemimpinan. Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tidak terlepas dari hasil yang dicapai dan diupayakan dari pemimpin itu sendiri. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tidak optimal mengakibatkan perkembangan beberapa tahun terakhir didapati beberapa personel *Aviation Security* melakukan tindakan indisipliner dalam menjalankan tugas, tidak konsisten dalam menjalankan prosedur, absensi bermasalah, adanya penurunan motivasi kerja dan terjadinya konflik internal yang menyebabkan performance kinerja pada unit *Aviation Security* menurun, dengan pola kerja yang menuntut disiplin tinggi, pemenuhan terhadap pelaksanaan prosedur kerja yang optimal dikhawatirkan dapat menyebabkan terjadinya tindakan melawan hukum di dalam penerbangan.

Di samping gaya kepemimpinan, faktor motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja personel *Aviation Security*. As'ad dalam Roesyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Definisi Kinerja**

Menurut Wibowo (2014:3) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Menurut Ricardianto (2014:67) kinerja “adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi dituangkan melalui perencaraan suatu organisasi.

Berdasarkan pergertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat diartikan kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah

ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Kumala dan Agustina (2018:27), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

## 3. Definisi Motivasi

Menurut Mangkunegara (dalam fachreza, 2015:93) definisi dari motivasi suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Hasibuan (2016:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasaan.

## 4. Dimensi Kinerja

Arif Ramdhani (2011:27) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja menurut teori Dessler yaitu :

### 1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi :

- a. Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja.
- b. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya.
- c. Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
- d. Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.

### 2. Kualitas/Kuantitas Kerja

- a. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan
- b. Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- c. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.
- d. Menggunakan jam kerja secara produktif.

### 3. Perencanaan/Organisasi

- a. Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen.
  - b. Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
  - c. Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas.
4. Inisiatif/Komitmen
    - a. Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.
    - b. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi.
    - c. Bekerja dengan pengawasan yang minimal.
    - d. Menunjukkan keseuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.
  5. Penyelesaian masalah/kreativitas
    - a. Mengidentifikasi dan menganalisis masalah.
    - b. Merumuskan alternatif pemecahan masalah.
    - c. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.
    - d. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.
  6. Kerja Tim dan Kerja Sama :
    - a. Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan/atau bawahan
    - b. Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan
    - c. Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.
  7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain :
    - a. Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan stakeholders lainnya.
    - b. Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.
  8. Komunikasi (lisan dan tulisan)
    - a. Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan.
    - b. Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang

bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Hubungan kausal merupakan hubungan yang sifatnya sebab-akibat, salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Karakteristik Responden**

Penelitian ini dengan menyebarkan kepada 66 personel *Aviation Security* di PT Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma Jakarta. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan umur 36-45 berada pada posisi pertama sebanyak 31 orang atau 47%, responden dengan umur 26-35 tahun sebanyak 22 orang atau 33%. Responden yang berjumlah paling sedikit adalah umur 45-56 tahun sebanyak 13 orang atau 20%. Karakteristik responden dari jenis kelamin sebagian besar adalah laki-laki, yaitu sebanyak 45 responden atau 68% dan sisanya adalah responden perempuan yaitu sebanyak 21 responden atau 32%.

Tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan S1/S2 sebanyak 30 orang atau 46%, D3 sebanyak 26 orang atau 39%, dan responden dengan jumlah terkecil dengan tingkat pendidikan SMA adalah sebanyak 10 orang atau 15%. Responden berdasarkan masa kerja dibagi dalam 3 kategori yaitu masa kerja 1 – 5 tahun sebanyak 11 orang atau 17% dapat dikategorikan masa kerja singkat, masa kerja 5 – 15 tahun sebanyak 31 orang atau 47% dapat dikategorikan masa kerja sedang dan masa kerja 15 – 20 tahun sebanyak 24 orang atau 36 dapat dikategorikan masa kerja yang lama.

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%.

Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 25 responden, maka  $r_{tabel}$   $df = n-2$  dengan taraf signifikan 5%,  $df = 25-2 = 23$ , maka  $r_{tabel} = 0,3961$ . Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  dapat dikatakan valid, namun sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dapat dikatakan tidak valid. Untuk variabel terikat gaya kepemimpinan, didapatkan nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$ : 0,3961 hal ini dapat menggambarkan semua pernyataan pada variable gaya kepemimpinan dapat dinyatakan valid. untuk variabel bebas motivasi, nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  : 0,3961 hal ini dapat menggambarkan semua pernyataan pada variable Motivasi dapat dinyatakan valid. Variabel bebas kinerja personel

Aviation Security nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  : 0,3961 hal ini dapat menggambarkan semua pernyataan pada variabel Kinerja dapat dinyatakan valid

## 2. Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,731, 0,779, dan 0,731 yang memiliki nilai lebih besar dari 0,6 hal ini yang menunjukkan semua variabel dikatakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Dasar

Uji Asumsi merupakan syarat dalam melakukan uji statistik parametrik, terdapat 3 uji asumsi yaitu uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas (Sugiyono, 2015 : 323).

- a. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $0,146 > 0,05$ , sehingga dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.
- b. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa dapat diketahui nilai pada tabel ANOVA nilai signifikansi sebesar untuk variabel gaya kepemimpinan 0,804, variabel dan variabel motivasi 0,694 maka diperoleh kesimpulan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan variabel (X) dengan (Y) adalah linier.
- c. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa diketahui nilai sig. ke dua variabel  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bervarians homogeny.

## 4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik atau uji BLUE (*best linear unbiased estimate*) untuk menguji model persamaan regresi linear berganda yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan merupakan persamaan yang efektif jika digunakan melakukan estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan dalam uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

- a. Berdasarkan hasil pengolahan data tabel *Tolerance* dan *VIF*, diketahui nilai *VIF* kedua variabel, yaitu gaya kepemimpinan sebesar 1,446 dan motivasi juga 1,446. Diketahui bahwa tidak ada variabel yang nilai tolerance kurang dari 0,10 dan nilai *VIF* melebihi 10. Hal ini berarti menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.
- b. Berdasarkan hasil pengolahan uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser dapat dilihat dari masing-masing nilai signifikansi variabel. Nilai signifikansi gaya kepemimpinan sebesar 0,745 dan motivasi sebesar 0,736, dengan nilai signifikansi  $> 0,05$ . hal ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas.

## 5. Regresi Linear Berganda

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 17,502 + 0,353 X_1 + 0,406 X_2$$

Dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 17,502 menyatakan jika gaya kepemimpinan dan motivasi bernilai konstan, maka nilai kinerja sebesar 17,502.
- b. Gaya Kepemimpinan sebesar 0,353; maka besarnya pengaruh sebesar 0,353 atau 35,3%. Berarti apabila Gaya Kepemimpinan naik 100% atau 1 point, Kinerja personel *Aviation Security* akan naik 35,3% atau 0,353 point; dan sebaliknya apabila Gaya Kepemimpinan turun 100% atau 1 point, Kinerja personel *Aviation Security* akan turun 35,3% atau 0,353 point.
- c. Sesuai dengan nilai koefisien regresi dari variabel bebas Motivasi sebesar 0,406; maka besarnya pengaruh 0,406 atau 40,6%. Berarti apabila Motivasi naik 100% atau 1 point, Kinerja personel *Aviation Security* akan naik 40,6% atau 0,406 point; dan sebaliknya apabila Motivasi turun 100% atau 1 point, Kinerja personel *Aviation Security* akan turun 40,6% atau 0,406 point.

#### 6. Uji Hipotesis

##### a. Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Berikut pengujian hipotesis mengenai pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini :

###### 1. Hipotesis 1:

Berdasarkan perhitungan statistik nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,545. Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  2,545 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,998. Jadi variabel bebas gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel *Aviation Security* secara signifikan. Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Variabel Bebas Motivasi terhadap Kinerja personel *Aviation Security*

###### 2. Hipotesis 2:

Berdasarkan perhitungan statistik nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi sebesar 3,992. Dengan demikian nilai  $t_{hitung}$  3,992 lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  1,998. Jadi variabel bebas motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel *Aviation Security* secara signifikan.

##### b. Uji F (Hipotesis Secara Simultan)

Berdasarkan perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,363. Sedangkan tabel distribusi F pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 baris ke 66 – 2 – 1 atau ke 63 dan kolom ke 2, diperoleh  $F_{tabel}$  3,14. Dengan demikian nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , berarti variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh

dengan signifikan terhadap variabel terikat kinerja personel *Aviation Security* PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Halim Perdanakusuma Jakarta.

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui nilai  $r^2$  = 0,421; berarti variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi mampu menjelaskan variabel terikat kinerja *Aviation Security* PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandar Udara Halim Perdanakusuma Jakarta sebesar 42,1%, pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dinilai kecil dibawah 50% dikarenakan hal ini diduga selebihnya sebanyak 57,9% dijelaskan oleh variabel-variabel selain gaya kepemimpinan dan motivasi yang tidak termasuk dalam persamaan regresi linear berganda.

Penelitian ini menghasilkan bahwa Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel *Aviation Security* berdasarkan hasil uji nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,363 dan  $F_{tabel}$  3,14. hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan seorang pimpinan, serta semakin tinggi motivasi kerja, maka cenderung semakin tinggi atau semakin baik pula kinerja personel *Aviation Security*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Andri Saputra (2014), serta Yuyun Purwati (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersamaan, maka cenderung semakin baik pula kinerja karyawannya.

## KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel *Aviation Security* PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Halim Perdanakusuma Jakarta berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  2,545 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,998, dengan demikian gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini dinilai sudah sesuai dengan lingkungan kerja *Aviation Security* akan tetapi masih terdapat faktor yang perlu ditingkatkan dan perlu menjadi perhatian penting karena mendapatkan penilaian di bawah rata-rata, seperti dalam hal perhatian imbalan pada personel *Aviation Security* yang melaksanakan pekerjaan dengan baik, penggunaan kendaraan operasional saat menjalankan tugas dan kepedulian pemimpinnya terhadap hasil kinerja personil.
2. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel *Aviation Security* PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Halim Perdanakusuma Jakarta berdasarkan hasil uji hipotesis dengan nilai nilai  $t_{hitung}$  3,992 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,998 dengan demikian

motivasi dinilai mampu meningkatkan kinerja personel *Aviation Security* PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Halim Perdanakusuma Jakarta, akan tetapi masih terdapat faktor yang perlu ditingkatkan karena memiliki penilaian di bawah rata-rata yaitu menciptakan hal-hal yang baru, berusaha mengungguli rekan kerja, produktivitas kerja melebihi teman kerja, penentuan target sebelum bekerja, tantangan menyelesaikan tugas, perasaan senang dengan pekerjaan yang dihadapi serta rasa bangga pada perusahaan dan tanggung jawab dengan kedudukannya.

3. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel *Aviation Security* PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Halim Perdanakusuma Jakarta berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 24,363 dan  $F_{tabel}$  3,14 dengan demikian hipotesis yang di ajukan yaitu pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja personel *Aviation Security* PT Angkasa Pura II (persero) Cabang Halim Perdanakusuma Jakarta Timur dapat diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, AL Fadjar dan Idrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Ariyanti, Nel (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Managemen dan Bisnis. Vol 2. No 2 ISSN 1693-7619 Vol 14. No 2.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 edisi VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Pasalong, Harbani. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Dalimunthe, Hasbiana. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi*. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*. ISSN 2614-4220 Vol. 01 No. 02.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan dan Misbahuddin. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajeman Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Fachreza. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. ISSN 2302-0199 Vol. 02 No.01.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. Widya Cipta, II(1). Retrieved from ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja sektor public*. Yogyakarta: FE UGM.
- Mangkunegara, A.P., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suryadi. 2013. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta:BPFE.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta:Bumi Aksara
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*. Yogyakarta: Penerbit Andi Purwati, Yuyun, (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Negara*. ISSN 2614-4220 Vol. 01 No. 02.
- Ricardianto, P. (2014). *Human Capital Management*. Bogor: IN MEDIA.
- Ramdhani, Arif. (2011). *Penilaian Kinerja*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2011). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi Edisi Kedelapan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai Zainal, Veithzal, (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2013). *Manajemen*. diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta : Erlangga.
- Saputra, Andri, (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang*. ISSN 2302-1590 Journal of Economic and Economic Education Vol.2 No.2 (134 - 143) 2014
- Setiawan, F., dan Kartika D. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. E-Jurnal Manajemen Vo 2 No 1, e-ISSN 2302-8912. Universitas Udayana.
- Stoner. A.F. (2013). *Pengantar Manajemen. Jilid 1 dan 2*. Jakarta, Intermedia.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Suyadi, Prawirosentono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Jakarta:Bumi Aksara
- Siregar, Syofian. (2015). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Thoha, Miftah, (2013), *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada,
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi keempat. Cetakan keempat. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.