



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BADAN RESTORASI
GAMBUT DAN MANGROVE JAKARTA**

SKRIPSI
Muhammad Abdul Ghani
1802025339

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
JAKARTA

2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI BADAN RESTORASI
GAMBUT DAN MANGROVE JAKARTA**

SKRIPSI
Muhammad Abdul Ghani
1802025339

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI SARJANA MANAJEMEN
JAKARTA

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN RESTORASI MANGROVE JAKARTA" merupakan hasil karya sendiri sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau menjiplak terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Jakarta, 15 Juli 2022
Yang Menyatakan,



(Muhammad Abdul Ghani)
1802025339

iii

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN RESTORASI GAMBUT DAN MANGROVE JAKARTA**

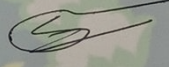
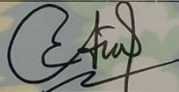
NAMA : **Muhammad Abdul Ghani**

NIM : **1802025339**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2021/2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing 1	Dr. Asep Sutarman, MBA	
Pembimbing 2	Edi Setiawan SE., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN RESTORASI GAMBUT &
MANGROVE JAKARTA**

Yang disusun oleh:
Muhammad Abdul Ghani
1802025339


Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

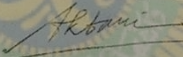
Pada tanggal : 28 Juli 2022

Tim Penguji :

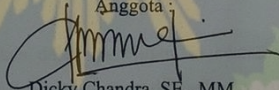
Ketua, merangkap anggota :


Ummu Salma Al Azizah, SE., I.,M.Sc.

Sekretaris, merangkap anggota :


Deni Adha Akbari, SE., MM.


Anggota :

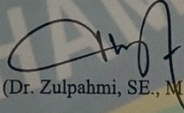

Dicky Chandra, SE., MM.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M)


(Dr. Zulpahmi, SE., M.Si.)

v

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

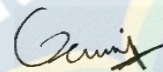
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Abdul Ghani
NIM : 1802025339
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN RESTORASI GAMBUT & MANGROVE JAKARTA” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Jum'at, 15-07-2022
Yang menyatakan



(Muhammad Abdul Ghani)

ABSTRAK

Muhammad Abdul Ghani (1802025339)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN RESTORASI GAMBUT & MANGROVE JAKARTA

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta

Gaya kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam dan luar diri atau sebuah keinginan untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan mencapai suatu target yang telah ditentukan oleh sebuah organisasi. kinerja merupakan suatu hasil kerja karyawan yang telah dicapai setelah memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Restorasi Gambut & Mangrove Jakarta

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 24.0. Populasi yang digunakan sebanyak 225 orang dengan sampel sebanyak 105 orang menggunakan Teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Muhammad Abdul Ghani (1802025339)

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON BADAN RESTORASI GAMBUT & MANGROVE JAKARTA

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Economics and Business Faculty University Of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2022. Jakarta

Leadership style is character or behavior shown by a leader to influence his employee so that organizational goals can be achieved. Work motivation is an impulse from inside and outside oneself or a desire to take an action for of achieving a target that has been determined by an organization. Employee performance is the result has been achieved after his comply work standard that have been determined in certain period.

This research aims to prove the effect of leadership style on employee performance, the effect of work motivation on employee performance and the effect of leadership style and work motivation on employee performance at Badan Restorasi Gambut & Mangrove Jakarta

The method used in this research was multiple linear regression with help of SPSS 24.0. The population is 225 people with a sample is 105 people using purposive sampling technique

The result of this research stated that as a partial leadership style variable are positive and significant to employee performance. And work motivation variable are positive and significant to employee performance. For simultaneous testing stated that leadership style and work motivation have an effect on employee performance

Keyword: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat serta rahmat dan hidayah-Nya kepada saya hingga saya dapat menyelesaikan Skripsi. Shalawat serta salam selalu saya panjatkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Serta kepada orang tua, teman-teman saya yang selalu mendukung dan memberikan doa serta semangat kepada saya sehingga saya mampu untuk menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu persyaratan untuk saya dapat menyelesaikan pendidikan strata satu dan mendapatkan gelar sarjana di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Skripsi ini saya buat dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Restorasi Gambut & Mangrove Jakarta”. Skripsi ini saya buat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen strata satu di FEB-UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA. Selama penyusunan laporan ini saya mendapat banyak dukungan serta bantuan berupa semangat, saran, dan kritik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT karena telah senantiasa memberikan kesehatan dan petunjuk serta memudahkan penulis dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai
2. Bapak Prof. Gunawan Suryoputro., M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
3. Bapak Dr. Zulpahmi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
4. Bapak Sumardi, SE., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak M. Nurrasyidin, SE., M.,Si. Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
6. Bapak Edi Setiawan, SE., MM. selaku Wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka sekaligus

selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah menyempatkan waktunya untuk membimbing serta memberikan arahan hingga skripsi ini selesai

7. Bapak Adityo Ari Wibowo. S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
8. Bapak Dr. Asep Sutarman, MBA selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu dan memberikan arahan hingga skripsi selesai
9. Kedua orang tua saya yang selalu mendukung serta memberikan semangat dan motivasi kepada saya.
10. Bella Oktaviani Fadhillah selaku orang tersayang yang telah memberikan motivasi, semangat dan mau direpotkan hingga skripsi ini selesai
11. Odi saputra, Fadikha Fahruriza selaku teman begadang saya dalam pengerjaan skripsi ini
12. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA Angkatan 2018 yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini
13. Kepada diri saya sendiri yang sudah mampu bertahan dalam menyelesaikan perkuliahan ini hingga lulus.

Serta seluruh pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, saya ingin mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya. Saya berharap Allah SWT akan membalas kebaikan kalian semua. Semoga Penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 15 Juli 2022

Penulis



Muhammad Abdul Ghani

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	8
1.2.1 <i>identifikasi masalah</i>	8
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	8
1.2.3 <i>rumusan masalah</i>	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II.....	11
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Tinjauan Pustaka.....	31
2.2.1 <i>Gaya Kepemimpinan</i>	31
2.2.1.1 <i>Pengertian Gaya Kepemimpinan</i>	31
2.2.1.2 <i>Macam-Macam Gaya Kepemimpinan</i>	32
2.2.1.3 <i>Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan</i>	34
2.2.2 <i>Motivasi</i>	35
2.2.2.1 <i>Pengertian Motivasi</i>	35
2.2.2.2 <i>Tujuan Motivasi</i>	36
2.2.2.3 <i>Jenis Motivasi</i>	36
2.2.2.4 <i>Faktor – Faktor Motivasi</i>	37
2.2.2.5 <i>Dimensi dan Indikator Motivasi</i>	37

2.2.3 Kinerja.....	38
2.2.3.1 Pengertian Kinerja.....	38
2.2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja.....	39
2.2.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	42
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	44
2.4 Rumusan Hipotesis.....	47
BAB III.....	48
3.1 Metode Penelitian.....	48
3.3 Populasi dan Sampel.....	52
3.3.1 Populasi.....	52
3.3.2 Sampel.....	52
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	53
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	55
3.5.1 Uji Kualitas Data dan Uji Reliabilitas Data.....	55
3.5.1.1 Uji Validitas.....	55
3.5.1.2 Uji Reliabilitas.....	56
3.5.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	56
3.5.3 Analisis Linier Berganda.....	57
3.5.3.1 Model Regresi Linier Berganda.....	57
3.5.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	57
3.5.3.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	59
3.5.3.4 Uji Hipotesis.....	61
3.5.3.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	62
BAB IV.....	63
4.1 Gambaran Umum Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta.....	63
4.1.1 Sejarah Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta.....	63
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	63
4.1.2.1 Visi.....	63
4.1.2.2 Misi.....	63
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	64

4.1.4 Karakteristik Responden Badan Restorasi Gambut & Mangrove.....	65
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan.....	67
4.2.1 Uji Validitas Data.....	67
4.2.1.1 Uji Validitas.....	67
4.2.1.2 Uji Reliabilitas.....	70
4.2.2 Analisis Statistik Deskriptif.....	71
4.2.2.1 Analisis Per Variabel.....	72
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	98
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	98
4.2.3.2 Uji Multikolinearitas.....	100
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	101
4.2.3.4 Rangkuman Uji Asumsi Klasik.....	102
4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	103
4.3.1 Koefisien Korelasi.....	105
4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	107
4.4 Uji Hipotesis.....	108
4.4.1 Uji Statistik t	108
4.4.2 Uji Statistik F	109
4.5 Pembahasan Umum.....	110
BAB V.....	114
5.1 Kesimpulan.....	114
5.2 Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA.....	121

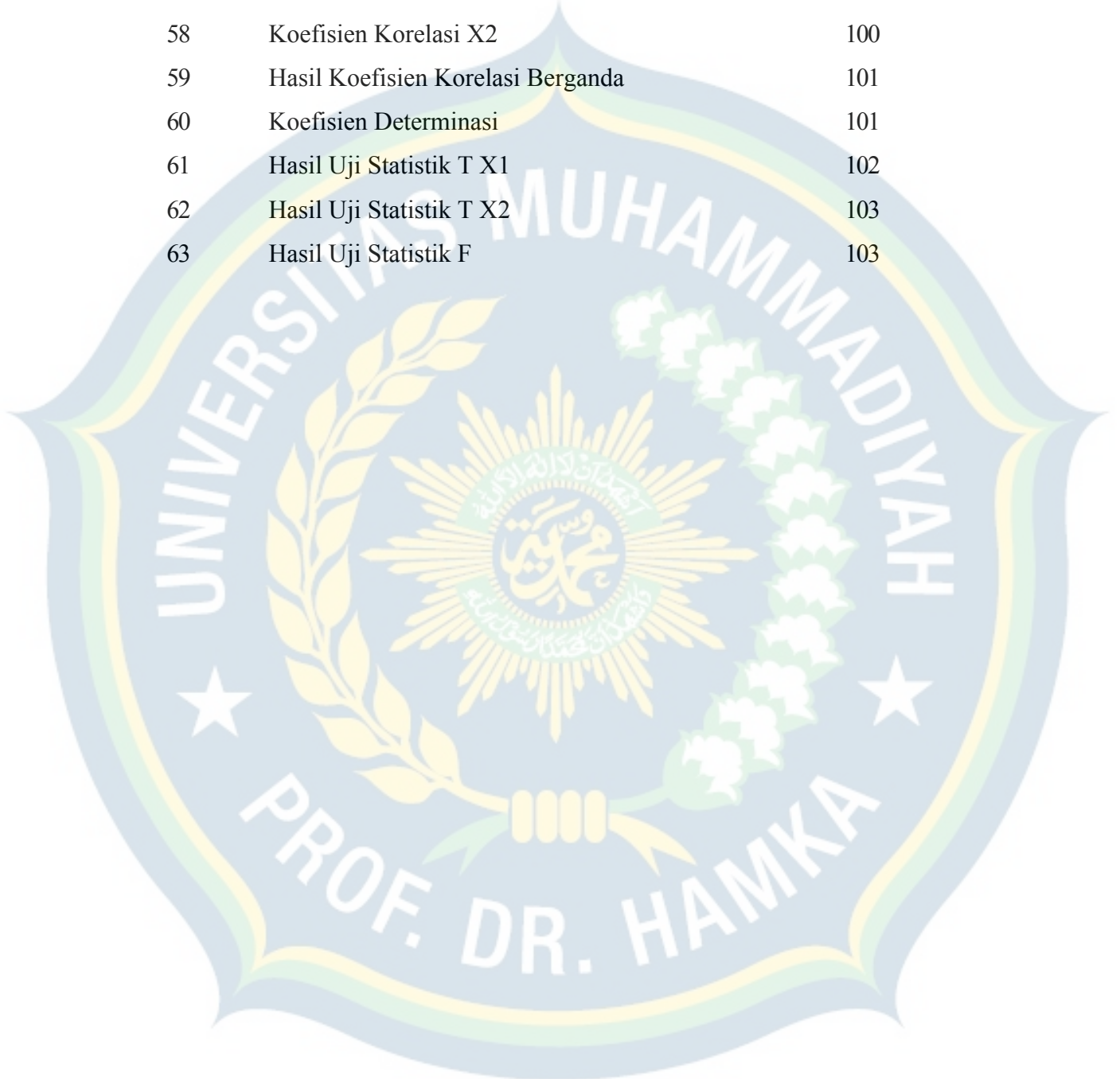
DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Daftar Absensi Pegawai Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta Pada Bulan Januari – Desember 2020	5
2	Capaian Luas Lahan Gambut Yang Terestorasi Hal	6
3	Penelitian Terdahulu	21-25
4	Dimensi Dan Indikator Gaya Kepemimpinan	29-30
5	Operasional Variabel	46
6	Skala Likert	
7	Interpretasi Koefisien Korelasi	
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
9	Karakteristik Respon Berdasarkan Jenis Kelamin	61
10	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
11	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	63
12	Uji Validitas Motivasi Kerja Hal	64
13	Uji Validitas Kinerja	64-65
14	Uji Reliabilitas	65
15	Hasil Statistik Deskriptif	66
16	Pimpinan/Ketua Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta memiliki wewenang penuh dalam mengatur bawahannya	67
17	Dalam membuat keputusan Pimpinan/Ketua Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta selalu berdasar kepada keinginan pimpinan	68
18	Keputusan yang dibuat oleh pimpinan/ketua bersifat mutlak dan tidak bisa diganggu gugat	68
19	Pimpinan/Ketua tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk memberikan saran/masukan	69

20	Pimpinan/Ketua Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta memberikan wewenang kepada bawahan untuk mengatur pegawai lain	70
21	Pimpinan/Ketua Badan Restorasi Gambut & Mangrove memberikan wewenang kepada bawahan untuk menentukan strategi dalam mencapai tujuan perusahaan	70
22	Pimpinan/Ketua memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk membuat keputusan	71
23	Wewenang untuk mengatur bawahan tidak sepenuhnya dimiliki oleh pimpinan	72
24	Pimpinan/Ketua Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta membuat dan menetapkan keputusan berdasarkan musyawarah bersama dengan para pegawai	72
25	Pimpinan/Ketua Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta menerima dan memperhatikan kritik dan saran dari bawahan	73
26	Variabel Gaya Kepemimpinan	74
27	Saya bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan	76
28	Saya bertujuan membahagiakan keluarga	76
29	Saya selalu menaati aturan-aturan yang ada	77
30	Kemampuan yang saya miliki dapat membantu saya dalam bekerja	77
31	Saya mampu menyelesaikan tugas dari pimpinan	78
32	Pegawai bersemangat saat pembayaran gaji	78
33	Pimpinan menjamin keamanan hak pegawai	79
34	Kerahasiaan dokumen kantor dijaga kemaanannya	79-80
35	Hubungan sesama rekan kerja baik	80
36	Pimpinan mengingatkan batas waktu penyelesaian tugas	81

37	Saya merasa pimpinan sangat memperhatikan pegawainya dalam bekerja	81
38	Saya mendapat pujian dari pimpinan atau rekan kerja	82
39	Saya merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan saya	82
40	Variabel Motivasi Kerja	83
41	Saya selalu memperhatikan kerapihan dalam pekerjaan saya	84
42	Saya mengerjakan tugas dengan teliti	85
43	Pimpinan puas atas hasil kerja saya	85-86
44	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan oleh pimpinan	86
45	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan saya sendiri	87
46	Pekerjaan yang saya selesaikan dapat diterima dengan baik	87
47	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang saya ambil didalam pekerjaan saya	88
48	Saya merasa hubungan sesama pegawai terjalin dengan baik	88
49	Saya merasa hubungan antara atasan dengan pegawai lain terjalin baik	89
50	Saya merasa rekan kerja saya selalu memberi bantuan disaat sedang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	90
51	Jika ada masalah dalam pekerjaan saya, saya dapat menyelesaikan dengan kemampuan yang saya miliki	90
52	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cara saya sendiri	91
53	Variabel Kinerja	91-92
54	Hasil Uji Normalitas	93

55	Hasil Uji Multikolinearitas	95
56	Hasil Regresi Linear Berganda	98
57	Koefisien Korelasi Parsial X1	99
58	Koefisien Korelasi X2	100
59	Hasil Koefisien Korelasi Berganda	101
60	Koefisien Determinasi	101
61	Hasil Uji Statistik T X1	102
62	Hasil Uji Statistik T X2	103
63	Hasil Uji Statistik F	103



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berjalannya waktu lingkungan bisnis tumbuh serta berkembang dengan sangat cepat dan dinamis, dalam kegiatan suatu perusahaan diperlukan adanya sistem manajemen yang efektif serta efisien yang artinya mudah untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan zaman serta dapat mengakomodasi setiap perubahan dengan tepat, cepat serta dengan biaya yang murah. Sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh besar dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan, yaitu memegang suatu peran yang penting guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten serta berkualitas agar dapat mencapai target perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu mengelola hubungan dan peran tenaga kerja sehingga mereka secara efektif dan efisien berkontribusi pada tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2016:10). Dengan adanya sumber daya manusia karyawan memiliki peran penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana fungsi manajemen. Sumber daya manusia (SDM) satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, keterampilan dan pengetahuan. Pengembangan terhadap sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana serta berkesinambungan, strategi untuk dapat mengembangkan SDM disebut dengan manajemen organisasi, yang dapat dilakukan secara fleksibel dalam menerima serta menerapkan gagasan-gagasan baru didalam kegiatan operasional perusahaan tujuannya agar SDM dapat selalu berkembang.

Setiap organisasi gaya kepemimpinan merupakan hal yang berpengaruh pada kinerja para pegawai, karena gaya kepemimpinan sebagai tolak ukur terhadap kemajuan maupun kemunduran organisasi tersebut. Kemampuan untuk dapat memberikan masukan serta saran terhadap sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan hidup sebuah organisasi agar tercapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Asriyanti Maku (2017), mengungkapkan bahwa untuk mendukung target organisasi dibutuhkan suatu kondisi yang memungkinkan terjadinya sinergi antar unit kerja dalam organisasi atau antara pimpinan dan bawahan. Dalam setiap organisasi, pekerjaan bawahan selalu bergantung pada pemimpin. Jika pemimpin kurang memiliki kemampuan untuk memimpin, tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan tidak dapat dilaksanakan dan diselesaikan dengan baik sedangkan jika pemimpin mampu menjalankan fungsinya dengan baik maka sangat mungkin tujuan organisasi dapat tercapai. Fenomena gaya kepemimpinan di Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta, berdasarkan observasi yang peneliti lakukan menurut beberapa pegawai di sana gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta cenderung otokratis dan kurangnya kontrol kepada bawahan dalam menghadapi keadaan darurat dan kurangnya kesigapan dalam pengambilan keputusan pada keadaan darurat.

Kinerja karyawan memiliki faktor yang tidak kalah penting dari sumber daya manusia bagi sebuah perusahaan. Kinerja merupakan wujud dari perilaku kerja seorang karyawan yang diperlihatkan sebagai prestasi kerja. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan merupakan penentu terhadap sebuah keberhasilan

suatu perusahaan. Dalam semua aktifitas organisasi, manusia merupakan hal yang paling penting serta kompeten dalam kegiatan perusahaan tersebut. Hal tersebut harus didukung dengan kinerja yang baik, karena tanpa adanya kinerja yang baik SDM tidak akan mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Kinerja dapat dinilai apabila suatu individu atau kelompok sudah mempunyai standar yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan sebagai tolok ukur keberhasilan suatu kinerja. Oleh karena itu, jika tidak adanya target dan tujuan, maka kinerja seseorang atau kinerja perusahaan tidak dapat dilihat kesuksesannya apabila tidak adanya tolok ukur dalam penilaian suatu kinerja. Kinerja dapat dikatakan baik atau sukses apabila suatu individu atau kelompok mencapai target atau tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dengan efektif dan efisien.

Agar tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan, setiap perusahaan selalu meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, perusahaan dapat mewujudkan kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawannya. Untuk memajukan suatu perusahaan diperlukannya kepercayaan bahwa semua kerja keras serta upaya yang dilakukan dibutuhkan dukungan dari berbagai banyak pihak. Maka dari itu, peran karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan agar tercapainya tujuan perusahaan. Selain itu seorang pemimpin wajib memiliki sifat yang bijaksana dalam segala permasalahan yang ada didalam lingkungan perusahaan. Menjalin hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya akan menyalurkan optimisme

sehingga hubungan keduanya berjalan dengan baik. Pemimpin sebagai panutan dalam setiap kegiatan berorganisasi, harus mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi kerja seseorang agar mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang telah disepakati dan dapat mencapai tujuan bersama. Setiap pemimpin harus memperlihatkan suatu contoh yang baik dalam sifat maupun dalam mengambil tindakan, sehingga hal tersebut nantinya akan menjadi acuan bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi kerja seseorang untuk dapat terus maju dan berkembang.

Motivasi kerja menjadi salah satu pendorong seseorang untuk terus mau mencapai tujuan agar mendapatkan hasil yang terbaik. Maka dari itu jika seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Selain itu jika ada seorang karyawan yang kurang semangat dalam pekerjaannya maka seorang pemimpin harus memberikan perhatian dan motivasi yang lebih agar karyawan tersebut dapat termotivasi kembali dalam pekerjaannya. Miftah (2016) Menyatakan bahwa pemimpin yang baik sepatutnya mampu memberikan motivasi karyawannya dalam bekerja. Menurut Widodo, (2016), sebuah organisasi tidak hanya mengharapkan karyawan yang kompeten dan berkualitas, tetapi yang terpenting adalah seberapa giat karyawannya bekerja dan mau mencapai hasil kerja yang optimal. Fenomena kurangnya motivasi kerja pegawai Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta dapat dilihat dari tabel absensi sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Absensi Pegawai Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta
Pada Bulan Januari – Desember 2020

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Terlambat
Januari	3	0	2	4
Februari	5	3	1	2
Maret	0	2	4	4
April	2	0	1	7
Mei	6	4	8	8
Juni	3	3	3	9
Juli	7	3	9	10
Agustus	6	4	6	7
September	4	3	3	5
Oktober	8	1	2	9
November	6	2	4	8
Desember	7	4	6	13

Sumber: Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta tahun 2020

Dari tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai yang terlambat selalu ada setiap bulannya terhitung pada bulan Januari sampai Desember 2020. Alasan seorang pegawai mengalami keterlambatan daftar hadir dikarenakan kurangnya motivasi kerja pada pegawai Badan Restorasi Gambut dan Mangrove Jakarta hal ini mungkin dikarenakan tingginya beban kerja yang diberikan kepada pegawai.

Badan Restorasi Gambut & Mangrove merupakan lembaga nonstructural yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada presiden. Bertugas untuk memfasilitasi percepatan pelaksanaan restorasi gambut dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pada areal restorasi gambut serta melakukan percepatan rehabilitasi mangrove di provinsi target, salah satu target utama Badan Restorasi Gambut & Mangrove yang diberikan oleh presiden yaitu merestorasi lebih dari 2

juta hektar lahan ekosistem gambut dengan target waktu penyelesaian selama 5 dimulai pada tahun 2016, akan tetapi sampai tahun 2020, luas lahan yang terestorasi baru mencapai 963.822 hektar angka ini tentunya cukup jauh dari target yang sudah ditentukan.

Table 1.2 Capaian Luas Lahan Gambut yang Terestorasi

No	Tahun	Target	Realisasi (%)
1	2016	747.753 ha	2.711 ha (0,36)
2	2017	498,502 ha	198.769 ha (39,9)
3	2018	498.502 ha	307.953 ha (61,7)
4	2019	498.502 ha	401.402 ha (80,5)
5	2020	122.000 ha	52.987 ha (43,4)

Sumber: Website Badan Restorasi Gambut & Mangrove 2016-2020

Berdasarkan data pada tabel 1.2, luas lahan gambut yang terestorasi oleh Badan Restorasi Gambut & Mangrove masih cukup jauh dari target yang telah ditentukan, luas lahan yang sudah terestorasi secara keseluruhan baru mencapai 48% atau sekitar 963.822 ha dari target utama yaitu seluas 2 juta ha. hal ini perlu segera ditingkatkan mengingat lahan gambut memiliki potensi untuk dimanfaatkan pada bidang pertanian.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Priyono, Qomariah dan Winahyu (2018), memperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2018); Dalimunthe (2018) Namun berbeda dengan Tamarindang, Mananeke dan Pandowo (2017) yang menyatakan

bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini didukung dengan Analisa dan riset yang dilakukan oleh Khairizah, Noor dan Suprpto (2017), Budiwibowo (2016)

Selanjutnya penelitian tentang motivasi terhadap kinerja karyawan, oleh beberapa penelitian terdahulu seperti Novitasari (2017), menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadiwijaya (2015); Gueterres; Supartha (2016) Sedangkan menurut Isnaini (2018) menunjuka bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja penelitian ini serupa dengan riset dan Analisa yang dilakukan oleh Ekhsan (2019)

Beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan oleh Cahyono, Hamid dan Nurtjahyono (2016) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Analisa dan riset tersebut didukung oleh Nopitasari dan Krisnandi (2019); Widayanti, Rahardjo dan Febrianti (2017)

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti berupaya untuk membuktikan hasil dari pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan demikian judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Restorasi Gambut & Mangrove Jakarta**”

1.2 Permasalahan

1.2.1 identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan yang kurang disukai oleh bawahan, hal ini patut diduga karena sifat kepemimpinan yang tegas dan sepihak
2. Motivasi kerja yang kurang baik, hal ini patut diduga karena pegawai merasa tidak puas saat pembayaran gaji.
3. Kinerja pegawai yang kurang memuaskan, hal ini patut diduga karena gaya kepemimpinan yang sepihak dan motivasi kerja yang kurang baik serta capaian kinerja yang tidak maksimal

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

1.2.3 rumusan masalah

Berhubungan dengan latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Restorasi Gambut & Mangrove?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai Badan Restorasi Gambut dan Mangrove?

3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh diantara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Restorasi Gambut & Mangrove?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang diatas maka penulis mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Badan Restorasi Gambut & Mangrove
2. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Badan Restorasi Gambut & Mangrove
3. Untuk menganalisa bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

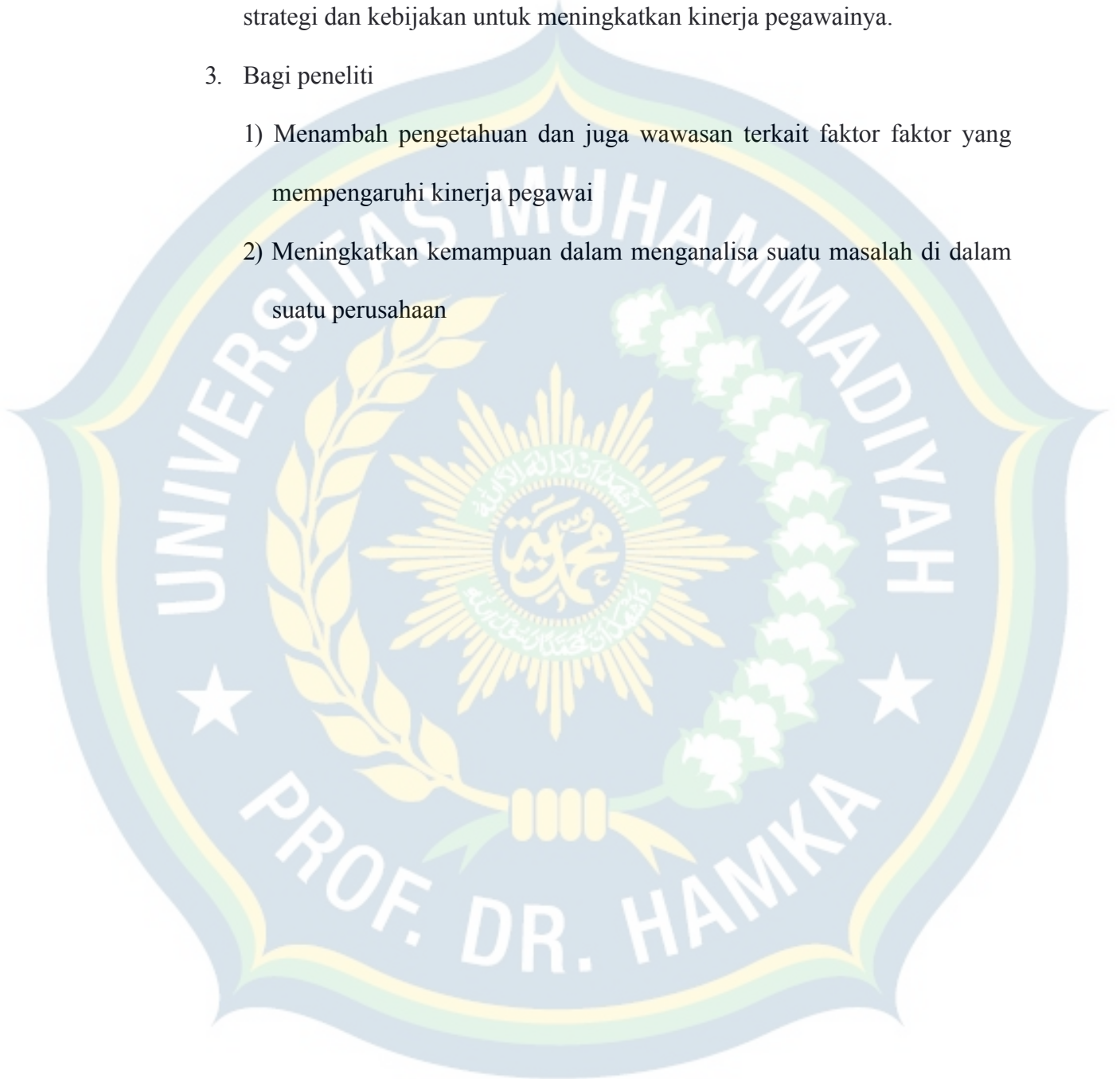
Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

1. Bagi Universitas
 - 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi tambahan bahan refrensi dalam pengembangan pendidikan khususnya di bidang sumber daya manusia
 - 2) Sebagai bahan refrensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang sumber daya manusia
2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan Badan Restorasi Gambut & Mangrove dalam menetapkan strategi dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Bagi peneliti

- 1) Menambah pengetahuan dan juga wawasan terkait faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai
- 2) Meningkatkan kemampuan dalam menganalisa suatu masalah di dalam suatu perusahaan



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Razak, d. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing Vol 8 No 6*.
- Adiwilaga, R. (2018). *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Sleman: Deepublish.
- Agustina, K. d. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta II (1)*, 26-31.
- Almustofa. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. *Skripsi Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro*.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bayu Hendro Priono, N. Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* , 144-160.
- Billy Tamarindang, L. M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2* , 1599-1606.
- Budi Permana Yusuf, R. F. (2020). Pengaruh Motivasi individual dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik Vol 1 No 1*.
- Catur Widayati, T. H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Vol. 13 No. 3*.
- Choiriyah Abid Dzajuli, S. I. (2021). • The Influence of Leadership Style, Motivation and Work Discipline againts Employee Performancein the Regional Secretariat Ogan Komering Ulu (OKU) Regecy South Sumatra. *International Journal Of Business Management and Economics*.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen* , 53.

- Damodar N., G. d. (2015). *Basic Econometric 5th Edition*. New York: McGraw Hill Education.
- Dzajuli, C. A. (n.d.).
- Edi, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Firda. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Victoria di Samarinda. *E Journal Ilmu Administrasi Bisnis Vol. 3 No. 3*.
- Fraenkel, J. R. (2015). *How to Design and Evaluate Research in Education, 8th edition*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Proogram IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie, T. L. (Yogyakarta). *Administrasi Perkantoran Modern*. 2016: Liberty.
- Hadiwijaya, H. (2015). Effect Of Styles Of Leadership and Motivation to Employee Perfomance. *Munich Personal RePEc Archive (MPRA) Vol. 5 No. 1*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Indriantoro, N. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe- Yogyakarta.
- Kadarisman. (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khaerul, U. (2016). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Krisnandy, E. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry Vol. 14 No 1. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, R. d. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Novitasari, P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 5 No. 9*.
- Nurdin, I. S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- P, S. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisa Data Dengan SPSS*. Jakarta: Mediakom.
- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami Untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Priyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Rahmi, A. d. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *Journal International Journal of Business and Management Invention (IJBM)*, 8-14.
- Rivai, V. M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Ke-10*. Jakarta: Gunung Agung.
- Robbins. (2016). *Human Resources Management Edisi 16 Jilid 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah, S. A. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- S.P, H. M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Silaen. (2018). *Metofologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Siyoto, S. d. (2017). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Loterasi Media Publishing.
- Steer, R. M. (2017). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2017). *Metodologi Penelitian-Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 1-18.
- Supartha, L. A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru . *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 429-454.
- T, K. H. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta II* (10).
- Tampi, B. J. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, tbk. *Acta Diurna Volume III No. 4*.
- Toha, M. (2015). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Uno, H. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.