

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN
INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4 MAKASSAR**

SKRIPSI



**AMALIAH HATTA
105721116520**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

**JUDUL PENELITIAN:
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN
INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4 MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

AMALIAH HATTA
NIM: 105721116520

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah Swt. tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S. Al-Baqarah, 2: 286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelahmu itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”
(Boy Chandra)

“Work until you don’t have to introduce yourself”

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah Swt. karena telah memberikan nikmat karunia kemudahan dan pertolongan tiada henti hingga saat ini.

Kepada yang teristimewa,

cinta pertama dan panutanku Ayahanda Hatta Abdul Hakim,
dan pintu surgaku Ibunda Rasniaty Amise tersayang.

Keduanya memang tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun keduanya mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan serta melangitkan doa-doanya demi kelancaran dan kemudahan penulis sehingga mampu menyelesaikan studi ini hingga akhir.



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)
Nama Mahasiswa : Amaliah Hatta
NIM : 105721116520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
Menyatakan Bahwa Penelitian Ini Telah diteliti dan diujikan di depan panitia penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 25 Mei 2024, di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 27 Mei 2024

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Muhammad Yusuf S.Sos., M.M
NIDN:0003108713

Pembimbing II

Hj. Nurhaya S.T., M.M
NIDN:0906098701

Mengetahui,



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi

Wasrullah S.E., M.M
NBM: 1151 132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar




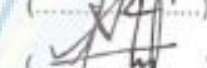
بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ


HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Amaliah Hatta, Nim : 105721116520 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0008/SK-Y/61201/091004/2024 , Tanggal 16 Zulkaidah 1445 H/ 25 Mei 2024 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 16 Zulkaidah 1445 H
25 Mei 2024 M

PANITIA UJIAN

- | | | |
|--------------------|---|--|
| 1. Pengawas Umum : | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) |  |
| 2. Ketua : | Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |  |
| 3. Sekretaris : | Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) |  |
| 4. Penguji : | 1. Dr. Siti Aisyah, S.E., M.M., CWM
2. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M.
3. M. Hidayat, S.E., M.M.
4. Dr. Irwan Abdullah, S.Sos., M.M | 


 |

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amaliah Hatta
Stambuk : 105721116520
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

Dengan ini menyatakan Bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Makassar, 27 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan,



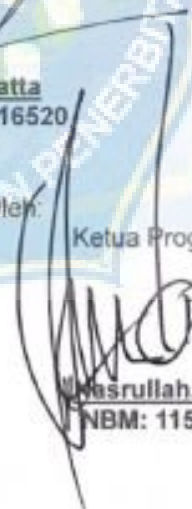
Amaliah Hatta
NIM:105721116520

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507



M. Masrullah, S.E., M.M
NBM: 1151 132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amaliah Hatta
NIM : 105721116520
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Fungsi Penganggaran, Pengalokasian Sumber Dana Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Pengembalian Investasi Musiman Petani Jagung

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihkan media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 27 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan



Amaliah Hatta
NIM: 105721116520

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambah-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Regional) 4 Makassar.”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis yang tersayang Ayahanda Hatta Abdul Hakim terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis hingga saat ini, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik dan memotivasi, memberi dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi ini hingga akhir. Dan pintu surgaku, Ibunda Rasniaty Amise tercinta yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta serta melangitkan doa-doanya demi kemudahan dan kelancaran penulis dalam menjalankan kehidupan perkuliahan. Dan saudara – saudaraku terkasih, Kakak Muh. Bismar Hatta, S.E., dan Adik Ahmad Aqil Ayman Hatta yang senantiasa memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi – tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam`an, S.E., M.M, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Muchriady Muchran, S.Kom., M.M, selaku Penasehat Akademik.
5. Bapak Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
6. Ibu Hj. Nurinaya ST., M.M selaku pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
7. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah memberikan ilmunya kepada penulis selama proses perkuliahan.
8. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
9. Rekan – rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020, terkhusus Manajaemen 20E yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.

10. Pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar beserta seluruh jajarannya, yang telah mengizinkan dan membantu melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi demi menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
11. Kepada seluruh Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas kerja samanya dalam kesediaan mengisi kuesioner dan penyampaian informasi mengenai hal-hal yang terkait penelitian penulis.
12. Teman seperjuangan Nur Intan Vadila, Ika Cahyati Nur Amin, Muh. Agil Saputro, Sawir Wahyu, Mutya Khaerunnisa, Firastika, dan Erwin Saputra, terimakasih atas dedikasinya selama ini kebersamai penulis hingga detik ini.
13. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, Alfian, S.T. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini, walau jauh tapi sedia meluangkan waktu maupun materi kepada penulis. Telah bersedia menjadi pendamping dalam segala hal, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluh kesah, serta memberi apresiasi dan semangat untuk pantang menyerah dalam penulisan skripsi ini.
14. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa penulis tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat dapat merampungkan penulisan skripsi ini.
15. Terakhir, untuk diri saya sendiri. Amaliah Hatta. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih sudah memilih berusaha dan merayakan diri sendiri sampai di titik ini, walau terkadang merasa putus asa atas apa yang telah

diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih karena memutuskan untuk tidak menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialah selalu dimanapun berada, Amel. Perjalanan kedepan masih panjang, akan ada rintangan dan proses yang akan dihadapi kedepannya. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan dan menerima diri sendiri.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah – mudahan Skripsi sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu`alaikum Wr.Wb

Makassar, Mei 2024

Penulis

ABSTRAK

AMALIAH HATTA. 2024. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Pembimbing I Muhammad Yusuf dan Pembimbing II Nurinaya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif. Sampel ini diambil dari PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yang telah dibahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan lagi terkhusus kemampuan memotivasi dan mengendalikan emosi sebab dari hasil tanggapan responden kedua hal ini masih menjadi kekurangan pemimpin serta beban kerja pegawai perlu di perhatikan lagi terkhusus pada kondisi pekerjaan karena dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kondisi pekerjaan masih menjadi hal yang dikeluhkan oleh karyawan.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

AMALIAH HATTA. 2024. *The Influence of Leadership Style and Workload on PT Employee Performance. Indonesian Harbor (Persero) Regional 4 Makassar. Thesis. Departmen of Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Guided by : Supervisor I Muhammad Yusuf and Co-Supervisor Nurinaya.*

The purpose of this research is to determine *The Influence of Leadership Style and Workload on PT Employee Performance. Indonesian Harbor (Persero) Regional 4 Makassar. This type of research is quantitative descriptive. This sample was taken from the PT. Indonesian Harbor (Persero) Regional 4 Makassar. The type of data used in this study is quantitative data obtained from distributed questionnaires and is related to the problem under study. Data collection was carried out by observing and distributing questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculation through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) application version 26 regarding The Influence of Leadership Style and Workload on PT Employee Performance. Indonesian Harbor (Persero) Regional 4 Makassar which has been discussed in the previous chapter, the author draw ini important conclusion, namely Leadership style and workload have a positive and significant effect on employee performance. The leadership style needs to be further improved, especially the ability to motivate and control emotions because from the results of the second respondent's response, this is still a shortage of leaders and employee workload needs to be paid more attention, especially to working conditions because it can be seen from the research results that working conditions are still something that people complain about. employee.*

Keywords : *Leadership Style, Workload, Employee Performance.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	1
HALAMAN JUDUL	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAAN	vi
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teoritis	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan	13
3. Beban Kerja	20
4. Kinerja Karyawan.....	24
B. Tinjauan Empiris	26
C. Kerangka Pikir	36
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38

A. Jenis Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Jenis dan Sumber Data.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	39
E. Metode Pengumpulan Data.....	40
F. Definisi Operasional Variabel.....	40
G. Metode Analisis Data.....	43
H. Uji Hipotesis.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	48
B. Penyajian Data (Hasil Penelitian).....	54
C. Analisis dan Interpretasi.....	74
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	81



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	36
Gambar 4.1	PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)	50
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	51
Gambar 4.3	Uji Normalitas (Grafik).....	71

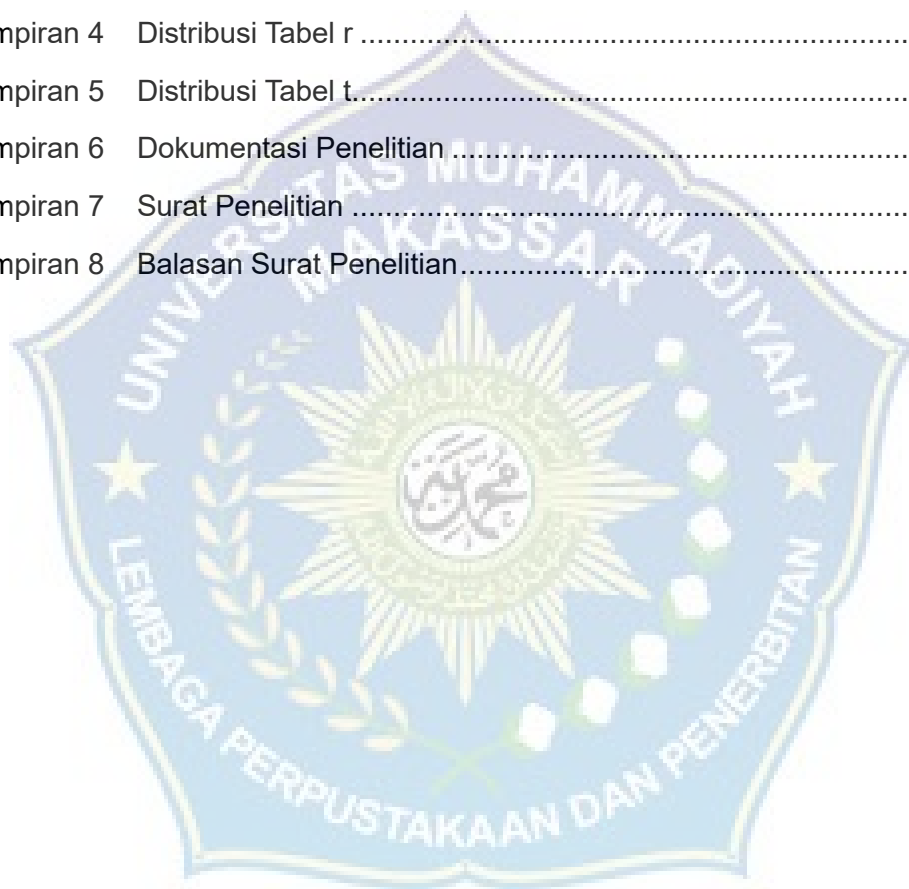


DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Penilaian Presentase Capaian Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar Berdasarkan Jenis Kelamin.....	7
Tabel 1.3	Jumlah Karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar Berdasarkan Devisi Penempatan	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1	Skor Nilai Jawaban Responden	43
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	55
Tabel 4.2	Usia Responden.....	55
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	56
Tabel 4.4	Lama Bekerja Responden	56
Tabel 4.5	Penilaian Responden pada Variabel X_1	58
Tabel 4.6	Penilaian Responden pada Variabel X_2	60
Tabel 4.7	Penilaian Responden pada Variabel Y	62
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X_1).....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_2)	65
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4.11	Hasil Reliabilitas	66
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Heteroskedasrisitas (Uji Gesjssel).....	69
Tabel 4.15	Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	70
Tabel 4.16	Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan	73
Tabel 4.17	Hasil Uji R^2	74

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner	82
Lampiran 2	Tabulasi Kuesioner.....	87
Lampiran 3	Hasil Olahan Data <i>IBM SPSS Statistic 26</i>	92
Lampiran 4	Distribusi Tabel r	101
Lampiran 5	Distribusi Tabel t.....	102
Lampiran 6	Dokumentasi Penelitian	103
Lampiran 7	Surat Penelitian	104
Lampiran 8	Balasan Surat Penelitian.....	106



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) ialah sumber daya dimana secara signifikan mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Bagus atau tidaknya sumber daya manusia dapat mempengaruhi efektivitas kinerja suatu organisasi ataupun perusahaan, oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengelola manusia dalam suatu perusahaan sangat penting, mengingat kualitas sumber daya manusia yang harus diutamakan.

Permasalahan yang terjadi pada karyawan dapat mengganggu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Segala penanganan terhadap berbagai macam permasalahan pada karyawan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia. Kegiatan mengelola karyawan seperti penerapan kebijakan juga bagaimana mengelola perubahan yang terjadi juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Cara perusahaan dalam memperlakukan para karyawannya akan sangat mempengaruhi kualitas sumber daya manusianya, jika kualitas sumber daya manusia baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Dalam era globalisasi yang terus berkembang dan dunia bisnis yang semakin sengit, kinerja karyawan menjadi salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dan bersaing di pasar sangat tergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara efisien dan efektif. Oleh

karena itu, manajemen kinerja karyawan telah menjadi fokus utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Fahri, 2019)

Allah Swt. berfirman dalam QS. At-Taubah/9: 105.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah/9: 105).

Walaupun surah ini tidak langsung merujuk kepada kinerja, tetapi yang dapat kita simpulkan berdasarkan tafsir surah ini adalah bekerjalah dengan berbagai pekerjaan yang mendatangkan manfaat, pentingnya sebagai karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan memberikan hasil yang optimal karna semua hasil pekerjaan tersebut akan terlihat dan dinilai dengan orang lain (pimpinan) atau lingkungan sekitar. Selain itu, tertuang juga dalam QS. An-Nahl/16: 97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya Kami akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Makna yang terkandung dalam surah ini adalah mengenai dunia kerja seorang karyawan yang harus bekerja dengan baik dan optimal serta keikhlasan agar mendapatkan balasan hasil yang baik sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan berupa gaji dan intensif dari perusahaan.

Salah satu faktor yang memiliki peran utama dalam membentuk kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan adalah elemen kunci dalam menciptakan budaya perusahaan, mengarahkan visi, dan memotivasi para karyawannya. Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin bawahan atau karyawannya, bagaimana pemimpin dalam mempengaruhi karyawannya, memotivasi, memberi dukungan dan arahan kepada para karyawannya. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara kepemimpinan yang tidak sesuai dapat menghambat produktivitas dan kesejahteraan karyawan dan akan berdampak kepada kinerjanya.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan adalah tugas dan kewajiban yang dipertanggungjawabkan tidak hanya kepada mereka yang dipimpinnya, tetapi juga dihadapan Allah Swt. sesuai dengan firmanNya dalam QS. Al Mu'minun/18: 8-9 yang berbunyi

وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٨﴾ أُولَٰئِكَ هُمُ الْوَارِثُونَ ﴿٩﴾

Artinya: "Dan orang-orang yang memelihara amanah (yang dipikulnya) dan janji mereka, dan juga orang-orang yang memelihara sholatnya."

Dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab pemimpin tersebut akan diberikan tanggung jawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalahgunaan jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik. Nabi Muhammad SAW bersabda “Setiap kalian adalah pemimpin, dan kalian akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.” Nabi mengingatkan kita sebagai umatnya untuk selalu menjaga amanah tanggung jawab kepemimpinan yang telah didapatkan, sebab hal tersebut akan dipertanggungjawabkan nantinya, baik didunia maupun di akhirat.

Selain gaya kepemimpinan, terdapat pula faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan yaitu beban kerja yang dialami. Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik, mental, sosial yang menjadi tanggung jawabnya (Eni Mahawati, 2021). Beban kerja yang berlebihan yang dirasakan setiap karyawan dapat mengarah pada stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Dalam perspektif Islam dari hadist riwayat Abu Hurairah r.a, Nabi Muhammad SAW bersabda:

“Seseorang hamba sahaya berhak untuk mendapatkan makanan dan pakaiannya, janganlah kalian bebani dia dengan pekerjaan yang diluar kemampuannya.”

Berdasarkan hadist di atas dapat disimpulkan, Islam mengajarkan bahwa tidak sepatasnya seorang pemimpin memberikan beban pekerjaan diluar dari kemampuan dan kapasistas karyawannya. Jika beban kerja diberikan terlalu banyak, sulit, dan terlalu beragam, atau tidak cukup waktu yang tersedia, maka akan menimbulkan kondisi kelebihan beban kerja

dimana hal tersebut membuat kelelahan mental dan fisik serta ketidaknyamanan pada karyawan sehingga menyebabkan hasil kinerja yang dicapai menjadi kurang maksimal juga akan berdampak kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi dan pengamatan peneliti pada objek penelitian yaitu PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar diketahui bahwa rata-rata kinerja karyawan perusahaan tersebut pada data tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Penilaian Persentase Capaian Kinerja Karyawan

No.	Aspek Penilaian Kinerja Karyawan	Nilai Persentase Capaian
1.	Kualitas	89%
2.	Kuantitas	89%
3.	Tanggung Jawab	89%
4.	Kerjasama	90%
5.	Inisiatif	90%
Jumlah		89,4%

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia Regional 4 Makassar

Dilihat dari hasil data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan berdasarkan aspek penilaian kinerja belum cukup memenuhi harapan perusahaan. Maka dari hal ini pentingnya pengelolaan MSDM dalam sebuah perusahaan melalui penerapan Gaya Kepemimpinan yang tepat yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Penurunan kinerja karyawan juga bisa terjadi dikarenakan Beban Kerja yang diterimanya.

PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar adalah sebuah perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak sebagai pemain utama dalam industri logistik mulai dari pelayanan kapal, pelayanan barang, pengusahaan alat, pelayanan terminal konvensional, pelayanan terminal petikemas, dan tentunya berperan penting dalam mendukung

ekonomi negara. Kinerja karyawan di perusahaan ini memiliki dampak langsung pada kelancaran operasi, kepuasan pelanggan, dan pencapaian tujuan bisnis. Oleh karena itu, menjadi sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor kunci adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan dan beban kerja yang dialami oleh karyawannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar memiliki potensi besar untuk mempengaruhi kinerja karyawannya. Seorang pemimpin yang efektif harus mampu menginspirasi, memotivasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Di sisi lain, kepemimpinan yang tidak tepat bisa menghambat produktivitas dan menghambat kemajuan perusahaan.

Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar adalah aspek yang mungkin memiliki dampak signifikan pada kinerja mereka. Karyawan yang merasa terlalu banyak beban kerja, tekanan, atau tuntutan yang berlebihan dapat mengalami penurunan produktivitas, peningkatan tingkat stres, dan bahkan potensi penurunan kepuasan dalam pekerjaan mereka dan berdampak kepada kinerjanya. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang juga dapat mempengaruhi aspek kesejahteraan karyawan, seperti keseimbangan kerja-kehidupan pribadi, kesehatan fisik dan mental, dan motivasi.

Berikut ini adalah tabel jumlah karyawan berdasarkan Devisi Penempatan dan Jenis Kelamin pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan PT. Pelindo Regional 4 Makassar berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan
1.	Perempuan	58 Orang
2.	Laki-laki	89 Orang
TOTAL		147 Orang

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan pada PT. Pelindo Regional 4 Makassar berdasarkan Devisi Penempatan

No.	Devisi Penempatan	Jumlah Karyawan
1.	Regional Head	5 orang
2.	Devisi Head Komersial	20 orang
3.	Devisi Head Operasi	31 orang
4.	Devisi Head Teknik	24 orang
5.	Devisi Head Anggaran, Akuntansi, dan Pelaporan	23 orang
6.	Devisi Head Pengelolaan Keuangan dan Perpajakan	25 orang
7.	Devisi Head Pelayanan SDM dan Umum	19 orang
TOTAL		147 Orang

Sumber: PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

Berdasarkan riset awal peneliti, ditemukan permasalahan yang terjadi pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar adalah terkadang pimpinan memberi tugas atau project kepada karyawannya cenderung terkesan memberi tugas yang diluar kapasitas dan kemampuan karyawan itu sendiri dan pimpinannya hanya ingin terima jadi hasil project tersebut tanpa ada arahan spesifik yang lebih jelas dan juga seringkali jangka waktu yang diberikan cukup singkat bahkan bisa saja membutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikannya. Sehingga hal ini membuat karyawan merasa terbebani karna mendapatkan tuntutan pekerjaan yang berlebih atas tugas atau project yang diberikan tersebut. Selain itu, juga minimnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan yang membuat pimpinan kurang peka terhadap apa yang dirasakan oleh karyawannya, sehingga membuat hal ini belum teratasi sepenuhnya yang

dapat dilihat dari rendahnya kuantitas dan kualitas kinerja karyawan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana penerapan gaya kepemimpinan dan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yang dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Berdasarkan landasan teori dan fenomena permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pada proposal ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar?

C. Tujuan Penelitian

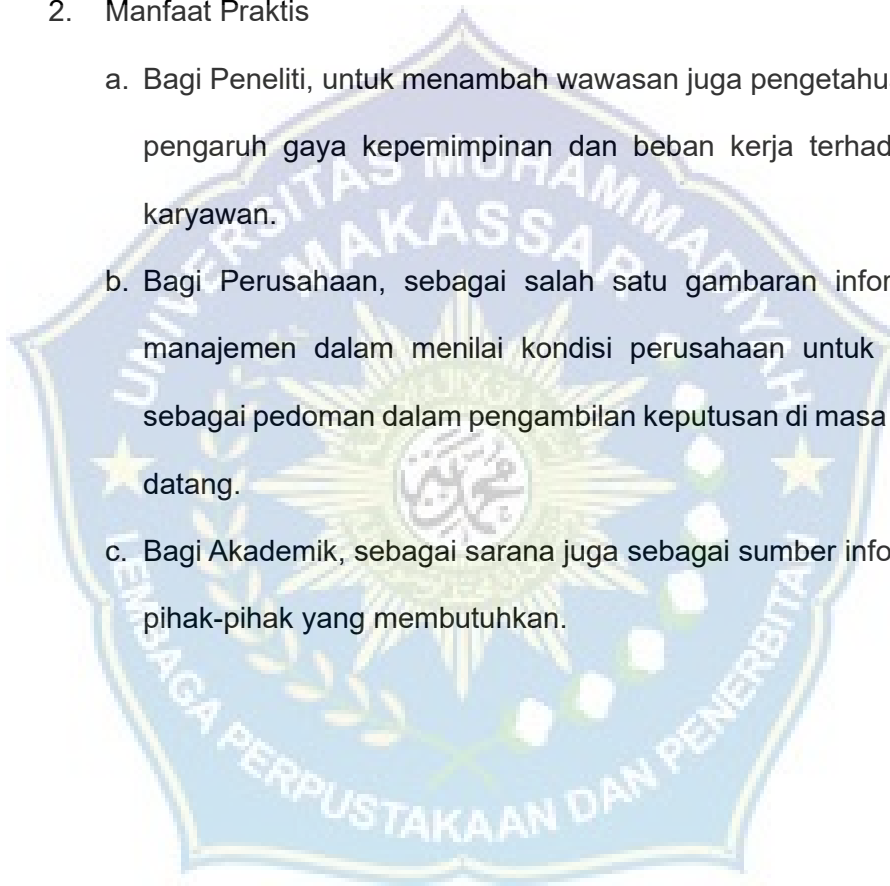
Tujuan proposal ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis, memberikan kontribusi pada pengembangan kemajuan ilmu manajemen terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti, untuk menambah wawasan juga pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi Perusahaan, sebagai salah satu gambaran informasi bagi manajemen dalam menilai kondisi perusahaan untuk digunakan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan di masa yang akan datang.
 - c. Bagi Akademik, sebagai sarana juga sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah termasuk hal terpenting dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Semua orang yang bekerja untuk suatu organisasi atau perusahaan, termasuk karyawan dan pimpinan, disebut sumber daya manusia (SDM). SDM juga mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang dimiliki oleh orang-orang tersebut. (Susan, 2019)

Salah satu bidang ilmu manajemen yang mempelajari peran manusia dalam organisasi disebut manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia ini sangat penting untuk pengelolaan sumber daya organisasi lainnya karena mereka memiliki kemampuan untuk merencanakan (planning), mengorganisasikan (organizing), mengarahkan (actuating), dan mengontrol (controlling) semua sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (Asmirin Noor, 2023).

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa pentingnya fungsi manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam suatu perusahaan karena termasuk bagian dari ilmu manajemen yang memiliki tugas

khusus untuk mengelola semua unsur manusia termasuk karyawan dalam perusahaan tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Umar dalam Asmirin (2023) menyebutkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi atas dua yaitu Fungsi Manajerial dan Fungsi Operasional, berikut penjelasannya:

a. Fungsi Manajerial

Terdapat 4 hal yang termasuk dalam fungsi manajerial, yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan berarti penentuan terlebih dahulu suatu program manajemen SDM untuk membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Organisasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Seorang manajer SDM harus merencanakan bagaimana hubungan antara pekerjaan dan elemen fisik, antara sesama kelompok, dan antara pimpinan secara keseluruhan.

3. Pengarahan

Fungsi ini mencakup bagaimana melakukan suatu pekerjaan atau membuat pekerjaan berjalan sesuai dengan harapan perusahaan.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu fungsi manajemen yang melibatkan pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana manajemen SDM.

b. Fungsi Operasional

Terdapat 6 hal yang termasuk dalam fungsi operasional, yaitu:

1. Pengadaan

Fungsi pengadaan termasuk menentukan rencana penarikan karyawan, termasuk jumlah, jenis, dan kualitasnya. Ini juga mencakup seleksi dan penempatan karyawan.

2. Pengembangan karyawan

Fungsi pengembangan karyawan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan.

3. Kompensasi

Fungsi kompensasi mengacu pada pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak bagi kehidupan manusia kepada pekerja atas jasa mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengintegrasian

Salah satu fungsi pengintegrasian adalah menyesuaikan keinginan pribadi karyawan dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

5. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan berkaitan dengan menjaga dan meningkatkan kondisi kerja karyawan serta menjaga sifat yang menyenangkan.

6. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja melibatkan pemutusan karyawan dari organisasi untuk mengembalikan pekerjaan mereka kepada masyarakat, seperti pensiun, pemecatan, atau penempatan di luar perusahaan.

2. Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan sangat penting dalam suatu organisasi karena merekalah yang akan menjalankan dan mengarahkan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Ini juga merupakan tugas yang sulit karena harus memahami bagaimana setiap bawahan berperilaku yang setiap individu pasti berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sehingga mereka dapat memberikan pengabdian dan partisipasi mereka kepada organisasi secara efisien dan efektif. Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan atau kegagalan upaya untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh tingkat kepemimpinan organisasi tersebut.

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, sehingga mereka mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Usman dalam Rifdayanti (2019), pemimpin adalah orang-orang yang tugasnya menentukan tujuan, motivasi, dan tindakan kepada orang lain. Pemimpin adalah orang yang

memimpin suatu organisasi ataupun sebuah perusahaan, pemimpin dapat bersifat resmi dan tidak resmi. Kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok untuk bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Seseorang yang bisa mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu berkontribusi secara sukarela untuk mencapai tujuan perusahaan, disebut sebagai pemimpin. (Muizu dalam Siti Nur Aisah, 2020)

Secara umum, kepemimpinan didefinisikan sebagai upaya yang terorganisir untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia, materil, dan finansial agar mampu mencapai tujuan tertentu.

Pemimpin dalam sebuah perusahaan harus dapat memicu perubahan dengan menginspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi orang lain termasuk karyawan atau bawahannya sendiri. Sebagai seorang pemimpin harus bisa menciptakan tujuan atau visi untuk bawahannya. Maka diperlukan memiliki bawahan yang percaya pada kita dan bersedia berkomitmen dan mendukung kita sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan demi suatu perusahaan

b. Syarat dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Sani dalam Irawan (2019) jika seseorang ingin menjadi pemimpin diperlukan kemampuan memiliki pemahaman tentang perusahaan secara keseluruhan, kemampuan untuk memberikan

wewenang, bisa membuat bawahannya setia, dan mampu membuat keputusan. Seorang pemimpin harus memenuhi beberapa persyaratan agar dapat memimpin bawahannya dengan lebih efektif, sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk mengawasi dalam peran atau pelaksanaan tugas manajemen, terutama untuk memimpin dan mengawasi pekerjaan para bawahannya.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan untuk sukses.
3. Memiliki kecerdasan, termasuk kebijaksanaan, pemikiran, kreatif dan juga daya pikir.
4. Kemampuan dan tegas dalam membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Memiliki kepercayaan diri dan pandangan terhadap diri sendiri yang mampu untuk menghadapi masalah-masalah.
6. Kemampuan berinisiatif dalam bertindak, serta dapat menemukan cara-cara baru atau berinovasi.

Menurut (Kartono, 2019) jika seseorang ingin menjadi pemimpin, mereka harus memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan ini sangat penting agar dalam memimpin ia memiliki kekuasaan dan wibawa sebagai seorang pemimpin. Pemimpin tersebut harus memiliki kelebihan sebagai berikut:

1. Kapasitas kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara dan kemampuan menilai.
2. Ilmu pengetahuan yang luas.

3. Bertanggung jawab, mandiri, berinisiatif, tekun, ulet, percaya diri, agresif, dan memiliki keinginan untuk lebih unggul.
4. Aktif berpartisipasi, memiliki tingkat sosial yang tinggi, mudah bergaul, kooperatif, senang bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor.
5. Status meliputi kedudukan sosial-ekonomi yang cukup tinggi, populer, dan tenar.

Dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang pemimpin harus memiliki kualitas kepemimpinan. Seorang pemimpin harus kuat dan sehat secara fisik dan mental. Untuk berhasil dalam memimpin perusahaan, seorang pemimpin harus memiliki lebih dari sekedar kemampuan untuk mengarahkan bawahannya, pemimpin juga harus memiliki sikap bijaksana, kemahiran manajemen, jiwa sosial yang tinggi, dan kecakapan. Tanpa ini, setiap pemimpin tidak akan dapat membuat kemajuan dalam perusahaannya.

c. Gaya Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin melakukan tugas kepemimpinan atau cara manajemen dalam memimpin bawahannya dikenal sebagai gaya kepemimpinan atau *style of leadership*. Adapun jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai melalui berbagai cara atau kegiatan

yang disepakati bersama oleh bawahan dan pimpinan ialah gaya kepemimpinan demokratis.

Adapun karakteristik dari gaya kepemimpinan demokratis adalah wewenang pemimpin yang tidak mutlak, pimpinan bersedia untuk memberikan sedikit wewenang kepada bawahan, kebijakan dan keputusan dibuat bersama oleh pimpinan dan bawahan, dan komunikasi dapat terjadi dalam dua arah dari pimpinan ke bawahan dan sebaliknya, pimpinan atau bawahan memiliki banyak kesempatan untuk menyampaikan saran atau pendapat, tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan bersifat permintaan dengan menyampingkan sifat instruksi, dan pimpinan akan memperhatikan cara mereka bertindak dan bersikap untuk menumbuhkan kepercayaan dan saling menghormati.

2. Gaya Kepemimpinan Delegatif

Dalam gaya kepemimpinan delegatif, pemimpin akan jarang dalam memberikan arahan, pembuatan keputusan diserahkan kepada bawahan, dan diharapkan mampu menyelesaikan segala permasalahan. Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri khas dari perilaku pemimpin itu sendiri dalam melakukan tugasnya sebagai seorang pemimpin. Maka dari itu, gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat dipengaruhi oleh karakter pribadinya.

Gaya kepemimpinan delegatif ini cocok dilakukan jika bawahannya memiliki motivasi dan kemampuan yang tinggi.

Dengan demikian pimpinan tidak harus banyak dalam memberi perintah kepada bawahannya, bahkan pemimpin akan lebih banyak dalam memberi dukungan kepada bawahannya tersebut.

3. Gaya Kepemimpinan Birokratis

Perilaku memimpin yang ditandai dengan ketatnya pelaksanaan prosedur untuk pemimpin dan anak buahnya ini adalah ciri dari gaya kepemimpinan birokratis. Dalam kebanyakan kasus, pemimpin yang bersifat birokratis akan membuat keputusan hanya berdasarkan aturan yang berlaku dan tidak lagi memiliki fleksibilitas. Ciri lain dari gaya kepemimpinan birokratis adalah semua keputusan yang berkaitan dengan seluruh pekerjaan akan ditentukan oleh pemimpin, yang juga akan memberikan perintah kepada bawahan untuk melakukannya, pemimpin juga akan menetapkan semua standar kinerja, dan jika bawahannya tidak memenuhi standar ini akan ada sanksi yang sangat jelas.

4. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Gaya kepemimpinan ini menggunakan gaya kepemimpinan kendali bebas, dalam artian pemimpin sedikit sekali dalam menggunakan kekuasaannya dan hanya membiarkan bawahannya untuk berbuat dalam sesuka hati. Metode ini akan meningkatkan kemampuan anggota untuk mengambil inisiatif. Gaya ini hanya dapat berfungsi jika bawahan dapat menunjukkan kemampuan dan keyakinan yang cukup dalam

mencapai tujuan, karena tidak ada interaksi dan kontrol dari pemimpin.

5. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan ini adalah gaya pemimpin yang ingin mengambil segala keputusan dan kebijakan dari dirinya sendiri. Pemimpin yang bergaya otoriter tersebut akan bertanggung jawab atas semua tugas, sedangkan para bawahan hanya akan melaksanakan tugas yang telah diberikan (Mattayang, 2019).

d. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2019) gaya kepemimpinan seseorang dapat diidentifikasi dan dinilai dari beberapa indikator berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah pendekatan sistematis terhadap fakta alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang diperhitungkan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kemampuan untuk mendorong seorang anggota organisasi untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya untuk menyelesaikan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyampaikan pesan, ide, atau pikiran dengan

baik kepada anggota atau bawahannya secara lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Sebagai seorang pemimpin harus ingin membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif untuk kepentingan jangka panjang organisasi, termasuk memberi instruksi kepada orang lain dengan berbagai nada, termasuk yang tegas, meminta, atau bahkan mengancam. Tujuannya untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Pemimpin harus bertanggung jawab kepada karyawannya. Tanggung jawab dapat didefinisikan sebagai kewajiban untuk menanggung, memikul, tanggung jawab, atau menanggung segala akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Sebagai seorang pemimpin harus mampu mengendalikan emosionalnya dengan baik, agar tidak berdampak buruk terhadap kinerjanya dalam memimpin.

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik, mental, sosial yang menjadi tanggung jawabnya. (Eni Mahawati, 2021)

Menurut Utomodalam Nabawi dalam Sinaga (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya untuk mengumpulkan informasi tentang seberapa efektif dan efisien pekerjaan suatu organisasi atau pemegang jabatan.

Menurut Reggio dalam Hapzi (2022) menyatakan beban kerja adalah segala tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan yang mengharuskan bekerja dengan cepat, dapat menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja.

Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan tanggung jawab yang diterima oleh seseorang sebagai pekerja yang harus mampu diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, yang bisa memicu stress kerja dan mempengaruhi kinerjanya sendiri.

b. Jenis-Jenis Beban Kerja

Menurut Grandjean & Kroemer dalam Zuraida (2020) ada beberapa jenis-jenis beban kerja yaitu:

1. Beban kerja fisik, yang berarti bahwa produktivitas kerja bergantung pada manusia sebagai sumber daya. Tergantung pada individu, kelelahan didefinisikan sebagai penurunan kapasitas kerja.

2. Beban kerja mental, artinya aktivitas mental seperti persepsi, interpretasi, pengambilan keputusan, dan proses mengingat informasi termasuk dalam kategori pekerjaan mental yang sulit diukur menggunakan aktivitas fisik.

Beban kerja fisik dan mental yang dialami oleh seseorang dapat memberi dampak negatif seperti perasaan bosan, lelah, kurang berhati-hati saat melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan menyebabkan penurunan kinerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut B. Tarwaka dalam (Zuraida, 2020) ada dua faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal atau yang biasa disebut sebagai stressor terbagi atas:

- a. Tugas-tugas, tugas terdiri dari tugas fisik seperti sarana dan kondisi tempat kerja, sikap dan tata ruang kerja, serta tugas mental seperti tanggung jawab atas pekerjaan dan kompleksitasnya.
- b. Organisasi kerja mencakup jam kerja, waktu istirahat, sistem gaji dan kompensasi, tugas serta wewenang yang diberikan.
- c. Lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan kerja fisik (kebisingan, penerangan, mekanis dan getaran), lingkungan kerja kimiawi (pencemaran udara, gas, dan debu), lingkungan kerja biologis (parasit, bakteri dan virus), dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal terdiri dari faktor somatis (umur, ukuran, jenis kelamin, kondisi kesehatan dan status gizi), dan faktor psikis (kepercayaan, kepuasan, persepsi motivasi, dan keinginan). Faktor internal ini berasal dari dalam tubuh sebagai reaksi terhadap beban kerja dari faktor eksternal.

d. Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo dalam Sinaga (2021) adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan, artinya bagaimana seorang karyawan memahami atau menguasai pekerjaannya dengan baik dan benar.
2. Penggunaan Waktu Kerja, artinya waktu kerja yang sesuai dengan prosedur yang berlaku akan meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang Harus Dicapai, artinya target kerja yang diatur oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang didapatkan oleh karyawan.
4. Lingkungan kerja, adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.

4. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang berarti prestasi kerja seseorang. Pada dasarnya, apa yang dilakukan karyawan disebut dengan Kinerja. Konsep “kinerja” mengacu kepada tingkat pencapaian seorang karyawan atau organisasi terhadap kebutuhan pekerjaan mereka.

Kinerja didefinisikan oleh Stoner dalam Sinaga (2021) adalah hasil dari melakukan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia (Zusnita, 2019). Kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Sinaga (2021) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang mereka capai dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Sinaga (2021) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja yang baik dapat mencegah kesalahan dalam penyelesaian tugas, yang dapat membantu kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu disebut kuantitas kerja. Ini digunakan untuk menunjukkan seberapa efisien dan efektif tujuan perusahaan dapat dicapai.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja, serta sarana dan prasarana yang digunakan, dan bagaimana mereka berperilaku di tempat kerja setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dengan karyawan lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan masalah tanpa menunggu arahan dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab yang sudah ada pada karyawan tersebut.

B. Tinjauan Empiris

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dinda Yulian Triasari, Abd. Kodir Djaelani, Khalikussabir (2023).	“Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Toko Citra Tekstil Malang)”	Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Stres Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y).	Menggunakan analisis regresi linier berganda.	Menunjukkan hasil bahwa beban kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Yuan Badrianto, Muhamad Ekhsan, Cucu Mulyati (2022)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode probabilitas sampling dengan teknik simple random sampling yang diolah menggunakan program SPSS v.22 pada uji t (persial)	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung nilai 2,886 > t-tabel 1,989, pengaruh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung 2,276 > thitung tabel 1.989 dan

					beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja dengan nilai t hitung sebesar 2,183 > t tabel 1,989.
3.	Muhammad Fikri Devianes, Agung Nugroho Adi (2022)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”	Gaya Kepemimpinan Situasional (X1), Beban Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan analisis regresi linear berganda, uji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.	Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional, beban kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai kesesuaian model menunjukkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan situasional, beban kerja, dan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 67,1 persen sedangkan 32,9 persen dijelaskan oleh

					variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4.	Muhammad Afif Assary, Cici Darmayanti (2022)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Meulaboh”	Gaya Kepemimpinan (X1), Beban Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode kuantitatif melalui pengumpulan data informasi berupa kuesioner dengan analisis regresi linier berganda.	Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel tersebut data berupa beban kerja yang berdampak negatif kinerja karyawan. Hasil uji t gaya kepemimpinan adalah secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan beban kerja dapat dikatakan berpengaruh negatif dan tidak signifikan kinerja karyawan.
5.	Sara Romatua Sinaga, Sarimonang Sihombing (2021)	“Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1	Beban Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kondisi Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda.	Menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin kerja dan kondisi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Sumatera Utara”			
6.	Roma Tanjung, Refna Wahyu Nurcahyani, Rahman Hasibuan (2021)	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes”	Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), Kompensasi (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian analisis deskriptif.	Menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Dika Adi Irawan, Oktovina Deci Rahakbauw (2021).	”Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan di PT. Gelatik Supra”	Beban Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Komunikasi (X3), Kinerja Karyawan (Y).	Menggunakan metode uji validitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi dengan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi.	Menunjukkan hasil bahwa Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
8.	Sitti Nur Aisah, Rahma Wardani (2020).	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”	Gaya Kepemimpinan (X), Kinerja Karyawan (Y).	Menggunakan metode analisis regresi linear.	Menunjukkan hasil bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Rifdayanti (2019).	“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi	Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi	Menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan dan signifikan

		terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar”	(X ₂), Kinerja Karyawan (Y).	kuesioner telah di uji validitas dan reliabilitasnya juga telah di uji, asumsi klasik berupa asumsi normalitas, multikolinieritas dan asumsi heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 24.0.	terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.
10.	Wa Ode Zusnita Muizi, Umi Kaltum, Ernie T. Sule (2019).	“Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan”	Kepemimpinan (X), Kinerja Karyawan (Y).	Metode yang digunakan adalah survei deskriptif dan survei penjelasan. Alat uji hipotesis menggunakan Structural Equation Model (SEM), sedangkan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.27.	Menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah 2023

Korelasi penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Dinda Yulian Triasari, Abd. Kodir Djaelani, dan Khalikussabir menulis dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang disusun pada tahun 2023 pada lokasi penelitian di Toko Citra Tekstil Malang dengan empat variabel yaitu

Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Sedangkan dalam penelitian ini, penulis menggunakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” hanya memiliki tiga variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan, dan juga objek penelitian yang berbeda yaitu pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dengan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji T (Parsial) dan uji koefisien Determinasi (R^2).

- 2) Yuan Badrianto, Muhammad Ekhsan, dan Cucu Mulyati menulis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2022 di PT. NFI Jakarta dengan alat analisis menggunakan metode probabilitas sampling dengan teknik simple random sampling. Sedangkan pada penelitian ini, penulis menggunakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar pada tahun 2023 yang dimana terdapat perbedaan variabel yang dilakukan penelitian terdahulu dengan penulis yaitu variabel yang digunakan penulis hanya menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja seperti yang digunakan penelitian terdahulu. Pada penelitian ini, alat analisis yang digunakan penulis adalah menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas, uji

asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji T (Parsial) dan uji koefisien Determinasi (R^2).

- 3) Muhammad Fikri Devianes dan Agung Nugroho Adi pada tahun 2022 menulis dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” di perusahaan Utama Baja Kota Payakumbuh, Sumatera Barat. Dengan alat analisis menggunakan regresi linear berganda, uji instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis melalui uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Sedangkan pada penelitian ini, penulis menggunakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar” dengan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji T (Parsial) dan uji koefisien Determinasi (R^2).
- 4) Muhammad Afif Assary dan Cici darmayanti pada tahun 2022 menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Meulaboh” metode alat analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif melalui pengumpulan data informasi berupa kuesioner dengan analisis regresi linier berganda. Sedangkan pada penelitian ini, penulis menggunakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar tahun 2023 dengan alat analisis data yang

digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji T (Parsial) dan uji koefisien Determinasi (R^2).

- 5) Sara Romatua Sinaga dan Sarimonang Sihombing pada tahun 2021 menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara” dengan menggunakan metode analisis data regresi linier berganda. Variabel dalam penelitian terdahulu tersebut berbeda dengan Variabel yang digunakan penulis saat ini yaitu dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar” pada tahun 2023 dengan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji T (Parsial) dan uji koefisien Determinasi (R^2).
- 6) Roma Tanjung, Refna Wahyu Nurcahyani, dan Rahman Hasibuan pada tahun 2021 menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes Batam” menggunakan alat analisis penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian analisis deskriptif. Sedangkan pada penelitian ini, penulis menggunakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar” pada tahun 2023 dengan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi

linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji T (Parsial) dan uji koefisien Determinasi (R^2).

- 7) Oktovina Deci Rahakbauw, Dika Adi Irawan pada tahun 2021 menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Lapangan di PT. Gelatik Supra” menggunakan metode analisis data uji validitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji autokorelasi dengan analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi. Sedangkan pada penelitian ini, penulis menggunakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar” pada tahun 2023 dengan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji T (Parsial) dan uji koefisien Determinasi (R^2).
- 8) Sitti Nur Aisah dan Rahma Wardani pada tahun 2020 menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan” yang dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan di Malang dengan menggunakan alat analisis regresi linier. Sedangkan pada penelitian ini, penulis menggunakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar” pada tahun 2023 dengan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji T (Parsial) dan uji koefisien Determinasi (R^2).

- 9) Rifdayanti pada tahun 2019 menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar” menggunakan metode analisis data dengan teknik regresi berganda menggunakan program SPSS 24.0. Sedangkan pada penelitian ini, penulis menggunakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar” pada tahun 2023 dengan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji T (Parsial) dan uji koefisien Determinasi (R^2).
- 10) Wa Ode Zusnita Muizi, Umi Kaltum, dan Ernie T. Sule menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Sulawesi Tenggara” pada tahun 2019 dengan menggunakan metode survei deskriptif dan survei penjelasan, alat uji hipotesis menggunakan structural equation model (SEM), dan pengolahan data dilakukan dengan program LISREL 8.27. Sedangkan pada penelitian ini, penulis menggunakan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar” pada tahun 2023 dengan alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis melalui uji T (Parsial) dan uji koefisien Determinasi (R^2).

C. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menjelaskan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti, yaitu hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Adapun kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah yang telah diajukan, maka penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.
2. Diduga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah jenis deskriptif kuantitatif atau pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data angka sebagai alat untuk menemukan penjelasan tentang hal-hal yang ingin diketahui.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yang berlokasi di Jl. Soekarno No. 1, Mampu, Kec. Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90164. Jangka waktu penelitian kurang lebih 2 bulan yaitu bulan maret sampai dengan april 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah jenis deskriptif kuantitatif atau pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data angka sebagai alat untuk menemukan penjelasan tentang hal-hal yang ingin diketahui.

2. Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari responden melalui penyebaran kuesioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada berupa sumber buku, majalah ilmiah, sumber

arsip, data ini biasanya berasal dari perpustakaan atau laporan dari peneliti terdahulu.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Sidiq, 2020) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yang berjumlah 147 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Sidiq, 2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

jadi, jumlah sampelnya adalah:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ &= \frac{147}{1+147(0,01)} \\ &= \frac{147}{1+1,47} \\ &= \frac{147}{2,47} = 59,51 \end{aligned}$$

Jadi, nilai n adalah 59,51 orang atau dibulatkan menjadi 60 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, riset perpustakaan, dan kuesioner:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data di mana peneliti melakukan pengamatan dan peninjauan langsung ke lokasi penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.
- b. Riset perpustakaan, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku-buku atau jurnal dengan sumber data lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian.
- c. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis yang akan diberikan kepada seluruh karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

F. Definisi Operasional Variabel

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*), adalah variabel yang menjadi sebab atau timbulnya variabel terikat.

- a. Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memimpin dan mempengaruhi anggota timnya dalam mencapai tujuan bersama. Indikator dari Gaya Kepemimpinan adalah:
1. Kemampuan pengambilan keputusan adalah bagaimana pemimpin mampu mengambil tindakan yang diperhitungkan merupakan keputusan yang tepat.
 2. Kemampuan memotivasi adalah kemampuan pemimpin untuk mendorong bawahannya agar bisa menggunakan keterampilan dan keahliannya untuk menyelesaikan tugas tanggung jawabnya.
 3. Kemampuan komunikasi adalah bagaimana seorang pemimpin menyampaikan pesan, ide atau pikiran kepada bawahannya dengan baik.
 4. Kemampuan mengendalikan bawahan adalah bagaimana cara seorang pemimpin membuat bawahannya mengikuti keinginan serta instruksi dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif untuk kelangsungan perusahaan.
 5. Tanggung jawab adalah kewajiban seorang pemimpin kepada bawahannya dengan bertanggung jawab, memikul, atau menanggung segala akibatnya.
 6. Kemampuan mengendalikan emosional adalah cara seorang pemimpin dalam mengendalikan emosionalnya dengan baik agar tidak berdampak buruk terhadap kinerjanya dalam memimpin.
- b. Beban Kerja (X_2) adalah jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dituntaskan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Indikator dari Beban Kerja adalah:

1. Kondisi pekerjaan adalah bagaimana seorang karyawan memahami atau menguasai pekerjaannya dengan baik.
 2. Penggunaan waktu kerja adalah durasi waktu kerja yang sesuai dengan prosedur yang berlaku pada perusahaan terkait.
 3. Target yang harus dicapai adalah target kerja yang diatur oleh perusahaan yang secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.
 4. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*), adalah variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas.

Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mereka capai dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Indikator dari kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas adalah hasil kerja karyawan dalam memenuhi standar dan harapan suatu perusahaan.
- b. Kuantitas adalah jumlah dan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam satu waktu.
- c. Tanggung jawab mengacu kepada tugas dan kewajiban yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran dan posisinya.
- d. Kerjasama adalah kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan karyawan lain secara langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan hasil pekerjaannya.

- e. Inisiatif adalah bagaimana seorang karyawan menimbulkan inisiatif menyelesaikan tugas dan masalah tanpa harus menunggu arahan dari atasan.

Variabel-variabel di atas akan diukur dengan menggunakan skala likert yang mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden. Dan nilai jawaban dari setiap responden akan diberi skor 1-5 dengan nilai tanggapan tertinggi adalah 5 dan tanggapan terendah adalah 1.

Tabel 3. 1 Skor Nilai Jawaban Responden

NO.	Tanda	Keterangan	Skor
1.	SS	Sangat Setuju	5
2.	S	Setuju	4
3.	KS	Kurang Setuju	3
4.	TS	Tidak Setuju	2
5.	STS	Sangat Tidak Setuju	1

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel dengan taraf signifikan 5% maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan menunjukkan sejauh mana hasil

pengukuran tersebut dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan atau jawaban dari kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. atau suatu konstruk atau variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

3. Uji Asumsi Klasik

Menjelaskan tentang pengujian asumsi sebagai persyaratan analisis data, yang berupa:

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali dalam Hapzi, 2022).

Dasar pengambilan keputusan pada uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni:

- 1) Melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) jika nilai VIF < 10.000 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.
- 2) Melihat nilai Tolerance, jika nilai Tolerance $> 0,10$ maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

b. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut Heteroskedastisitas (Ghozali dalam Hapzi, 2022).

Model regresi yang baik seharusnya homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu:

- 1) Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali dalam Hapzi, 2022). Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis sesungguhnya. Maka data tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Data yang baik adalah data yang normal dari pendistribusiannya.

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) pedoman mengambil keputusan yakni:

- 1) Jika nilai signifikansi $KS > 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $KS < 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (*Independen*) yaitu Gaya

Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel terikat (*Dependen*) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda menurut Ghozali (2005 dalam Rifdayanti, 2019) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
a	= Nilai Konstanta
b_1, b_2	= Koefisiensi garis regresi
X_1	= Gaya Kepemimpinan
X_2	= Beban Kerja
e	= <i>error</i> / variabel pengganggu

H. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali dalam (Rifdayanti, 2019) Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya. Proses pengujiannya dilakukan dengan membandingkan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan (α) dan derajat kebebasan (df). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = Variabel-variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kepemimpinan (X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Ha = Variabel-variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ = variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ = variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
- 3) $Sig < 0,05$ = variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 4) $Sig > 0,05$ = variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali dalam Rifdayanti (2019) koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat. Kelemahan mendasar dari penggunaan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

a) Sejarah Singkat Perusahaan

Indonesia memiliki sejarah panjang sebagai negara maritim. Di masa lalu, kerajaan-kerajaan maritim nusantara seperti Sriwijaya, Majapahit, dan Maluku bertanggung jawab atas transportasi rempah-rempah ke seluruh dunia. Rempah-rempah diambil dari Kepulauan Maluku oleh pedagang dari Gujarat dan China, lalu dikirim melalui kapal-kapal dagang menuju ke China, Semenanjung Arab, Eropa, hingga ke Madagaskar.

Pelabuhan-pelabuhan kecil di Indonesia menjadi tempat persinggahan dan pusat perdagangan yang mempertemukan para pedagang dari berbagai bangsa, sehingga menjadi bandar niaga yang besar. Hal ini menjadi latar belakang lahirnya Pelabuhan Indonesia di era kemerdekaan.

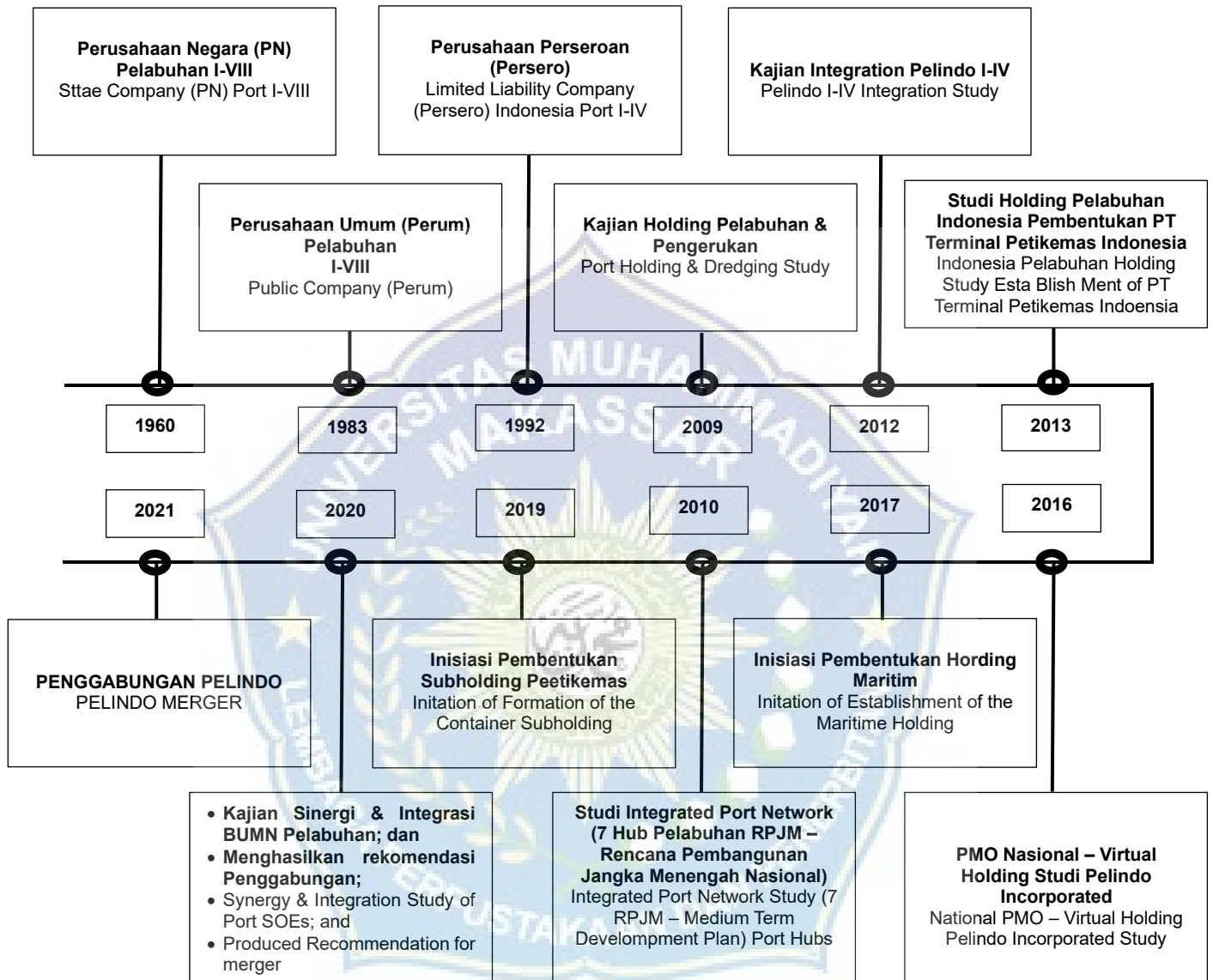
Sebelumnya, untuk mengelola kepelabuhanan di Indonesia, dibentuk 4 Pelabuhan Indonesia (Pelindo) yang terbagi berdasarkan wilayah yang berbeda. Pelindo I misalnya mengelola pelabuhan di Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau dan Kepulauan Riau. Pelindo I dibentuk berdasar PP No.56 Tahun 1991, sedang nama Pelindo I ditetapkan berdasar Akta Notaris No.1 tanggal 1 Desember 1992. Pelindo II mengelola pelabuhan di wilayah 10 provinsi, yaitu Sumatera Barat, Jambi, Sumatera Selatan, Bengkulu, Lampung, Bangka Belitung, Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Kalimantan Barat. Pelindo II dibentuk berdasar PP No.57 Tahun 1991, Pelindo II Persero) didirikan berdasar Akta

Notaris Imas Fatimah SH, No.3, tanggal 1 Desember 1992. Pelindo III mengelola pelabuhan di wilayah 7 provinsi, yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Tengah, Bali, NTB dan NTT. Pembentukan Pelindo III tertuang dalam Akta Notaris Imas Fatimah, SH No.5 tanggal 1 Desember 1992, berdasar PP No.58 Tahun 1991. Sedang Pelindo IV mengelola pelabuhan di wilayah 11 provinsi, yaitu Provinsi Kalimantan Timur, Kalimantan Utara, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Gorontalo, Sulawesi Utara, Maluku, Maluku Utara, Papua, dan Papua Barat. Pelindo IV dibentuk berdasar PP No.59 Tanggal 19 Oktober 1991. Sedang akta pembentukannya adalah Akta Notaris Imas Fatimah, SH no. 7 tanggal 1 Desember 1992.

Masing-masing Pelindo memiliki cabang dan anak usaha untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Perusahaan BUMN Non Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia.

Merger atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi nama PT. Pelabuhan Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2021 Tentang Penggabungan PT Pelindo I, III, dan IV (Persero) ke Dalam PT Pelabuhan Indonesia II (Persero); Pelindo II bertindak sebagai holding induk (perusahaan induk) dan ke-3 Pelindo (I, III, IV) bertindak sebagai sub-holding. Pembentukan subholding yang mengelola kluster-kluster usaha ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha. Berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor: S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan Perubahan nama, Perubahan

Anggaran dasar dan Logo Perusahaan. Sehingga Pelindo II berganti nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo.



Gambar 4.1 PT. Pelabuhan Indonesia (Persero)

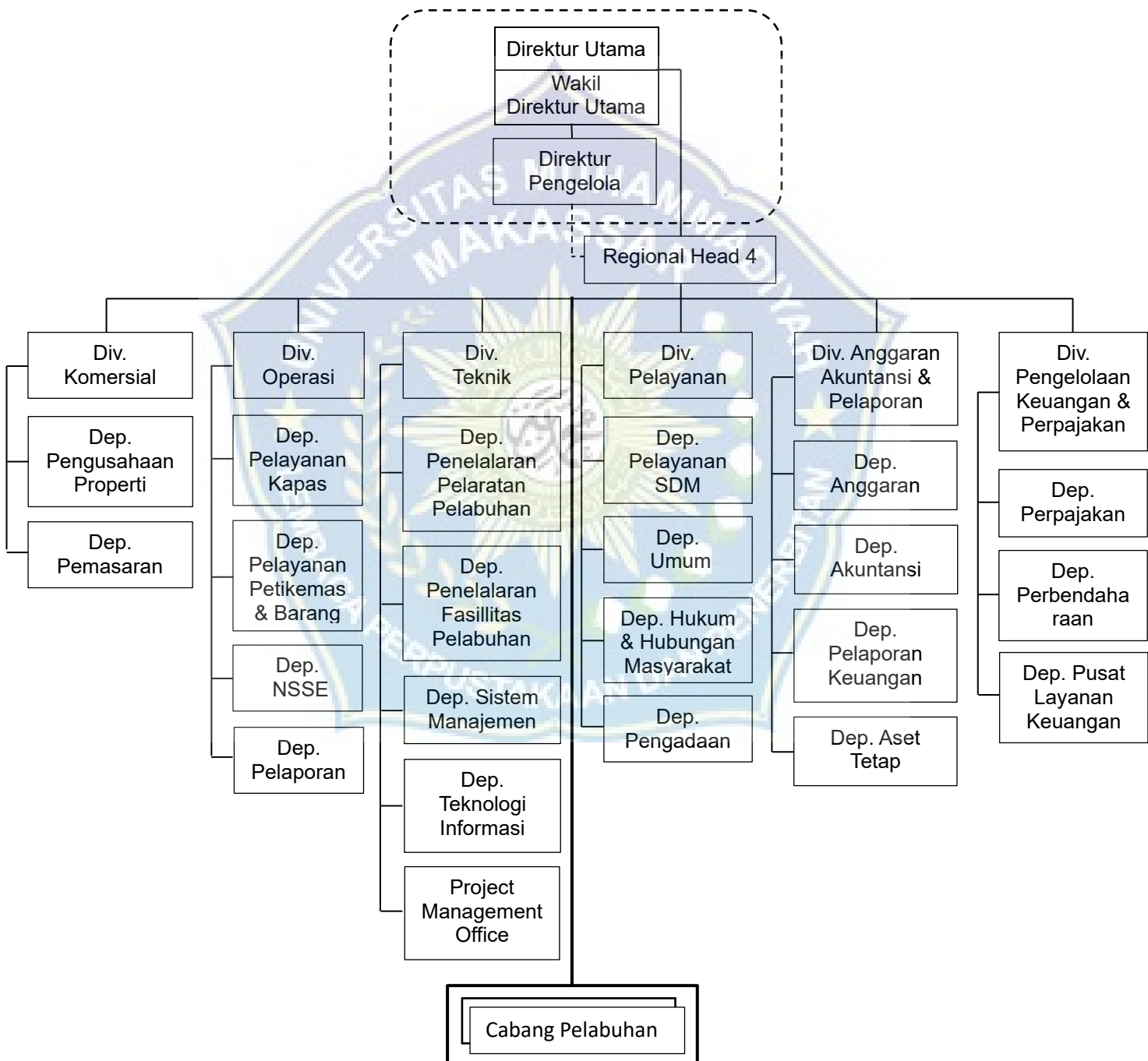
1) Visi

Menjadi pemimpin ekosistem maritim terintegritas dan berkelas dunia.

2) Misi

Mewujudkan jaringan ekosistem maritim nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integritas pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi negara.

2. Struktur Organisasi dan deskripsi Pekerjaan



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

Berikut deskripsi pekerjaan dalam PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 adalah sebagai berikut:

1) Regional Head

Fungsi jabatan Bertanggung jawab atas pengelolaan kegiatan dalam bidang Komersial, Teknik, Operasi, Pelayanan SDM dan Umum, Anggaran, Akuntansi dan pelaporan, pengelolaan keuangan dan perpajakan di regional serta pengelolaan dan pembinaan Cabang pada Regional 4 dalam rangka untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

2) Devisi Head Komersial

Fungsi jabatan adalah mengelola dan mengevaluasi kegiatan komersial melalui pemasaran, pengelolaan penjualan, hubungan pelanggan serta pengelolaan aset komersial untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

3) Devisi Head Operasi

Fungsi jabatan adalah mengelola dan mengevaluasi kegiatan Operasional meliputi Pelayanan Kapal, Pelayanan Petikemas, Pelayanan Cargo, pengelolaan (Fasilitas Terminal) Penumpang, Pengelolaan HSSE, dan pelaporan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

4) Devisi Head Teknik

Fungsi jabatan ini adalah mengelola dan mengevaluasi kegiatan pemeliharaan, peralatan pelabuhan, pemeliharaan fasilitas, pelabuhan, sistem manajemen teknologi informasi dan

project management office untuk mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

5) Devisi Head Anggaran, Akuntansi, dan Pelaporan

Fungsi jabatan ini adalah mengelola dan mengevaluasi kegiatan keuangan perusahaan melalui pengelolaan anggaran, akuntansi, pelaporan keuangan dan aset tetap perusahaan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

6) Devisi Head Pengelolaan Keuangan dan Perpajakan

Fungsi jabatan mengelola dan mengevaluasi kegiatan pengelolaan keuangan dan perpajakan perusahaan melalui pengelolaan perpajakan, perbendaharaan dan pusat layanan keuangan untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

7) Devisi Head Pelayanan SDM dan Umum

a. Departemen Head Umum

Fungsi jabatan Departemen Umum yakni mendefinisikan dan mengoordinasikan kegiatan bidang umum dan rumah tangga manusia untuk memastikan pencapaian visi dan misi perusahaan dan aspirasi pemegang saham sesuai RKAP dan ketentuan yang berlaku.

b. Senior Officer Umum

Fungsi jabatan Senior Officer Umum adalah menyusun usulan kegiatan pengelolaan bidang pelayanan umum dalam rangka mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

c. Officer Umum

Fungsi jabatan Officer Umum yakni menyiapkan dan menyediakan data kegiatan program kerja bidang pelayanan umum dalam rangka mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Junior Officer Umum

Fungsi jabatan Junior Officer Umum ialah sebagai pelaksanaan administrasi kegiatan bidang umum dalam rangka mendukung operasionalisasi dan pencapaian tujuan perusahaan.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Adapun data yang diperoleh pada penelitian ini, dengan menyebar kuesioner di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Dalam penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 60 karyawan.

Berdasarkan kuesioner yang telah peneliti sebar dan telah diisi oleh responden, maka peneliti akan mengidentifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

JENIS KELAMIN	JUMLAH	PRESENTASE (%)
Laki – Laki	31	52%
Perempuan	29	48%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data Primer

Pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa total responden laki – laki sebanyak 31 karyawan dengan jumlah presentase sebesar 52% dan jumlah responden perempuan sebanyak 29 karyawan sehingga total presentasinya sebesar 48%. Maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar didominasi oleh karyawan laki-laki.

b. Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

USIA	JUMLAH	PRESENTASE (%)
< 25 Tahun	9	15%
25 – 35 Tahun	17	28%
35 – 45 Tahun	25	42%
> 45 Tahun	9	15%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data Primer

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa total responden usia < 25 Tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 15%, responden usia 25 – 35 Tahun sebanyak 17 orang dengan 28% sebagai nilai presentasinya, responden dengan usia 35 – 45 Tahun sebanyak 25 orang dan jumlah presentasinya sebesar 42%, responden berusia > 45 Tahun sebanyak 9 orang dengan nilai presentase sebesar 15%. Jadi, dapat disimpulkan kebanyakan responden pada penelitian ini berusia 35 – 45 Tahun dengan presentase 42%.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

PENDIDIKAN TERAKHIR	JUMLAH	PRESENTASE (%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA	6	10%
D1/D2/D3	17	28%
S1/S2/S3	37	62%
Lain – Lain	0	0%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak ialah S1/S2/S3 yang berjumlah 37 orang dengan nilai presentase 62%. Tabel diatas pula menunjukkan bahwa tidak terdapat karyawan yang berpendidikan terakhir SD, SMP dan Lainnya sehingga persentasenya 0%. Sedangkan untuk pendidikan terakhir SMA terdapat 6 orang karyawan dengan presentase 10% dan D1/D2/D3 sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 28%. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar didominasi karyawan berpendidikan S1/S2/S3.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

LAMA BEKERJA	JUMLAH	PRESENTASE (%)
< 5 Tahun	13	22%
5 – 10 Tahun	25	42%
10 – 15 Tahun	16	27%
>15 Tahun	0	10%
TOTAL	60	100%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa lama bekerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar < 5 Tahun

sebanyak 13 orang dengan presentase 22%, 5 – 10 Tahun sebanyak 25 orang dengan presentase 42%, 10 – 15 Tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 27% dan >15 Tahun tidak ada sehingga presentasinya 0%. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada 25 karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar yang telah bekerja antara 5 – 10 Tahun dengan nilai presentase sebesar 42%.

2. Analisis Deskriptif Penelitian Kuantitatif

Deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

Dimana hasil analisis deskriptif penelitian kuantitatif ini diperoleh dari hasil sumber data interpretasi dari responden, selanjutnya hasil data tersebut disajikan penelitian secara sistematis sebagai berikut:

a) Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel gaya kepemimpinan yang diukur dengan 12 pertanyaan dari 6 indikator yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Penilaian Responden pada Variabel X₁

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
Kemampuan Mengambil Keputusan								
1	Apakah anda merasa bahwa pimpinan anda mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat?	48	12	0	0	0	60	4,8
BOBOT NILAI		240	48	0	0	0	288	-
2	Apakah pimpinan anda mempertimbangkan masukan dari karyawan sebelum mengambil keputusan?	42	17	1	0	0	60	4,68
BOBOT NILAI		210	68	3	-	-	281	-
Kemampuan Memotivasi								
1	Apakah pimpinan anda memberikan dukungan dan bantuan dalam mengatasi masalah atau kesulitan yang dihadapi karyawan?	47	12	1	0	0	60	4,76
BOBOT NILAI		235	48	3	-	-	286	-
2	Apakah pimpinan anda memberikan arahan dan tujuan yang jelas untuk tugas – tugas yang diberikan?	45	13	0	0	2	60	4,65
BOBOT NILAI		225	52	-	-	2	279	-
Kemampuan Komunikasi								
1	Apakah anda merasa bahwa pimpinan anda memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan informasi dan arahan kepada karyawan?	46	12	0	2	0	60	4,7
BOBOT NILAI		230	48	-	4	-	282	-
2	Apakah pimpinan anda mampu mendengarkan dengan baik dan memahami masukan dari karyawan?	48	12	0	0	0	60	4,8
BOBOT NILAI		240	48	-	-	-	288	-
Kemampuan Mengendalikan Karyawan								
1	Apakah pemimpin anda mampu memberi intruksi dengan jelas dan tegas kepada karyawan?	42	17	1	0	0	60	4,68
BOBOT NILAI		210	68	3	-	-	281	-
2	Apakah pemimpin anda mampu memberikan umpan balik yang konstruktif dan bersifat membantu	47	12	1	0	0	60	4,76

	dalam mengendalikan kinerja karyawan?							
BOBOT NILAI		235	48	3	-	-	286	-
Tanggung Jawab								
1	Apakah pimpinan anda selalu bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan yang terjadi di lingkungan kerja?	46	12	0	2	0	60	4,7
BOBOT NILAI		230	48	-	4	-	282	-
2	Apakah pimpinan anda mampu mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas dan keputusan yang mereka ambil?	50	10	0	0	0	60	4,83
BOBOT NILAI		250	40	-	-	-	290	-
Kemampuan Mengendalikan Emosi								
1	Apakah pimpinan anda mampu mengendalikan emosinya dalam situasi yang menantang atau tertekan?	50	8	2	0	0	60	4,8
BOBOT NILAI		250	32	6	-	-	288	-
2	Apakah pimpinan anda mampu menunjukkan empati dan memahami perasaan karyawan di lingkungan kerja?	45	13	0	0	2	60	4,65
BOBOT NILAI		225	52	-	-	2	279	-
TOTAL SKOR		3.410						56,81

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi gaya kepemimpinan dapat dilihat jumlah total skor sebesar 3.410 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 12 \times 5 \times 60 = 3.600$$

$$\text{Nilai minimal} = 12 \times 1 \times 60 = 720$$

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = \frac{3.600 - 720}{5} = \frac{2.880}{5} = 576$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap gaya kepemimpinan, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 3.600 - 3.024$$

Setuju	= 3.024 – 2.448
Kurang Setuju	= 2.448 – 1.872
Tidak Setuju	= 1.872 – 1.296
Sangat Tidak Setuju	= 1.296 – 720

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan masuk kategori sangat “Sangat Setuju” sesuai dengan yang diharapkan dengan total ini 3.410 dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada indikator tanggung jawab (poin 2) dengan total skor 290 dan nilai rata – rata 4,83.

b) Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X_2)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel beban kerja yang diukur dengan 8 pertanyaan dari 4 indikator yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Penilaian Responden pada Variabel X_2

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
Kondisi Pekerjaan								
1	Saya ditempatkan pada divisi sesuai dengan keahlian yang saya miliki	42	8	5	2	3	60	4,4
BOBOT NILAI		210	32	15	4	3	264	-
2	Pekerjaan / tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang keahlian saya	42	18	0	0	0	60	4,7
BOBOT NILAI		210	72	0	-	-	282	-
Penggunaan Waktu Kerja								
1	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya dengan optimal dan maksimal.	38	16	3	2	1	60	4,46
BOBOT NILAI		190	64	9	4	1	268	-

2	Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan yang diberikan.	38	18	3	0	1	60	4,53
BOBOT NILAI		190	72	9	-	1	272	-
Target Yang Harus Dicapai								
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.	44	13	1	2	0	60	4,65
BOBOT NILAI		220	52	3	4	-	279	-
2	Saya merasa target yang diberikan oleh pimpinan terkadang terlalu mendadak dengan jangka waktu yang singkat.	39	17	0	2	2	60	4,43
BOBOT NILAI		195	68	-	2	1	266	-
Lingkungan Kerjas								
1	Saya merasa suasana tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan baik antar pimpinan dan karyawan.	42	14	2	2	0	60	4,6
BOBOT NILAI		210	56	6	4	-	276	-
2	Saya merasa fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan efisien.	40	12	4	4	0	60	4,46
BOBOT NILAI		200	48	12	8	-	268	-
TOTAL SKOR		2.175						36,23

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi beban kerja dapat dilihat jumlah total skor sebesar 2.175 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 60 = 2.400$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 60 = 480$$

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = \frac{2.400 - 480}{5} = \frac{1.920}{5} = 384$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap beban kerja, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat Setuju} = 2.400 - 2.016$$

Setuju = 2.016 – 1.632

Kurang Setuju = 1.632 – 1.248

Tidak Setuju = 1.248 – 864

Sangat Tidak Setuju = 864 – 480

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa beban kerja masuk kategori “Sangat Setuju” sesuai dengan yang diharapkan dengan total nilai 2.175 dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada indikator kondisi pekerjaan (poin 2) dengan total skor 282 dan nilai rata-rata 4.7.

c) Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana variabel kinerja karyawan yang diukur dengan 10 pertanyaan dari 5 indikator yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Penilaian Responden pada Variabel Y

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	
		SS	S	KS	TS	STS	Total	Mean
Kualitas								
1	Saya merasa kualitas pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	41	13	3	2	1	60	4,52
BOBOT NILAI		205	52	9	4	1	271	-
2	Saya selalu berusaha untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan saya.	42	12	2	3	1	60	4,52
BOBOT NILAI		210	48	6	6	1	271	-
Kuantitas								
1	Saya merasa bahwa target kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.	49	8	3	0	0	60	4,76
BOBOT NILAI		245	32	9	-	-	286	-
2	Saya seringkali merasa lelah karena pekerjaan yang diberikan	39	13	3	1	4	60	4,36

	harus diselesaikan dalam jumlah yang banyak.							
BOBOT NILAI		195	52	9	2	4	262	-
Tanggung Jawab								
1	Saya mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.	42	12	2	3	1	60	4,52
BOBOT NILAI		210	48	6	6	1	271	-
2	Saya bersedia bekerja lembur jika pekerjaan belum terselesaikan dengan tuntas	48	10	0	1	1	60	4,72
BOBOT NILAI		240	40	-	2	1	283	-
Kerjasama								
1	Saya seringkali terlibat dalam kegiatan tim atau proyek bersama dengan rekan kerja yang lain.	46	10	2	1	1	60	4,65
BOBOT NILAI		230	40	6	2	1	279	-
2	Saya terkadang memberikan masukan atau saran kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	42	14	0	3	1	60	4,55
BOBOT NILAI		210	56	-	6	1	273	-
Inisiatif								
1	Saya seringkali menunjukkan inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah langsung dari pimpinan.	46	8	3	1	2	60	4,58
BOBOT NILAI		230	32	9	2	2	275	-
2	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas utama saya karena kebutuhan tim atau pimpinan.	46	13	1	0	0	60	4,75
BOBOT NILAI		230	52	3	-	-	285	-
TOTAL SKOR		2.756						45,93

Sumber : Data Primer

Dari tabel diatas terkait rekapitulasi kinerja karyawan dapat dilihat jumlah total skor sebesar 2.756 dan dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 10 \times 5 \times 60 = 3.000$$

$$\text{Nilai minimal} = 10 \times 1 \times 60 = 600$$

$$\text{Skor maksimal} - \text{skor minimal} = \frac{3.000 - 600}{5} = \frac{2.400}{5} = 480$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi jawaban responden terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Setuju = 3.000 – 2.520

Setuju = 3.520 – 2.040

Kurang Setuju = 2.040 – 1.560

Tidak Setuju = 1.560 – 1.080

Sangat Tidak Setuju = 1.080 – 600

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan masuk kategori sangat “Sangat Setuju” sesuai dengan yang diharapkan dengan total ini 2.756 dan adapun tanggapan responden yang menunjukkan nilai tertinggi ada pada indikator kuantitas (poin 1) dengan total skor 286 dan nilai rata – rata 4,76.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan nilai r tabel, jika r hitung $>$ dari r tabel maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid.

a. Uji Validasi Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Gaya Kepemimpinan (X₁)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.519	0.2542	VALID
	X1.2	0.766	0.2542	VALID
	X1.3	0.843	0.2542	VALID
	X1.4	0.909	0.2542	VALID
	X1.5	0.939	0.2542	VALID
	X1.6	0.519	0.2542	VALID
	X1.7	0.766	0.2542	VALID
	X1.8	0.843	0.2542	VALID

	X1.9	0.939	0.2542	VALID
	X1.10	0.734	0.2542	VALID
	X1.11	0.917	0.2542	VALID
	X1.12	0.909	0.2542	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 260

Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung indikator X1.1 sebesar 0.519, X1.2 sebesar 0.766, X1.3 sebesar 0.843, X1.4 sebesar 0.909, X1.5 sebesar 0.939, X1.6 sebesar 0.519, X1.7 sebesar 0.766, X1.8 sebesar 0.843, X1.9 sebesar 0.939, X1.10 sebesar 0.734, X1.11 sebesar 0.917 dan X1.12 sebesar 0.909. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena r hitung > r tabel yakni lebih besar dari 0.2542.

b. Uji Validasi Beban Kerja (X₂)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validasi Beban Kerja (X₂)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0.616	0.2542	VALID
	X2.2	0.309	0.2542	VALID
	X2.3	0.604	0.2542	VALID
	X2.4	0.386	0.2542	VALID
	X2.5	0.583	0.2542	VALID
	X2.6	0.607	0.2542	VALID
	X2.7	0.623	0.2542	VALID
	X2.8	0.498	0.2542	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung indikator X2.1 sebesar 0.616, X2.2 sebesar 0.309, X2.3 sebesar 0.604, X2.4 sebesar 0.386, X2.5 sebesar 0.583, X2.6 sebesar 0.607, X2.7 sebesar 0.623, dan X2.8 sebesar 0.498. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena r hitung > r tabel yakni lebih besar dari 0.2542.

c. Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Status
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.534	0.2542	VALID
	Y.2	0.499	0.2542	VALID
	Y.3	0.685	0.2542	VALID
	Y.4	0.601	0.2542	VALID
	Y.5	0.579	0.2542	VALID
	Y.6	0.493	0.2542	VALID
	Y.7	0.332	0.2542	VALID
	Y.8	0.709	0.2542	VALID
	Y.9	0.438	0.2542	VALID
	Y.10	0.434	0.2542	VALID

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan data diatas, diperoleh nilai r hitung indikator Y.1 sebesar 0.534, Y.2 sebesar 0.499, Y.3 sebesar 0.685, Y.4 sebesar 0.601, Y.5 sebesar 0.579, Y.6 sebesar 0.493, Y.7 sebesar 0.332, Y.8 sebesar 0.709, Y.9 sebesar 0.438 dan Y.10 sebesar 0.434. Hasil olahan data menunjukkan bahwa semua indikator valid karena r hitung > r tabel yakni lebih besar dari 0.2542.

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut dapat dipercaya. Suatu variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

No	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,949	Reliabel
2	Beban Kerja (X ₂)	0,637	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,708	Reliabel

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Dari tabel 4.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan masing – masing variabel gaya kepemimpinan (X_1), beban kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach`s Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa dari seluruh variabel yang ada pada instrument adalah reliabel.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas (*Independen*) yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap variabel terikat (*Dependen*) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.961	4.052		1.471	.147
	Gaya Kepemimpinan	.491	.076	.652	6.468	.000
	Beban Kerja	.267	.126	.213	2.118	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 26

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.961 + 0.491.X_1 + 0.267.X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Koefisien regresi untuk konstanta 5.961, artinya apabila nilai variabel X_1 dan X_2 sama dengan 0, maka nilai tetap atau nilai awal *Turnover Intention* adalah 5.961. jika variabel independennya konstan atau sama dengan 0 maka kinerja karyawan bernilai positif.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.491, artinya jika gaya kepemimpinan semakin baik maka nilai kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan akan semakin baik juga.
- Koefisien regresi beban kerja (X_2) sebesar 0.267, artinya jika beban kerja (X_2) semakin baik maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan semakin baik pula.

6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat nilai VIF dan nilai *Tolerance*. Jika nilai VIF < 10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Indikator	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.616	1.623	Non Multikolinieritas
Beban Kerja (X_2)	0.616	1.623	Non Multikolinieritas

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Dari tabel 4.13 diatas diketahui bahwa nilai koefisien VIF untuk variabel X_1 dan X_2 ($1.623 < 10.00$) dan nilai *tolerance* ($0.616 > 0.10$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut non multikolinieritas. Dari perhitungan diatas diketahui tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas tersebut.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Indikator	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.194	Homoskedastisitas
Beban Kerja (X_2)	0.443	Homoskedastisitas

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, diketahui nilai signifikansi gaya kepemimpinan (X_1) ($0.194 > 0.05$) dan nilai signifikansi beban kerja (X_2) ($0.443 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau dengan kata lain kedua variabel dalam penelitian ini terdeteksi mengalami homoskedastisitas yang artinya tidak ada korelasi antara besaran data dengan residual sehingga bila

data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan yang semakin besar pula.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005). Data yang baik adalah data yang normal dari pendistribusiannya. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) pedoman mengambil keputusan yakni:

3. Jika nilai signifikansi KS $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
4. Jika nilai signifikansi KS $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.15 Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71383506
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.082
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c

a. Test distribution is Normal.

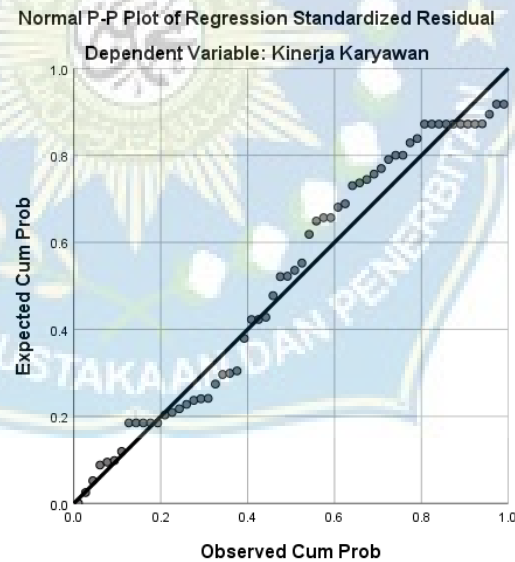
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui (N) sebesar 60. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.101 dan nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* diatas menunjukkan nilai 0.199 yang berarti lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas sudah berdistribusi dengan normal.

Selain uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, uji normalitas juga diuji dengan grafik untuk mengetahui bahwa data berdistribusi dengan normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk garis diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti data sesungguhnya. Berikut hasil analisis grafiknya:



Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Berdasarkan **Gambar 4.3** Uji Normalitas (Grafik) : normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik normal plot terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti garis normal,

grafik ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali dalam Rifdayanti (2019) Pengujian koefisien secara parsial adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

a) $t_{hitung} > t_{tabel}$ = variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

b) $t_{hitung} < t_{tabel}$ = variabel bebas tidak berpengaruh positif terhadap variabel terikat.

c) $Sig < 0,05$ = variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

d) $Sig > 0,05$ = variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2 : n - k - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,05/2 : 60 - 2 - 1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025 : 57)$$

$$t \text{ tabel} = 2.00247$$

$$t \text{ tabel} = 2.002$$

Tabel 4.16 Hasil Uji t Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.961	4.052		1.471	.147
	Gaya Kepemimpinan	.491	.076	.652	6.468	.000
	Beban Kerja	.267	.126	.213	2.118	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Olahan IBM SPSS Statistic 26

Berdasarkan tabel 4.17 diatas terlihat bahwa pada variabel gaya kepemimpinan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.468 > 2.002$) dan nilai signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan ($0.000 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

Sedangkan pada variabel beban kerja tertera nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.118 > 2.002$) dan nilai signifikansi untuk variabel beban kerja ($0.039 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

b. Uji Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:87) koefisien determinasi (R^2) adalah bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Nilai koefisien determinasi adalah

antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

Tabel 4.17 Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.631	2.65447

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Olahan IBM SPSS statistic 26

Dari hasil pengelolaan regresi linier berganda diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.643 artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 64,3% dan sisanya 35,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

C. Analisis dan Interpretasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dan bertujuan pula untuk mengetahui apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

Berdasarkan dari hasil pengujian diatas menunjukkan hasil variabel gaya kepemimpinan (X_1) didapatkan $t_{hitung} = 6.468 > t_{tabel} = 2.002$ dengan probabilitas 0,000 tingkat signifikan $< 0,05$, sedangkan variabel beban kerja (X_2) didapatkan hasil perhitungan $t_{hitung} = 0.2118 > t_{tabel} = 2.002$ dengan probabilitas 0,039 tingkat signifikan $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_2

diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto, *et.al* (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.886 > 1.989$), pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.276 > 1.989$), dan beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.183 > 1.989$) dan penelitian ini mendukung pula penelitian yang dilakukan oleh Triasari, *et.al.*, (2023), Devianes dan Adi (2022), Tanjung, *et.al.*, (2021), dan Rahakbauw dan Irawan (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Assary dan Darmayanti (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Meulaboh” menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti tidak terjadinya hubungan antara variabel independen (X_2) terhadap variabel dependen (Y) pada penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula. Hasil penelitian menunjukkan pemimpin PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar mampu memberikan motivasi yang membangun kepada karyawan, memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan informasi, bertanggung jawab dan

memiliki kemampuan pengendalian emosi yang baik, hal ini termasuk dalam gaya kepemimpinan yang baik sehingga memicu karyawan lebih giat untuk bekerja yang tentunya akan berdampak baik bagi PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar. Begitupun dengan beban kerja, jika beban kerja yang di tanggung karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan akan lebih meningkat. Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar dapat disimpulkan karyawan mampu menyelesaikan tugasnya sesuai target dan tepat waktu, lingkungan kerja yang baik dan kondusif serta penempatan divisi sesuai dengan keahlian karyawan, sehingga dapat disimpulkan beban kerja karyawan rendah atau sesuai dengan kapasitas karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan semakin baik pula.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi data mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Regional) 4 Makassar, peneliti menarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji t gaya kepemimpinan dengan perolehan yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.468 > 2.002$) dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan $< 0,05$ ($0.000 < 0.05$) sedangkan hasil perhitungan uji t beban kerja dengan perolehan yakni $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.118 > 2.002$) dan nilai signifikansi gaya kepemimpinan $< 0,05$ ($0.036 < 0.05$). sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 dan H_2 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrianto, *et.al* (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Assary dan Darmayanti (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Meulaboh” menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti tidak terjadinya hubungan antara variabel independen (X_2) terhadap variabel dependen (Y) pada penelitian ini.

B. Saran

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang akan menjadi keterbatasan dalam melakukan penelitian ini dan saran dari penulis yang dapat dijadikan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

- a. Bagi Peneliti, untuk menambah wawasan juga pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi Perusahaan, Kepada pihak PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar perlu lebih memperhatikan lagi gaya kepemimpinan, terkhusus pada memahami perasaan dan kondisi karyawan di lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan perlu juga memperhatikan beban kerja karyawan, dimana karyawan seharusnya ditempatkan pada divisi yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Penempatan posisi sesuai dengan keahlian akan berdampak baik bagi kinerja sebab telah berpengalaman diposisi tersebut.
- c. Bagi Akademik, sebagai sarana juga sebagai sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmirin Noor, d. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Kota Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dian Sudiantini, F. S. (2022). The Influence of Leadership Style: Job Satisfaction, Employee Loyalty and Commitment at PT Lensa Potret Mandiri. *Farmosa Journal of Sustainable Research (FJSR) Vol. 1, No. 3*, 469.
- Eni Mahawati, e. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Fahri, M. (2013). Manajemen Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Medan. *Pascasarja IAIN Sumatera Utara Medan*.
- Faisal Marzuki, K. U. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jelajah Data Nusantara Jakarta. *Prosiding Biema Vol.2*, 317.
- Hapzi Ali, I. S. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin Vol. 1, No. 1*, 84.
- Irawan, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan, Motivasi dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD Arsita Jati. *Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara*, 19-20.
- Kartono, K. (2019). Pemimpin dan Kepemimpinan. *PT Raja Grafindo Persada Jakarta*.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *Jurnal of Economic Management and Accounting Vol. 2, No. 2*, 48-49.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 175.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Purwodadi: CV. Sarnu Untung.
- Rifdayanti. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. *Universitas Muhammadiyah Makassar*, 10.
- Sidiq, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Makassar. *Universitas Hasanuddin*, 35-37.
- Sinaga, S. R. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22.
- Siti Nur Aisah, R. W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management an Business Vol 1 (2)*, 44.

- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 954.
- Zuraida. (2020). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Beban Kerja Karyawan Yang Berlatarbelakang Pendidikan Tidak Sesuai Dengan Pekerjaan. *Universitas Potensi Utama*, 74-75.
- Zusnita, W. O. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, Vol. 2, No. 1, 69.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELABUHAN INDONESIA
(PERSERO) REGIONAL 4 MAKASSAR**

Assalamualaikum Wr. Wb.

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I : Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4
Makassar

di-

Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya,

Nama: Amaliah Hatta

NIM: 105721116520

Status: Mahasiswi Prodi S1 Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia di
Universitas Muhammadiyah Makassar

Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya
Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.
Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar”**. Penelitian ini saya ajukan
sebagai bahan skripsi saya yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh
gelar sarjana di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Besar harapan saya untuk kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar untuk mengisi Kuesioner Penelitian ini sesuai dengan kondisi yang sebenar-benarnya. Identitas dan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I akan bersifat privasi dan saya jaga sebaik-baiknya.

Silahkan mengisi pertanyaan/ Pernyataan dibawah ini dengan cara memberi tanda ceklis (\checkmark) pada kolom yang tersedia. Atas kesediaan kerjasama dan perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Nama : _____

Jenis Kelamin : Perempuan Laki-laki

Usia : < 25 tahun 25 - 35 tahun
 35 - 45 tahun > 45 tahun

Pendidikan Terakhir : SD SMP SMA
 D1/D2/D3 S1/S2/S3
 Lain-lain

Lama Bekerja : < 5 tahun 5 - 10 tahun
 10 - 15 tahun > 15 tahun

KETERANGAN:

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 KS = Kurang Setuju
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaya Kepemimpinan (X₁)						
Kemampuan Mengambil Keputusan						
1.	Saya merasa bahwa pimpinan saya mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.					
2.	Pimpinan Saya mempertimbangkan masukan dari para karyawannya sebelum mengambil keputusan.					
Kemampuan Memotivasi						
1.	Pimpinan saya memberikan dukungan dan bantuan dalam mengatasi masalah atau kesulitan yang dihadapi karyawan.					
2.	Pimpinan saya memberikan arahan dan tujuan yang jelas untuk tugas-tugas yang diberikan.					
Kemampuan Komunikasi						
1.	Saya merasa bahwa pimpinan saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan informasi dan arahan kepada karyawan.					
2.	Pimpinan Saya mampu mendengarkan dengan baik dan memahami masukan dari karyawan.					
Kemampuan Mengendalikan Karyawan						
1.	Pimpinan Saya mampu memberi intruksi dengan jelas dan tegas kepada karyawan.					
2.	Pimpinan saya mampu memberikan umpan balik yang konstruktif dan bersifat membantu dalam mengendalikan kinerja karyawan.					
Tanggung Jawab						
1.	Pimpinan Saya selalu bertanggung jawab atas kesalahan atau kegagalan yang terjadi di lingkungan kerja.					

2.	Pimpinan Saya mampu mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas tugas dan keputusan yang mereka ambil.					
Kemampuan Mengendalikan Emosi						
1.	Pimpinan Saya mampu mengendalikan emosinya dalam situasi yang menantang atau tertekan.					
2.	Pimpinan Saya mampu menunjukkan empati dan memahami perasaan karyawan di lingkungan kerja.					
Beban Kerja (X₂)						
Kondisi Pekerjaan						
1.	Saya ditempatkan pada Divisi sesuai dengan keahlian yang saya miliki.					
2.	Pekerjaan/tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan latar belakang keahlian saya.					
Penggunaan Waktu Kerja						
1.	Saya mampu menggunakan waktu bekerja saya dengan optimal dan maksimal.					
2.	Saya mampu berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu penyelesaian atas pekerjaan yang diberikan.					
Target yang Harus Dicapai						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan.					
2.	Saya merasa target pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terkadang terlalu mendadak dengan jangka waktu yang singkat.					
Lingkungan Kerja						
1.	Saya merasa suasana tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk berinteraksi dengan baik antar pimpinan dan karyawan.					
2.	Saya merasa fasilitas dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan efisien.					

Kinerja Karyawan (Y)					
Kualitas					
1.	Saya merasa kualitas pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.				
2.	Saya selalu berusaha untuk terus meningkatkan kualitas pekerjaan saya.				
Kuantitas					
1.	Saya merasa bahwa target kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.				
2.	Saya seringkali merasa lelah karena pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dalam jumlah yang banyak.				
Tanggung Jawab					
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
2.	Saya bersedia bekerja lembur jika pekerjaan belum terselesaikan dengan tuntas				
Kerjasama					
1.	Saya seringkali terlibat dalam kegiatan tim atau proyek bersama dengan rekan kerja yang lain.				
2.	Saya terkadang memberikan masukan atau saran kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.				
Inisiatif					
1.	Saya seringkali menunjukkan inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah langsung dari pimpinan.				
2.	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas utama saya karena kebutuhan tim atau pimpinan.				

LAMPIRAN 2 Tabulasi Kuesioner

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

NO	Kemampuan Mengambil Keputusan		Kemampuan Memotivasi		Kemampuan Komunikasi		Kemampuan Mengendalikan Karyawan		Tanggung Jawab		Kemampuan Mengendalikan Emosi		Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	59
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
6	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	63
7	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	58
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
15	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	63
16	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	61
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
21	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	63
22	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	59
23	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	63
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
28	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	61
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
31	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	62
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
34	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	61

9	5	4	4	4	5	4	5	4	35
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	4	4	4	4	4	5	5	35
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	4	5	5	5	4	5	4	36
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	3	4	5	5	4	5	5	5	36
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40
21	5	5	3	5	5	5	3	5	36
22	5	4	4	5	5	4	4	5	36
23	5	5	5	5	5	5	5	5	40
24	5	5	5	5	5	5	5	5	40
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	4	5	5	5	5	39
27	3	5	5	3	5	1	5	3	30
28	5	5	5	5	5	4	5	5	39
29	5	5	5	5	5	5	5	5	40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	4	5	4	5	5	5	5	38
32	5	5	5	5	5	5	3	5	38
33	5	5	5	5	5	5	5	5	40
34	5	5	5	5	5	4	5	5	39
35	2	5	5	5	5	5	5	2	34
36	5	5	2	3	5	5	2	5	32
37	3	5	5	5	5	2	5	5	35
38	5	5	5	1	5	5	5	5	36
39	5	5	5	5	5	5	5	2	37
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40
41	5	5	5	5	2	5	5	3	35
42	3	4	4	5	5	4	4	2	31
43	5	5	5	3	5	5	5	5	38
44	4	5	5	5	5	5	5	4	38
45	5	4	5	4	4	5	5	5	37
46	5	5	3	5	5	5	4	5	37
47	5	5	5	5	5	5	5	2	37
48	5	5	5	4	5	5	5	5	39
49	1	5	4	5	4	4	4	5	32
50	3	5	2	4	3	1	2	3	23

25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
28	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
34	5	5	5	4	1	5	5	4	5	3	42
35	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	46
36	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	45
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	45
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	43
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	47
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	46
47	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	44
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
49	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	44
50	2	4	3	1	2	4	3	1	3	5	28
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
53	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	47
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
58	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
59	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
60	4	4	3	1	2	4	5	4	5	4	36

Y.4	Pearson Correlation	.514**	.110	.459**	1	.359**	.174	.014	.241	-.030	.144	.601**
	Sig. (2-tailed)	.000	.402	.000		.005	.183	.918	.063	.820	.273	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.170	-.041	.532**	.359**	1	.098	.212	.404**	.018	.461**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.194	.755	.000	.005		.454	.104	.001	.889	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.211	.358**	.224	.174	.098	1	.032	.145	.305*	.188	.493**
	Sig. (2-tailed)	.105	.005	.085	.183	.454		.808	.268	.018	.151	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.121	-.028	.250	.014	.212	.032	1	.164	.077	.035	.332**
	Sig. (2-tailed)	.357	.835	.054	.918	.104	.808		.211	.561	.794	.009
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.266*	.468**	.427**	.241	.404**	.145	.164	1	.331**	.338**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.001	.063	.001	.268	.211		.010	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson Correlation	.040	.541**	.178	-.030	.018	.305*	.077	.331**	1	.029	.483**
	Sig. (2-tailed)	.761	.000	.175	.820	.889	.018	.561	.010		.826	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.10	Pearson Correlation	.113	.069	.369**	.144	.461**	.188	.035	.338**	.029	1	.434**
	Sig. (2-tailed)	.392	.602	.004	.273	.000	.151	.794	.008	.826		.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y	Pearson Correlation	.534**	.499**	.685**	.601**	.579**	.493**	.332**	.709**	.483**	.434**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.009	.000	.000	.001	

N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

2. Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.949	12

b. Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.637	8

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.708	10



3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.961	4.052		1.471	.147
	Gaya Kepemimpinan	.491	.076	.652	6.468	.000
	Beban Kerja	.267	.126	.213	2.118	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Uji Asumsi Klasik

d. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.961	4.052		1.471	.147		
	Gaya Kepemimpinan	.491	.076	.652	6.468	.000	.616	1.623
	Beban Kerja	.267	.126	.213	2.118	.039	.616	1.623

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

e. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.005	.061		.079	.937
	Gaya Kepemimpinan	.002	.001	.219	1.315	.194
	Beban Kerja	-.002	.002	-.131	-.789	.433

a. Dependent Variable: Abs_RES

f. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71383506
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.082
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c

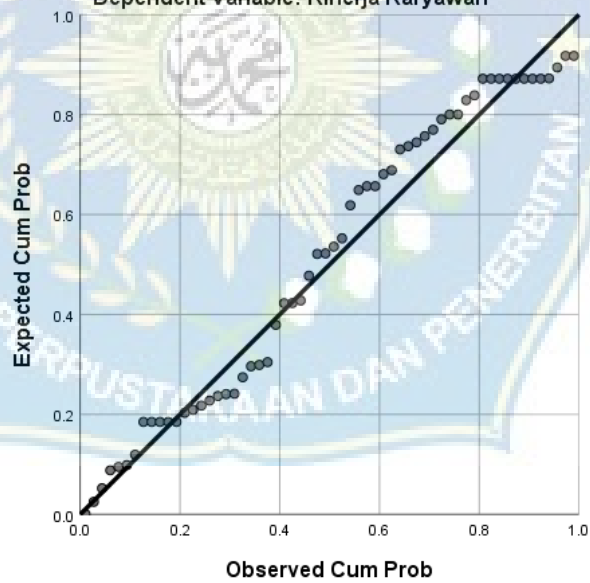
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	5.961	4.052		1.471	.147
	Gaya Kepemimpinan	.491	.076	.652	6.468	.000
	Beban Kerja	.267	.126	.213	2.118	.039

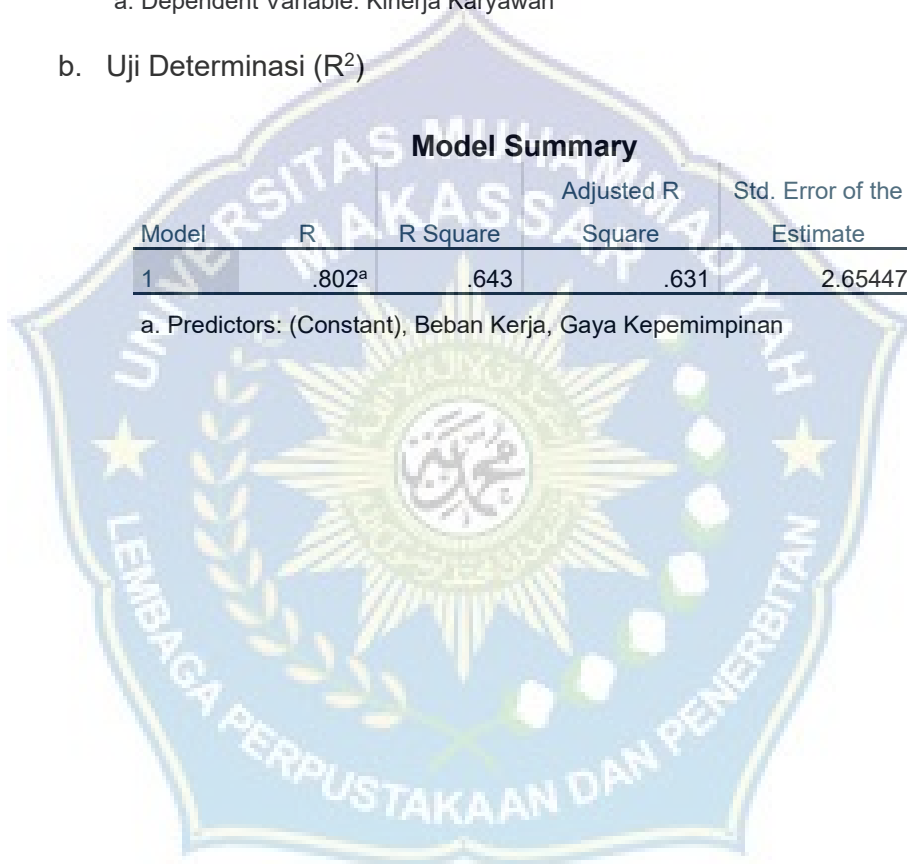
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.631	2.65447

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan



LAMPIRAN 4 Distribusi Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN 5 Distribusi Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

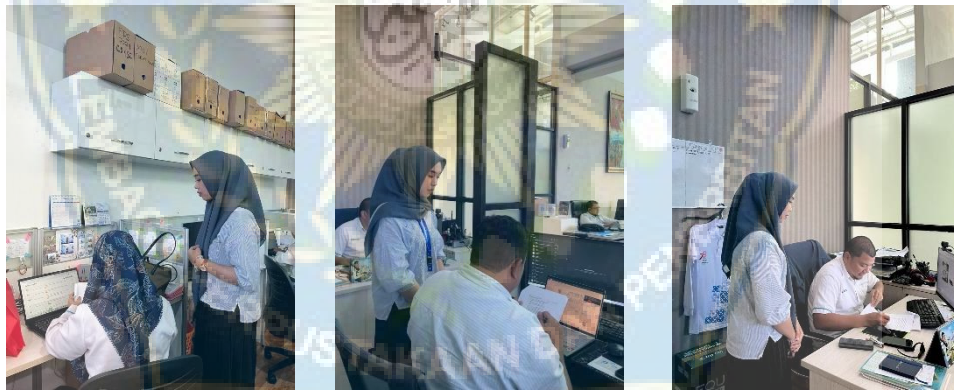
LAMPIRAN 6 Dokumentasi Penelitian

a. Kantor Tampak Depan



Dok. Tampak Depan Kantor PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar

b. Pengisian Kuesioner kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar



LAMPIRAN 7 Surat Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 5750/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Pimpinan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3855/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 08 Maret 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: AMALIAH HATTA
Nomor Pokok	: 105721116520
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin, No. 259 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA (PERSERO) REGIONAL 4 MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **13 Maret s/d 13 Mei 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 08 Maret 2024

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
 Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 5750/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>

NOMOR REGISTRASI 20240308870254



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 *Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.*
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada QR Code



LAMPIRAN 8 Balasan Surat Penelitian



Nomor : DL.04/18/3/1/PLAS/PSDU/REG4-24
 Lampiran : 1
 Perihal : Surat Izin Penelitian Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar a.n Amaliah Hatta

Makassar, 18 Maret 2024

Kepada Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan

Jl. Bougenville No.5
 di
 Makassar

1. Menunjuk Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 5750/S.01/PTSP/2024 tanggal 08 Maret 2024 perihal Izin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan izin penelitian dibawah ini :

NO	STAMBUK	NAMA MAHASISWA	PROGRAM STUDI
1	105721116520	AMALIAH HATTA	MANAJEMEN

2. Tersebut butir 1 (satu) di atas, dan untuk efektivitas dalam pelaksanaannya, maka kegiatan tersebut dapat dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut :
- Menyampaikan Proposal Penelitian;
 - Membuat rencana jadwal pengambilan data mengingat situasi dan kondisi saat ini sebaiknya dilakukan;
 - Agar menyerahkan 1 (satu) soft copy penelitian ke Dept. Layanan SDM Regional 4 PT Pelabuhan Indonesia;
 - Untuk lebih lanjut dapat menghubungi narahubung Ibu. Mega Warsi No. Hp 081241994608.
3. Demikian disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

PT PELABUHAN INDONESIA (PERSERO)
REGIONAL 4
REGIONAL DIVISION HEAD PELAYANAN SDM DAN UMUM



BASRI ALAM
NIP. 101891



BIOGRAFI PENULIS



Amaliah Hatta panggilan Amel lahir di Makassar pada tanggal 3 November 2002 dari pasangan suami istri Bapak Hatta Abdul Hakim dan Ibu Rasniaty Amise. Peneliti adalah anak ke-dua dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jl. Dg Tata 1 Komp. Tata Satu Indah No. 16 E Makassar, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Inpres Malengkeri Bertingkat I lulus tahun 2014, SMP Negeri 1 Makassar lulus tahun 2017, SMK Negeri 8 Makassar lulus tahun 2020, dan mulai tahun 2020 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.