

KINERJA KARYAWAN BANDAR UDARA ADI SOEMARMO SURAKARTA

Ranumi Wijaya

ITL Trisakti

ranumiw@gmail.combang

Vica Nurhayati Harahap

ITL Trisakti

vicaharahap@gmail.com

Salahudin Rafi

ITL Trisakti

rafi@yahoo.com

Abstract

The purpose of the study was to examine the effect of leadership style and motivation at work to the employees' performance of PT. Angkasa Pura I (Persero) at Adi Soemarmo Airport in Surakarta. The quantitative method was used in this study. The analysis was using simple and multiple linear regressions. The sample was 33 employees of Airport Operation Service and Hospitality division at the airport. The result of the study are (1) the leadership style positively and significantly effects the employees' performance of 94.4 %, (2) the motivation at work positively and significantly effects the employees' performance of 88.4 %, and (3) simultaneously both the leadership style and motivation at work positively and significantly effects the employees' performance of 95.2 %.

Keywords: leadership style, motivation, employees' performance

PENDAHULUAN

Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting dalam jurnal (Hidayat, 2012). Hal ini karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia mempunyai banyak peran. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan individu sesuai

dalam jurnal (Sahanggamu & Mandey, 2014). Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menyatakan bahwa manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dari unit kerjanya.

Seberapa baik mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi tidak hanya kinerja masing-masing pekerja secara individu dan unit kerjanya, tetapi juga kinerja seluruh organisasi. Tingkat kinerja yang rendah bagi para karyawan dapat disebabkan oleh kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan. Demikian juga halnya dengan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan yang rendah. Tingkat kinerja yang masih belum optimal menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja sejalan dijelaskan dalam jurnal (Hakam & Ruhana, 2015).

Kepemimpinan sebagai sebuah konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi mempunyai kedudukan yang strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Dikatakan mempunyai kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator dari seluruh proses kegiatan organisasi. Kepemimpinan mempunyai peran utama dalam menentukan dinamika dari semua sumber yang ada.

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok dan mengarahkannya pada tujuan bersama. Kepemimpinan mampu membawa peran penting dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik dan terarah. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menginspirasi para pekerja untuk menyelesaikan permasalahan pribadi yang akan berdampak baik terhadap organisasi dan pekerja itu sendiri. Pemimpin transformasional menciptakan visi organisasi yang dinamis yang sering dibutuhkan untuk menciptakan inovasi. Menurut Rasyid, Utami, dan Djudi (2016) dalam jurnalnya bahwa kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan

atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen yang baik.

Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar organisasi dapat mencapai produktivitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya. Selain gaya kepemimpinan motivasi juga berpengaruh dalam kinerja karyawan menurut (Cahyono, 2012) menegaskan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Dengan demikian motivasi dapat dijelaskan sebagai suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik, yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan).

KAJIAN PUSTAKA

Menurut House dalam (Yukl, 2010) menyatakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan individu memengaruhi, memotivasi kemudian membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektifitas dan keberhasilan organisasi. Selanjutnya menurut Terry dalam Bachtiar, Rafli, dan Rivai (2013) mengatakan bahwa kepemimpinan mengandung arti mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau mengubah tingkah laku mereka. Berikutnya dijelaskan oleh Slamet Santosa dalam Bachtiar et al. (2013) kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mereka bersedia menyumbangkan kemampuannya lebih banyak dalam mencapai tujuan kelompok yang telah disepakati. Kemudian menurut Jacob dan Jaques dalam (Mulyadi & Rivai, 2012) kepemimpinan adalah sebuah proses memberi arti (Pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif dan yang mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran.

Gaya Kepemimpinan, Menurut Thoha dalam (Yukl, 2010) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kemudian menurut (Mulyadi & Rivai, 2012) “gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai”. Gaya Kepemimpinan Transaksional, menurut Burns dalam Hughes dalam (Yukl, 2010) mengatakan bahwa kepemimpinan transaksional terjadi saat pemimpin dan pengikut berada dalam semacam hubungan pertukaran untuk memenuhi kebutuhan. Menurut (Yukl, 2010) kepemimpinan transaksional “adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka”. Gaya Kepemimpinan Transformasional, adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikut-nya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Aspek utama dari kepemimpinan transformasional adalah penekanan pada pembangunan pengikut.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Menurut (Dessler, 2015) “Motivasi merupakan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan”. Menurut (Robbins & Judge, 2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan - tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Menurut (Wibowo, 2014), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau hasil kerja. Hasil kerja tersebut bukan hanya untuk mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi untuk melihat proses kerja berlangsung. Menurut (Mangkunegara, 2009) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi menurut (Mangkunegara, 2009), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya (Mangkunegara, 2009) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Beberapa definisi lain mengenai kinerja yang tertuang dalam (Bintoro & Daryanto, 2017), yaitu: Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Bintoro & Daryanto, 2017).

Beberapa penelitian membuktikan, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan dan motivasi. keduanya sama – sama memiliki tingkat signifikan yang hampir sama (Tampi, 2014). Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor gaya kepemimpinan dan motivasi (Guterres & Supartha, 2016; Arianto, Gondo, & Prasetya, 2017).

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah metode kuantitatif dengan metode penelitian survei, paradigma ganda dengan dua variable independen dan menggunakan perumusan masalah asosiatif dalam bentuk kausal.

Pengujian yang dilakukan adalah dengan Uji Validitas. Pengujian dengan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) yang pertama dilakukan adalah uji validitas. Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan

kuesioner. Kriteria dari test validitas adalah apabila r hitung lebih besar dari nilai r tabel. r tabel dalam penelitian ini sebesar 0,344 dikarenakan jumlah responden sebanyak 33 orang atau $n = 33$. Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur untuk penelitian, jika memiliki nilai validitas besar atau sama dengan 0,344 dan sebaliknya jika nilai validitas lebih kecil dari 0,344 maka penelitian dikatakan tidak valid. Ketentuan validitas instrumen dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel (0,344). Item pernyataan atau pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r positif dan besarnya 0,344 keatas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Pengujian berikutnya dengan Uji Reliabilitas. Data dapat dikatakan tidak reliabel jika dari nilai $\alpha < 0,60$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis Statistik

Uji validitas ini diperoleh dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Data dikatakan valid apabila memiliki r hitung $> r$ tabel, dengan mengacu pada tabel *r product moment* berdasarkan jumlah sampel (n) dan tingkat kesalahan standart 5% (0.05). Dengan jumlah responden sebanyak 33 orang maka dengan ini r tabel korelasi *product moment* adalah = 0,344. Dan untuk Uji Reliabilitas diperoleh dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* jika nilai $\alpha > 0.60$, maka data disebut reliable. Pengujian Validitas dan Reliabilitas dilakukan untuk masing – masing butir pernyataan dari variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), variabel X2 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X1 (Gaya Kepemimpinan), hasil pengukuran dalam penelitian menunjukan bahwa dari 9 buah butir instrument yang memenuhi syarat validitas adalah sebanyak 9 butir. Semua butir pernyataan dinyatakan valid karena setiap *pearson correlation* / r hitung $> r$ tabel.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel X2 (Motivasi Kerja), hasil pengukuran dalam penelitian menunjukan bahwa dari 11 buah butir instrument yang memenuhi syarat validitas adalah sebanyak 11 butir. Semua butir pernyataan dinyatakan valid karena setiap *pearson correlation* / r hitung $> r$ tabel. Hasil

pengujian reliabilitas pada variabel X2 (Motivasi Kerja) diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* yaitu sebesar 0.949. Nilai *Alpha Cronbach's* $0.949 > 0.60$ berarti instrumen dapat dikatakan reliabel.

Hasil pengujian reliabilitas pada variable Y (Kinerja Karyawan) diperoleh nilai *Alpha Cronbach's* yaitu sebesar 0.827. Nilai *Alpha Cronbach's* $0.827 > 0.60$ berarti instrument dapat dikatakan reliabel.

B. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan dapat dilihat tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dengan tingkat hubungan sebesar 0.940. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi/ hubungan positif antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) yang memiliki tingkat hubungan sangat sedang. Untuk mengetahui sifat dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama yaitu antara variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan variabel X2 (motivasi kerja) dengan variabel dependen yaitu variabel Y (kinerja karyawan). Berdasarkan perhitungan, menunjukkan nilai signifikansi *F change* sebesar $0.000 < 0.05$ berarti ada korelasi/ hubungan, dengan tingkat keeratan hubungan sebesar 0.976. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi /hubungan positif antara variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan variabel X2 (motivasi kerja) secara bersama-sama (simultan) dengan variabel Y (kinerja karyawan) yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

C. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan, menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel X1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) dan memiliki nilai constant (a) sebesar -3,380, sedangkan nilai gaya kepemimpinan (b/koefisien regresi) sebesar 1,210. Berdasarkan perhitungan, menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel X2 (motivasi kerja) berpengaruh nilai constant (a) sebesar -0.300, sedangkan nilai motivasi kerja (b / koefisien regresi) sebesar 0.925.

Untuk mengukur pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan (Y), sebagai variabel terikat, dapat dijelaskan dengan perhitungan regresi menggunakan program SPSS versi 20.

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Berdasarkan perhitungan, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6,501 > t$ tabel $2,042$, dan dapat dilihat dari kurva pada gambar IV.7, t hitung berada di daerah H_0 ditolak, H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif X1 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan perhitungan, diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0.050 = 0.05$ dan nilai t hitung $2,245 > t$ tabel $2,042$ dan dapat dilihat dari kurva pada gambar IV. 8, t hitung berada di daerah H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif X2 terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan perhitungan, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $296,892 > t$ tabel 3.32 , dan dapat dilihat dari kurva pada gambar IV.9, F hitung berada di daerah H_0 ditolak, H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan di divisi *Airport Operation Service and Hospitality* Bandara Adi Soemarmo Surakarta pada tahun 2018 termasuk dalam kategori baik dilihat dari hasil kuesioner yang menghasilkan rata-rata sebesar 4,04 oleh tanggapan karyawan. Pada analisis regresi liner sederhana gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan setiap perubahan satu satuan skor variable X1, akan diikuti

perubahan skor nilai Y sebesar 1,210 kali X pada konstanta -3,780 untuk persepsi responden terhadap perubahan pada gaya kepemimpinan, maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang kuat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,972. Pada analisis koefisien penentu X1 mempunyai kontribusi 94,4% dan sisanya 5,6% merupakan pengaruh dari faktor – faktor lain. Menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan kuat dan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja di divisi *Airport Operation Service and Hospitality* Bandara Adi Soemarmo Surakarta pada tahun 2018 termasuk dalam kategori baik dilihat dari hasil kuesioner yang menghasilkan rata-rata sebesar 3,98 dalam tanggapannya mendapatkan kebutuhan/ motivasi. Pada analisis regresi linier sederhana motivasi kerja dan kinerja karyawan setiap perubahan satu satuan skor variable X2, akan diikuti perubahan skor nilai Y sebesar 0,925 kali X pada konstanta -0,300 untuk persepsi responden terhadap perubahan pada motivasi kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan pada kinerja karyawan. Kedua variabel ini memiliki hubungan yang kuat dari hasil koefisien korelasi sebesar 0,940. Pada analisis koefisien penentu X2 mempunyai kontribusi 88,4% dan sisanya 11,6% merupakan pengaruh dari faktor – faktor lain. Menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan kuat dan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan di divisi *Airport Operation Service and Hospitality* Bandara Adi Soemarmo Surakarta tahun 2018 termasuk dalam kategori baik dilihat dari hasil kuesioner yang menghasilkan rata-rata sebesar 4,02 oleh hasil penilaian aktifitas karyawan. Pada uji bersama regresi linier berganda yang menghasilkan dampak positif pada gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,914 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,250. Pada Koefisien Penentu besarnya hubungan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada kinerja karyawan adalah sebesar 95,2%. Dan pada uji signifikan korelasi berganda $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $296,892 > 3,32 > t_{tabel}$ itu membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, terdapat

pengaruh positif dan signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agushinta, L, Anggun, R., & Wijaya, K. (2016). Pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kecelakaan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Transportasi dan Logistik*, 2(2), 287–295.

Agusinta, L., Pahrudin, C., & Wildan, W. (2017). Budaya perusahaan dan kinerja karyawan transportasi udara. *Jurnal Manajemen Transportasi dan Logistik*, 04(02), 123–136.

Bachtiar, Rafli, B., & Rivai, V. (2013). *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Bintoro, B., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan* (Cetakan I). Yogyakarta: Gava Media.

Cahyono, C. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pwiyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1).

Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. (F. Hari, Ed., Edisi Kesepuluh). Jakarta: Indeks Media.

Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 5(No. 3), 429–454.

Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–9.

<http://blog.selamanya.id/2017/07/10/mengenal-tugas-dan-fungsi-customer-service-di-maskapai-penerbangan/> diakses 14 Mei 2018

<https://adisumarmo-airport.com/id> diakses 14 Mei 2018

[https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar Udara Internasional Adi Sumarmo](https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar_Udara_Internasional_Adi_Sumarmo) diakses 14 Mei 2018

M. Sahanggamu, P., & L. Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Salemba*, 2(4), 514–523. <https://doi.org/10.1111/gcb.12061>

Mangkunegara, A. P. (2009). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Jakarta: Refika Aditama.

Mulyadi, D., & Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi Ket). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Rasyid, A., Utami, H. N., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Axis Telekom Indonesia Cabang Mega Kuningan, Jakarta), 1(2).

Ratulangi, R.S; Soegoto, A. . (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Hasjrad Abadi Tendean Manado). *Salemba*, 4(4).

RI, P. P. (2015). Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 Tentang Peraturan Keselamatan Penerbangan Sipil Bagian 139 Tentang Aerodrome.

Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sarinah, S., Gultom, S., & Sonya. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: In Media.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (ke-23). Bandung: Alfabeta.

Susanthi, N I; Seruni, I. P. (2016). Pengaruh pelatihan dan kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pt jasa angkasa semesta. *Jmbtl*, 2(3), 448–459.

Tania, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting, Surabaya. *Yoshi*, 5(1).

Undang-undang Penerbangan. (2009). Bandung: Fokus media.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Ketujuh). Jakarta: Rajawali Pers.

Widiyanto, P., & Wahyudi, D. I. (2010). Kinerja karyawan dan produktivitas perum damri, 295–300.

Yukl, G. (2010). Kepemimpinan dalam Organisasi. (U. Yusuf, Ed.). Jakarta: Prehallindo.