University of Islam Malang
REPOSITORY

PENGARUH *IMPOWERING LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Pada Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima Nusa Tenggara Barat)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

M. FIKRIANSYAH

NPM. 21801081280

UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2025

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

PENGARUH *IMPOWERING LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Pada Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddim Bima)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen

Oleh :

M. FIKRIANSYAH

21801081280

Tanggal di setujui :

Kamis, 10 Juli 2025

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Dr. Drs. H. Hadi Sunaryo, MM	**Fahrurrozi Rahman, SE., MM**

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

SKRIPSI

PENGARUH IMPOWERING LEADERSHIP, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima)

M. Fikriansyah
21801081280

Telah di pertahankan di depan dewan penguji pada Hari / tanggal :
Kamis /10 Juli 2025

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Dr Drs. H. Hadi Sunaryo, MM.	Fahrurrozi Rahman, SE., MM

Anggota Dewan Penguji lain

Budi Wahono., SE., MM.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar :
SARJANA MANAJEMEN (S.M.)

Hari/Tanggal : Kamis /10 Juli 2025

Dekan,

Afifudin., SE., M.SA. Ak
NPP. 2070200014

Ketua Prodi,

DR. M. Ridwan Basalama, SE., MM
NPP. 162309198932124

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jurusan : Manajemen, Akuntansi, dan Perbankan Syariah
STATUS : UNGGUL
Alamat : Jl. Mayjen Haryono No.193 Malang 65144 telp 0341 - 551932, 551822, Fax.: 0341 - 552249

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : **M. Fikriansyah**
NPM : **21801081280**
Program Studi : **Manajemen**

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

Pengaruh Impowering Leadership, Perceived Organizational Support, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin-Bima

Yang diuji pada tanggal : **10 Juli 2025** adalah benar-benar merupakan hasil karya saya.

Dan saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat atau keseluruhan hasil tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkkan gagasan, pendapat maupun pikiran penulis lain yang diakui sebagai hasi tulisan saya sendiri, dan dalam Skripsi ini tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulisan aslinya.

Apabila saya secara sengaja maupun tidak sengaja melakukan hal tersebut diatas, maka saya menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri dan jika terbukti saya melakukan hal tersebut diatas seolah-olah hasil karya saya sendiri, maka gelar dan Ijazah yang diberikan Universitas Islam Malang berhak untuk dibatalkan.

Malang, 15 Juli 2025
Yang membuat,

METERAI TEMPEL
EC8F4AMX371695949

M. Fikriansyah

Ketua Penguji	Anggota	Anggota
Dr. Drs. H. HADI SUNARYO, MM.	**Fahrurrozi Rahman, S.E.,M.M.**	**Budi Wahono, SE. M.M.**

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

KEMENTERIAN PERHUBUNGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN UDARA
KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA
SULTAN MUHAMMAD SALAHUDDIN
Jl. Sultan Salahuddin, No. 22, Kecamatan Palibelo, Kabupaten Bima
www.bandarabima.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR 906/006/07.03/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama	: M. Fikriansyah
NPM	: 21801081280
Kategori riset	: Gelar-S1
Jurusan	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Malang

Berdasarkan Surat Izin Kepala Kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Nomor 906/006/07.03/2024 tanggal 4 Maret 2024, hal persetujuan izin Riset. Telah melakukan penelitian riset di Kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin mulai tanggal 9 Februari sampai dengan 30 Maret dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh *Impoweing Leadership, Perceived Organizational Support,* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima)".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Menyetujui,

Tembusan Yth :
Direktur Jenderal Perhubungan Bandar Udara.

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap	: M. Fikriansyah
Tempat, Tanggal Lahir	: Sila, 16 Desember 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 21801081280
Email	: fikriansyahm09@gmail.com
No. Handphone	: 081216497436
Alamat	: Desa Rato, Kecamatan Bolo, Kabupaten Bima
Nama Orang Tua	: Muhammad Yacub (Ayah)
	: Erni Johan (Ibu)

Pendidikan Formal

1. SD NEGERI INPRES MPURI (2007 – 2012)
2. SMP NEGERI 1 BOLO (2012 – 2015)
3. SMA NEGERI 1 BOLO (2015 – 2018)
4. STRATA 1 UNIVERSITAS ISLAM MALANG (2018 – 2025)

Pengalaman Organisasi

1. UKM Korps Protokoler Mahasiswa Universitas Islam Malang
2. Duta Kampus Universitas Islam Malang (DUIM)
3. Komunitas Mahasiswa dan Pelajar Sila (KOMPLASI)
4. Komunitas Relawan Pengajar (rumahteduhkita)

Pengalaman Kerja

1. Server Toko Kopi Jaya
2. Interviewer Cyrus Network
3. Tenaga Pengajar “rumahteduhkita”

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

MOTTO DAN LEMBAR PERSEMBAHAN

"Hidup Selayaknya, Jalani Seadanya, Nikmati Sewajarnya, Syukuri Semestinya."

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

Dengan mengucap Syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT yang senantiasa memberi perlindungan dan keberkahan sehingga proses penyusunan skripsi ini diberi kemudahan dan kelancaran

Saya persembahkan skripsi ini untuk :

1. Kedua orang tua saya, akan selalu menjadi Ayah tercinta Muhammad Yacub dan selamanya Ibunda tercinta Erni Johan yang selalu berusaha keras dan sabar untuk memenuhi segala kebutuhan saya sedari kecil sampai sekarang, yang tiada henti-hentinya melangitkan do'a baik untuk hidup saya.
2. Penyemangat saya yang istimewa adik tercinta Muh. Jihan Hidayat & Zahra Rizkiya, serta keluarga besar saya yang senantiasa mendo'akan segala kebaikan untuk saya, selalu memberikan suport dalam segala hal dan membantu saya untuk menyelesaikan pendidikan program sarjana dan skripsi ini.
3. Dosen wali saya Dr. Muhammad Agus Salim, SE, MM yang selalu baik memberikan arahan tentang banyak hal dan mengajak makan siang gratis setiap bertemu.
4. Dosen pembimbing saya bapak Dr. Drs. H. Hadi Sunaryo, MM dan bapak Fahrurrozi Rahman, SE, ME yang selalu sabar membimbing dan memberikan nasehat untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Sahabat seperjuangan kampus saya Ahmad Casilas, SM bersama istri yang kebaikan dan kepeduliannya tidak terbatas.
6. Sahabat terbaik saya Eka Wahyudi, S.Kom., yang selalu mendukung dan selalu ada di setiap kesulitan.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'ala, dengan segala Rahmat, Hidayah serta Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan alam Nabiyullah Muhammad SAW serta keluarga dan kerabat, sahabat dan seluruh ummatnya di muka bumi. Aamiin.

Penulisan skripsi ini di ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Manajemen Universitas Islam Malang. Judul yang penulisajukan adalah "Pengaruh *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support,* dan *Work Life Balance* (Pada Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima)". Dalam menyusun skripsi ini, tentu tidak luput dari kekurangan, baik dari aspek kualitas maupun aspek kuantitas dari materi yang disajikan. Semua ini didasarkan pada keterbatasan yang dimiliki oleh penulis.

Penulis meyakini bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, sehingga penulis butuh kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis dengan tulus hati menyampaikan ucapan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Junaidi, M.Pd, Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Malang.
2. Bapak Afifudin, SE., M.S.A, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
3. Bapak Dr. M. Ridwan Basalamah, S.E., MM, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Bapak Dr. Muhammad Agus Salim, SE., MM, selaku wali dosen yang sangat baik dan selalu membantu disetiap kesulitan.
5. Bapak Dr. Hadi Sunaryo, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing I, yang selalu meluangkan waku untuk memberikan saran dan nasehat penulisan skripsi sehingga penyusunan skripsi ini bisa berjalan lancar.
6. Bapak Fahrurrozi Rahman, S.E, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang selalu dengan sabar membimbing dan memberikan saran serta nasehat untuk

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

kesempurnaan penulisan skripsi.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah sabar membimbing, mendidik dan memberikan seluruh ilmu dengan ikhlas kepada penulis.
8. Seluruh staff Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu siaga untuk memberikan pelayanan terbaik dalam mengurus dan menyelesaikan skripsi.
9. Kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar.
10. Seluruh karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima yang bersedia membantu dalam pengisian kuesioner penelitian ini.
11. Teruntuk orang tercinta dan tersayang, dan orang yang sangat berjasa dalam hidup penulis, penulis mengucapkan terima kasih banyak yang setulus-tulusnya kepada kedua orang tua penulis yaitu Ayah tercinta Muhammad Yakub dan Ibunda tercinta Erni Johan beserta seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan segenap cinta, kasih sayang serta do'a- do'a baik dan dukungan, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
12. Adik tercinta Muhammad Jihan Hidayat dan Zahra Rizkiya, terima kasih untuk cinta dan suportnya yang tidak akan pernah ada batas waktu.
13. Keluarga Besar dari ayah dan ibu, penulis mengucapkan terima kasih banyak untuk do'a dan dukungan serta kasih sayangnya selama ini.
14. Keluarga Besar Manajemen-4, terima kasih untuk kebersamaannya selama menjadi rekan belajar dan bertukar pendapat di dalam kelas.
15. Teruntuk orang terkasih Ainun Mardiah, S.Kep., Ners., penulis mengucapkan terima kasih banyak atas bantuan dan dukungannya selama penulis hidup di Malang dan sampai penyusunan skripsi ini selesai, meskipun sudah tidak bisa bersama-sama lagi. Semoga selalu sehat dan bahagia dimanapun berada.
16. Teruntuk sahabat terbaik Eka Wahyudin dan Achmad Casilas, penulis mengucapkan terima kasih banyak atas dukungan dan bantuannya selama penulis berada di Malang sampai penyusunan skripsi ini selesai.
17. Teruntuk saudara-saudariku Bachtiar Pajengge, M. Afanul Qarim, Hidayaturrahman, M. Agil Faraqan, M. Rizky Aurizan, Muhammad Fadil,

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Muhammad Syailan, Adik Yuslim, Adik Fadil, Adik Alwan, Dwi Mutmainah, Nisrina Adzikroh Nabillah, Elma Aulia Putri, Nur Rita, penulis mengucapkan terima kasih banyak atas kebersamaannya selama ini.

18. Terima kasih banyak kepada KPS Family, Keluarga Besar Komplasi, UKM Korps Protokoler Mahasiswa Unisma, Duta Kampus Unisma 2020, Futsal Komplasi, serta teman-teman dan sahabat-sahabat yang telah membantu dibalik layar yang tidak bisa disebutkan namanya satu per satu.

Demikian ucapan terima kasih ini penulis sampaikan, apabila ada nama-nama yang belum penulis cantumkan, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga Allah Subhaanahu Wata'ala membalas segala kebaikan apapun yang ikut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada orang banyak.

Malang, 23 April 2025

M. Fikriansyah

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menguji kandungan informasi dari *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. 2) Untuk mengetahui pengaruh *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Sampel pada penelitian ini berjumlah 37 orang yang merupakan karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Teknik pengambilan sampel yang digunakan merupakan *purposive sampling.* Data yang digunakan dalam penelitian menggunakan data primer dan sekunder. Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan bahwa setiap butir pertanyaan pada kuesioner penelitian berdistribusi normal dan tidak ada masalah pada hasil uji simultan yang menyatakan bahwa hasil variabel *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support,* dan *Work Life Balance*, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Kata kunci : ***Impowering Leadership, Perceived Organizational Support, Work Life Balance,*** **Kinerja Karyawan.**

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

ABSTRACT

The purpose of this study is: 1) To test the information content of Impowering Leadership, Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Performance at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport. 2) To determine the effect of Impowering Leadership, Perceived Organizational Support and Work Life Balance on Employee Performance at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport.

The sample in this study amounted to 37 people who were employees of Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport. The sampling technique used was purposive sampling. The data used in the study used primary and secondary data. Based on the results of the analysis that has been carried out that each question item in the research questionnaire is normally distributed and there are no problems with the results of the simultaneous test which states that the results of the variables Impowering Leadership, Perceived Organizational Support, and Work Life Balance, simultaneously have a significant effect on Employee Performance at Sultan Muhammad Salahuddin Bima Airport.

Keywords: Impowering Leadership, Perceived Organizational Support, Work Life Balance, Employee Performance.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **iii**
ABSTRAK ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakan 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian 9
1.3.1 Tujuan Penelitian 9
1.3.2 Manfaat Penelitian 10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA **12**
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 12
2.2 Tinjauan Teori 15
2.2.1 Kinerja Karyawan 16
2.2.2 *Impowering Leadership* 22
2.2.3 *Perceived Organizational Support* 22
2.2.4 *Work Life Balance* 35
2.3 Hubungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat 41
2.3.1 Hubungan *Impowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan 41
2.3.2 Hubungan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan 42
2.3.3 Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan 43
2.4 Kerangka Konseptual 44
2.5 Hipotesis Penelitian 45

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

BAB III METODE PENELITIAN 46
3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian 46
3.1.1 Jenis Penelitian 46
3.1.2 Lokasi Penelitian 46
3.1.3 Waktu dan Tempat Penelitian 46
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian 47
3.3 Variabel Penelitian 48
3.3.1 Variabel Dependen 48
3.3.2 Variabel Independen 48
3.4 Konsep dan Definisi Operasional Variabel 48
3.4.1 Konsep Variabel 48
3.4.2 Devinisi Operasional Variabel 49
3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 52
3.5.1 Sumber Data 52
3.5.2 Metode Pengumpulan Data 52
3.6 Metode Analisis Data 54
3.6.1 Uji Instrumen 55
3.6.2 Uji Normalitas 57
3.6.3 Uji Asumsi Klasik 57
3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda 58
3.7 Uji Hipotesis 59
3.7.1 Determinasi (R2) Adjusted 60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 61
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian 61
4.1.1 Profil Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin 61
4.1.2 Visi Misi 62
4.2 Statistik Deskriptif 62
4.2.1 Deskripsi Responden 62
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian 68
4.3 Hasil Pengujian Statistik Inferen dan Pengujian Hipotesis 70
4.3.1 Uji Instrumen Penelitian 70
4.3.2 Uji Normalitas 73

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

4.3.3 Uji Asumsi Klasik 74
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda 76
4.3.5 Uji Hipotesis 78
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian 81
4.4.1 *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima 81
4.4.2 *Impowering Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima 81
4.4.3 *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima 81
4.4.4 *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima 82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 83
5.1 Simpulan 83
5.2 Keterbatasan 84
5.3 Saran 84
DAFTAR PUSTAKA 87
LAMPIRAN 94

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu 14
Tabel 4.1 Jenis Kelamin 63
Tabel 4.2 Rentang Usia 65
Tabel 4.3 Jabatan 66
Tabel 4.4 Masa Kerja 66
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir 68
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel 68
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Impowering Leadership (X1) 70
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Perceived Organizational Support (X2) 71
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Work Life Balance (X3) 72
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 72
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas 73
Tabel 4.12 Uji Normalitas 74
Tabel 4.13 Uji Heterokedasitas 75
Tabel 4.14 Uji Multikolinearitas 75
Tabel 4.15 Analisis Regresi Linear Berganda 76
Tabel 4.16 Uji F Simultan 78
Tabel 4.17 Uji t Parsial 79
Tabel 4.18 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 80

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual 44

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang
REPOSITORY

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 94
Lampiran 2 Daftar Pernyataan 95
Lampiran 3 : Data Penelitian 100
Lampiran 4 : Uji Validitas 104
Lampiran 5 : Uji Reliabilitas 108
Lampiran 6 : Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas 109
Lampiran 7 : Uji Heteroskedastisitas dan Analisis Regresi Linier Berganda . 110
Lampiran 8 : Uji Hipotesis 111
Lampiran 9 : Koefisien Determinasi (R^2) 112

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang terampil dan berkapasitas, namun oganisasi juga mengharapkan karyawan bersedia bekerja dengan tekun dan mencapai hasil kerja yang optimal. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan usaha meningkatkan daya guna dan pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak, dikarenakan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan perusahaan tersebut sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, dikelola dan dijalankan oleh orang-orang yang memiliki latar belakang kemampuan yang berbeda. Oleh karena itu, sangat perlu kebijakan dari seorang pemimpin yang tepat dan perusahaan yang meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu sendiri.

Proses untuk mencapai tingkat kinerja sumber daya manusia dalam manajemen yang efektif memerlukan peranan serta dukungan karyawan yang kompeten dalam bidangnya. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, hubungan kerja yang harmonis serta kemampuan bekerja sama yang baik, kemudian faktor lingkungan kerja dan komunikasi yang lancar sesama karyawan agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Organizations are human system and activities that work together. Sejalan dengan itu organisasi atau perusahaan dikatakan sebagai suatu koordinasi

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

antara sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hirarki otoritas dan tanggung jawab. Perusahaan mempunyai tujuan tertentu yang terstruktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung pada bentuk komunikasi yang baik untuk saling mengkoordinasikan aktivitas dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang baik, sehingga karyawan tidak akan mengalami kemunduran dalam mengaktualisasikan potensi diri yang mengakibatkan penurunan kinerja. "Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada organisasi" (Wahyuni & Senen, 2017:61).

Karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja. Prestasi seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Seperti pendapat Moeheriono dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi". Beliau berpendapat bahwa upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan.

Setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa membaik kualitas dan kuantitasnya. Untuk mendapatkan hasil itu sendiri haruslah didukung dengan penetapan tujuan dan diawali dengan perencanaan kerja yang rasional. Maksud perencanaan kerja adalah menyusun

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

sasaran-sasaran yang berguna tidak hanya sebagai pedoman pencapaian tujuan. Perencanaan kerja serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan tidak terlepas dari tanggung jawab yang baik pula dari seorang pemimpin perusahaan. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dampak yang diberikan akan sangat tinggi.

Menurut Bhudianto (2015:18), "kepemimpinan seseorang sangat besar perannya dalam setiap pengambilan keputusan, sehingga membuat keputusan dan mengambil tanggung jawab terhadap hasilnya adalah salah satu tugas seorang pemimpin". Dalam hal ini dapat ditarik bahwa gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai apabila orang-orang didalam perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik, dan yang bertanggung jawab berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan itu tercapai adalah tergantung bagaimana gaya kepemimpinan yang ditampilkan.

"Kepemimpinan yang menguatkan (*Impowering leadership*) adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi" (Saidah & Muhid 2021:165). Dari definisi tersebut, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan, Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

Selain daripada itu, seorang pemimpin juga harus dapat mempelajari karakter setiap karyawannya sehingga dapat mengevaluasi dirinya dan mengetahui apakah gaya kepemimpinannya telah sesuai dengan kemauan, kemampuan maupun harapan karyawan. Karena gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan akan memberikan peran besar dalam kinerja karyawan serta kemajuan bagi perusahaan.

Gaya kepemimpinan, dukungan organisasi, serta keseimbangan dalam kehidupan kerja merupakan faktor yang bisa menjadi masalah yang terjadi pada karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, sehingga bisa berdampak juga terhadap menurunnya kinerja karyawan dan akhirnya banyak yang bekerja tidak optimal dan tidak beraturan bahkan mengabaikan aspek-aspek penting yang ada di dalam perusahaan. Kemajuan dan kesuksesan perusahaan bergantung pada bagaimana sumber daya manusia (SDM) yang ada di dalamnya. Beberapa faktor masalah tersebut alasan peneliti melakukan penelitian kinerja karyawan pada kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima dimana dengan tujuan untuk menganalisis serta meningkatkan kembali kinerja karyawan dengan mencari tau dan memecahkan masalah-masalah yang ada pada kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Untuk mencapai hasil yang maksimal terkait kinerja karyawan salah satunya ialah *perceived organizational support*. "*Perceived organizational support (POS)* merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan" (Mujiasih 2015:44). Perusahaan umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Dukungan yang diberikan tersebut mampu menimbulkan persepsi karyawan terhadap perusahaan, dimana karyawan dengan tingkat *Perceived Organizational Support* yang tinggi lebih maksimal memberikan kinerjanya untuk perusahaan.

Perceived Organizational Support menurut Mursidta (2017:4) mengacu pada "persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawan dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dukungan organisasi kepada karyawan dapat ditunjukkan dengan cara yaitu keadilan untuk karyawan, dukungan dari supervisor terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan dari organisasi kepada karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan".

Kondisi kerja yang aman dan nyaman yang dirasakan oleh karyawan akan memberi dampak yang baik bagi kehidupan pribadi karyawan, artinya terdapat keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dari seorang

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

karyawan itu sendiri tanpa adanya kekhawatiran antara kedua aspek tersebut. Dalam hal ini keseimbangan yang dimaksud adalah keseimbangan kehidupan kerja atau biasa dikenal dengan *work life balance*, dimana "*work life balance* merupakan sejauh mana individu mampu terlibat dan juga memiliki rasa puas antara pekerjaan dan peran dalam keluarga maupun kehidupan pribadi" (Asepta & Maruno 2017:78).

Menurut Ula dkk (2019:15), "*balance* pada umumnya dipandang sebagai tidak adanya konflik". Tetapi apabila dihubungkan dan dimasukkan kedalam pengertian *work life balance*, "keseimbangan atau *balance* disini berasal dari efektivitas (berfungsi baik, produktif, sukses) dan dampak positif (memuaskan, bahagia) baik untuk pekerjaan ataupun peran keluarga" (N. Safitri, 2019:4). Apabila didefinisikan secara keseluruhan, *work life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. "Individu yang memperhatikan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan individu yang lebih mementingkan kesejahteraan psikologisnya daripada mengejar kekayaan semata" (Saina dkk, 2016:2).

Penelitian tentang kinerja karyawan sudah banyak di lakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti Agustin dkk (2019:20), dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa "ada pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

(Persero) Area Situbondo". Kemudian penelitian yang dilakukan Mahesti & Wijaksana (2020:1495), mengemukakan bahwa "*work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bandung". Penelitian yang dilakukan Puspitasari & Ratnaningsih (2019:82), yang menunjukkan bahwa "adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work life balance"*. Namun dalam beberapa penelitian lainnya menunjukkan hasil bahwa "gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Felousa Trimedika Indonesia" (Yanti dkk, 2022:377). Penelitian Saputri & Andayani (2018:307), bahwa "secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Departemen Produksi PT. Cladtek BI-Metal Manufaktur Batam".

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, menunjukkan hasil yang berbeda, maka sangat menarik untuk diteliti dan dikaji lebih lanjut lagi terkait kinerja karyawan kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Dengan adanya fenomena yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah *impowering leadership, perceived organizational support*, dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima yang secara kuantitas karyawan cukup banyak, kemudian dengan adanya polarisasi serta masa transisi kepemimpinan dari periode tertentu yang secara otomatis akan ada proses pergantian karyawan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Kantor Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance*?
2. Bagaimana pengaruh *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *Impoweing Leadership* terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dikemukakan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support,* dan *Work Life Balance.*
2. Menganalisis pengaruh *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

3. Menganalisis pengaruh *Impowering Leadership* terhadap Kinerja Karyawan.
4. Menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan.
5. Menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan mampu untuk memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Dapat memeberikan manfaat keilmuan mengenai pengaruh *impowering leadership, perceived organizational support,* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.
2. Dapat menjadi bahan pembanding untuk penelitian terdahulu dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
3. Dapat menjadi sarana untuk menambah wawasan serta pengetahuan dalam matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan, dapat memberikan sumbangan pemikiran tentang pentingnya perusahaan untuk mengelola potensi sumber daya manusia sehigga bisa menciptakan kemajuan dan kesejahteraan bagi perusahaan.
2. Bagi Karyawan, dapat memberikan wacana baru dalam pengambilan keputusan terhadap masalah di dalam perusahaan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

yang berhubungan dengan *impowering leadership, perceived organizational support*, dan *work life balance*, serta kompetensi terhadap kinerja karyawan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya informasi dan teori-teori yang akan digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis menggunakannya sebagai bahan referensi. Berikut penelitian yang berhubungan dengan *impowering leadership, perceived organizational support, work life balance* dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, dengan tujuan, metode dan objek penelitian yang berbeda.

Dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya, menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dalam uji hipotesisnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan" (Abarina & Al-Ghoribi, 2015:17). Hal tersebut menjelaskan bahwa semakin demokratis gaya kepemimpinan yang diterapkan maka akan semakin tinggi kinerja karyawannya. Dimana gaya kepemimpinan tersebut seorang pemimpin memiliki perilaku senang menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan.

Penelitian yang dilakukan oleh Diana & Frianto (2021:1206) tentang "Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan, memberikan hasil bahwa *perceived*

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

organizational support berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *perceived organizational support* terhadap perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan".

Penelitian yang menguji hubungan antara "*Perceived Organizational Support* dengan *Work-life Balance* terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Kusuma Sumbing di Jawa Tengah memberikan hasil dimana *perceived organizational support* dan *work life balance* secara simultan berpengaruh sangat positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasakan *perceived organizational support* dan *work life balance* positif sebagian besar terlihat pada karyawan yang merasa mendapatkan pengakuan dari perusahaan atas hasil kerja" (Puspitasari & Ratnaningsih, 2019:85).

Penelitian yang dilakukan oleh Khairizah dkk (2018:1271) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Terdapat 55 karyawan yang memenuhi kriteria untuk menjadi responden dalam penelitian ini dari tiga variabel bebas yang digunakan yaitu kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif dan kepemimpinan partisipatif. Secara serentak ketiga variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan dapat meningkat apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif".

Penelitian yang menguji pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPJS ketenagakerjaan Kacab Surabaya Karimunjawa yang dilakukan oleh Asari (2022:849), memberikan hasil yang

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

positif dan signifikan. Dalam kesimpulan penelitian ini *work life balance* juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mampu dan berhasil menjadi variabel mediasi antara *work life balance* pada kinerja karyawan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Lokasi Penelitian	Jumlah Sampel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Dimas Haidar Abarina (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Matahari Department store Tunjangan Plaza Surabaya	70	Mereduksi (meringkas)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Septi Diana, Agus Frianto (2021)	Pengaruh *Perceived Organizational Support dan Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan	UD. Zacyndo di Tuban dan Mojokerto	45	Regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpegaruh positif dan signifikan secara simultan erhadap kinerja karyawan
3.	Krisdianti Adinda Puspitasari , Ika Zenita Ratnaningsih (2019)	Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* Dengan *Work Life Balance* Pada Karyawan	PT. BPR Kusuma Sumbing Jawa Tengah	111	Spearman's Rho	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* dengan *Work Life Balance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap karyawan
4.	Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprapto (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang	55	Uji Validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linerar berganda, uji korelasi berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel gaya keemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perpustakaan Universitas Brawijaya
5.	Achmad Fathur Asari (2022)	Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan	BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa	30	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel *work life balance* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa

Sumber : Hasil olahan penulis (2024)

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2.2 Grand Theory

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori keseimbangan. Menurut Wexley & Yukl dalam Sinambela (2016:1), "kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan". Sejalan dengan pendapat tersebut, bahwa "seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal" (Indriasari dkk, 2018:83).

Konsep kinerja pada dasarnya merupkan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja seorang karyawan seperti yang diharapkan oleh karyawan maupun oleh sebuah perusahaan. Banyak kendala yang mungkin terjadi dan memengaruhi kinerja sebuah organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi suatu kinerja.

Dalam Kasmir (2018:952), menyatakan ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, sebagai berikut:

a. Kepemimpinan
   Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
b. Gaya Kepemimpinan
   Gaya kepemimpinan merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya.
c. Lingkungan Kerja
   Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi kerja. Dimana jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.
d. Kepuasan Kerja
   Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
e. Motivasi Kerja
   Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya (misalnya dari sikap pemimpin maupun pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, terdapat beberapa persamaan antara teori terkait faktor yang memengaruhi kinerja dengan teori yang dibutuhkan dalam penelitian ini, sehingga peneliti menggunkan teori tersebut sebagai Grand Theory atau teori dasar penelitian.

2.2.1 Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Hadinata (2021:70), "kinerja karyawan merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dala tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal". Sedangkan menurut Elbadiansyah (2019:251), "kinerja karyawan adalah penilaian terhadap hasil kerja individu/karyawan dari hasil yang dibandingkan dengan standar yang ada dan ditetapkan sebelumnya".

Menurut Sagala & Siagian (2021:190), "kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Sedang kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada instansi yang meliputi kualitas dan kuantitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Dimana kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya".

Menurut Prapti & Kasmiruddin (2017:17), "kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama". Budiman (2017:3) berpendapat bahwa "kinerja adalah sebagai hasil yang telah dicapai dari tingkat kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja".

Berdasarkan definisi para ahli sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil sejauh mana pencapaian seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan dan hasil dari melaksanakan tugas dapat dibuktikan secara konkret. Kinerja karyawan menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan karena sebagai penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator merupakan karakteristik dari suatu objek atau kegiatan yang dilakukan. Menurut Sihaloho & Siregar (2020:278), indikator dari kinerja karyawan antara lain:

a. Kualitas
   Kualitas kerja yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya.
b. Kuantitas
   Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
c. Pelaksanaan tugas
   Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat, teliti, dan tau tidak ada kesalahan.
d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
   Tanggung jawab terhadap pekerjaan yaitu kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Khoerunnisa dkk (2019:47), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a. Kemampuan
   Yakni kemampuan (*skill*) yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi seseorang tersebut memiliki kemampuan dan keahlian maka akan semakin dapat menyekesaikan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
b. Pengetahuan
   Yaitu pengetahuan tentang pekerjaan dimana seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Demikian sebaliknya, seseorang yang tidak memiliki pengetahuan tentang pekerjaan maka kemungkinan tidak bisa memberikan hasil pekerjaan yang baik.
c. Rancangan pekerjaan
   Rancangan pekerjaan adalah yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan sudah memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
d. Kepribadian
   Merupakan karakter yang dimiliki seseorang, yang mana setiap orang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki karakter atau keprinbadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannyapun juga akan baik.
e. Motivasi kerja
   Motivasi kerja yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan. Jika seorang karyawan memiliki dorongan yang kuat didalam maupun diluar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaanya dengan baik.
f. Kepemimpinan
   Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
g. Gaya kepemimpinan
   Yaitu gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi dan mengatur tentang suatu hal yang akan mempengaruhi kelancaran serta keselamatan perusahaannya.
h. Budaya organisasi
   Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu orgnaisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota karyawan.
i. Kepuasan kerja
   Yaitu bentuk dari rasa senang atau gembira maupun perasaan suka seorang karytawan sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atas pekerjaannya, maka akan memberi hasil atau dampak yang baik juga bagi perusahaan maupun kehidupan pribadinya.
j. Loyalitas
   Adalah kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tempat ia bekerja saat itu.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2.2.2 *Impowering Leadership*

1. Definisi *Leadership*

Leadership atau kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Ada banyak pengertian yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Menurut Y. Kurniawan dkk (2021:90), "kepemimpinan adalah perpaduan perilaku yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain bersedia dan dapat menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang dipercayakan kepadanya".

Menurut Burhanuddin (2019:1) "kepemimpinan adalah hubungan yang tercipta dari adanya pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain sehingga orang lain tersebut secara sukarela mau dan bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan".

Menurut Adiawaty (2021:399), "definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interprestasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi".

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Dari definisi-definisi yang sudah dipaparkan, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang kemudian akan memberi dampak terhadap kinerja dan kepuasan bagi bawahan serta akan memberi pengaruh pada lingkungan kerja.

2. Definisi *Impowering Leadership*

Impowering Leadership atau kepemimpinan yang memberdayakan merupakan gaya kepemimpinan yang mengedepankan pemberdayaan bagi anggotanya. Dimana pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan berfokus untuk bisa memberdayakan anggotanya dengan cara memberinya motivasi, memahami perilaku dan kemauan anggotanya, serta melibatkan anggotanya di dalam mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan ini hampir serupa dengan gaya kepemimpinan *delegative*, tetapi dalam proses pemberian tanggung jawab pekerjaannya sang pemimpin juga menjelaskan motivasi atau *goals* yang hendak dicapai dari penyelesaian pekerjaan tersebut, maka tidak hanya sebatas pendelegasian tugas semata. Harapannya anggota atau bawahan akan lebih efektif serta efisien dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Agustin dkk (2019:20), "gaya kepemimpinan merupakan perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat". Sedangkan menurut

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Mubarok (2020:175), “gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan”. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa “gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya” (Hidayat, & Dewi, 2020.:3).

3. Indikator *Impowering Leadership*

Menurut Alexandra & Theola (2016:173), “*impowering leadership* dapat diartikan sebagai bagaimana seorang pemimpin dapat mengerti motivasi dan perilaku atau tingkah laku karyawannya, menunjukkan seorang pemimpin memiliki sikap tertarik dan mau peduli akan karyawannya, dapat berkmunikasi secara efektif, serta dapat memberikan inspirasi kepada karyawannya”.

Beberapa indikator menurut Jones (2013:173) yang mempengaruhi *impowering leadership* adalah sebagai berikut:

a. Menghargai karyawan *(Respect)*
   Pemimpin percaya akan kemampuannya serta bersedia mendengakan pendapat yang disampaikan oleh karyawannya
b. Mengembangkan karyawan *(Development)*
   Pemimpin dapat menjadi teladan bagi karyawan serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus belajar dalam mengambil keputusan.
c. Membangun komunitas *(Community)*
   Pemimpin dapat menciptakan hubungan keja yang menyenangkan, seiring dengan kepedulian dan komunikasi yang baik antara satu dengan yang lain.
d. Pendelegasian kekuasaan *(Delegation)*
   Pemimpin dapat mendelegasikan tugas dan tanggung jawab dengan jelas untuk mencapai *goals* yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian ini, peneliti sekaligus menggunakan indikator diatas yang akan dijadikan sebagai indikator dalam pengumpulan dan pengujian data penelitian.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

4. Konsep dan Dimensi *Impowering Leadership*

Terdapat dua konsep yang paling sering digunakan untuk menjelaskan *impowering leadership*, yaitu dilihat dari sudut pandang sosial struktural dan psikologi. Menurut Alexandra & Theola (2016:174), dilihat dari sudut pandang sosial struktural terdapat lima dimensi dari *impowering leadership:*

a. *Leading by Example*
   Dimensi yang merujuk pada serangkaian perilaku pemimpin yang meunjukkan komitmen dalam bekerja baik diri sendiri maupun di dalam tim.
b. *Coaching*
   Dimensi yang berfokus pada cara seorang pemimpin membantu dan mendidik anggota timnya hingga akhirnya jadi mandiri.
c. *Participative Decision Making*
   Dimensi yang merujuk pada seorang pemimpin yang melibatkan informasi dari anggotanya dalam pengambilan keputusan.
d. *Showing Concern*
   Dimensi yang menunjukkan perhatian umum seorang pemimpin untuk kesejahteraan anggota timnya.
e. *Informing*
   Dimensi terakhir yang merujuk pada penyebaran informasi perusahaan kepada seluruh karyawan yang dilakukan oleh pemimpin. Misalnya visi, misi, program kerja, atau infomrasi penting lainnya.

Sedangkan dari sudut pandang psikologi, menurut Rahman (2015:215) terdapat empat elemen yang mendefinisikan pemberdayaan, yaitu:

a. Makna
   Nilai dari tujuan kerja, biasanya dikaitkan dengan cita-cita atau standar individu.
b. Kompetensi atau efikasi diri
   Keyakinan individu pada kemampuannya untuk melakukan kegiatan dengan keterampilan yang ia miliki.
c. Determinasi diri
   Individu memiliki pilihan dalam memulai dan mengatur tindakan yang hendak dilakukan.
d. Dampak
   Tingkat pengaruh yang dapat diberikan individu untuk membuahkan hasil yang strategis, administratif, atau operasional di dalam pekerjaan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

5. Kelebihan dan Kekurangan *Impowering Leadership*

Dalam Moaningka & Soewastika (2021:36), terdapat beberapa kelebihan dan kekurangan *impowering leadership* yaitu sebagai berikut:

a. Kelebihan *impowering leadership*
   1) Karyawan atau bawahan merasa lebih nyaman dalam bekerja
      Pemimpin dengan gaya ini akan lebih menghargai karyawannya. Bukan hanya berdasarkan hasil kerja, tetapi juga dari dirinya sendiri sebagai seorang individu.
   2) Kreativitas dan inisiatif karyawan akan lebih tinggi
      Pemimpin dengan gaya ini tidak hanya mendelegasikan tugas, tapi juga memberikan kepercayaan penuh dalam penyelesaian pekerjaan.
   3) Tingkat keberhasilan pencapaian tujuan akan lebih besar
      Selain memberikan kepercayaan penuh dalam pendelegasian tugas, pemimpin juga memberitahu tujuan dari pekerjaan tersebut, sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai dengan yang diharapkan atau ditargetkan.
   4) Meningkatnya komitmen dan loyalitas anggota
      Anggota kelompok merasa diberi kepercayaan karena dilibatkan dalam pembuatan keputusan dan merasa dibimbing. Hal ini membuat karyawan bertahan di dalam perusahaan.

b. Kekurangan *Impowering Leadership*
   1) Menyebabkan anggota baru stress apabila tidak bisa bekerja secara mandiri
      Karyawan yang tidak biasa bekerja secara mandiri (harus dituntun perlahan) kurang cocok memiliki pemimpin dengan tipe ini.
   2) Terjadi penyalahgunaan kewenangan yang diberikan kepada pihak menejer
      Pemberian kebebasan dalam membuat keputusan pekerjaan terkadang membuat beberapa orang menyalahgunakan kewenangan tersebut.

2.2.3 *Perceived Organizational Support*

1. Definisi *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support atau persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dalam memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan penghargaan karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi baik secara implisit maupun eksplisit seperti yang dijanjikan oleh organisasi. *Perceived organizational support* juga dinilai oleh karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memperlakukan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

karyawan dengan adil yang dibentuk berdasarkan pengalaman karyawan terhadap kebijakan serta prosedur organisasi, dimana dukungan ini akan memberikan pengaruhi psikologi dari karyawan dalam bekerja. Dengan adanya kondisi psikologi yang positif pada diri karyawan akan memberikan kemampuan terbaik karyawan kepada organisasi sehingga dapat menguntungkan bagi organisasi.

Menurut Saputro (2021:215), "*Perceived Organizational Support (POS)* adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin kontribusi dan kesejahteraannya dihargai organisasi". Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa POS adalah persepsi karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Organisasi umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif kepada karyawan misalnya dengan memberi persetujuan, rasa hormat, perlakuan adil, gaji, promosi, hak bersuara, akses informasi serta bantuan lain yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan dan kesejahteraan. Berbagai bentuk penerimaan tersebut membuat karyawan merasa bertanggung jawab berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya sebagai balasan karena perasaan dihargai dan diperhatikan oleh organisasi.

Berdasarkan uraian yang disampaikan, maka disimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah tingkat sejauh mana dukungan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sosio-emosionalnya atas kontribusi karyawan kepada organisasi.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2. Indikator *Perceived Organizational Support*

Menurut Tjandra dkk (2018:512), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat *perceived organizational support* dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Organisasi menghargai kontribusi karyawan: sejauh mana organisasi menghargai dan peduli terhadap kontribusi dan peran yang diberikan oleh karyawan dalam sebuah pekerjaan.
b. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan: tidak jarang dalam sebuah oganisasi, karyawan memberikan usaha lebih dari yang diwajibkan, dari hal tersebut tak jarang pula organisasi memberikan ekstra juga pada karyawan tersebut.
c. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan: sejauh mana organisasi mendengarkan, memperhatikan dan peduli dengan keluhan yang dirasakan oleh karyawan dan menerima saran atau masukan dari karyawan.
d. Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan: sejauh mana organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
e. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik: kesalahan dalam sebuah pekerjaan merupakan hal yang wajar, namun organisasi juga harus tetap memantau kinerja dari karyawan. Jika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan standar maka organisasi harus menegur karyawan agar dapat memperbaiki kinerjanya.
f. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan: organisasi memperhatikan dan mengevaluasi sejauh mana karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi.
g. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan: sejauh manaorganisasi peduli dan memberikan dukungan kepada karyawan, pemberian dukungan ini merupakan salah satu bentuk perhatian dari organisasi kepada karyawan yang bekerja kepadanya.
h. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja: sejauh mana rasa bangga organisasi terhadap pencapaian yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya.

3. Aspek-aspek *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support atau keadilan organisasional berfokus terhadap cara yang digunakan untuk menentukan distribusi sumber daya di antara karyawan berkaitan dengan kesejahteraan. Menurut Mursidta (2017:3), terdapat tiga aspek dalam *perceived organizational support*, yaitu sebagai berikut:

a. Keadilan yang diterima *(fairness)*
   Keadilan merupakan memberikan sesuatu kepada seseorang sesuai dengan haknya. Karyawan akan mengevaluasi keadilan dalam tiga klasifikasi peristiwa yaitu hasil yang mereka terima dari organisasi (keadilan distributif), kebijakan formal atau proses dengan suatu

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

pencapaian dialokasikan (keadilan prosedural) dan perlakuan yang diambil oleh pengambil keputusan antar personal dalam organisasi (keadilan interaksional). Perlakuan adil yang dapat mempengaruhi perceived organizational support adalah keadilan prosedural. Keadilan prosedural merupakan keadilan yang dirasakan melalui kebijakan dan prosedur yang digunakan dalam membuat keputusan dalam lingkungan kerja.

b. Imbalan dan kondisi kerja organisasi *(organizational rewards and job condition)*

Imbalan merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari pekerjaan dan kondisi kerja di lingkungan kerja karyawan. Terdapat berbagai imbalan dan kondisi kerja yang diteliti hubungannya dengan POS, seperti pengakuan, gaji, promosi, *job security*, *autonomy*, *role stressors*, pelatihan dan ukuran organisasi.

c. Dukungan atasan *(supervisory support)*

Dukungan atasan merupakan keterlibatan supervisor (atasan) dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan. Supervisor bertindak sebagai agen dalam organisasi, dimana pandangan karyawan mengenai dukungan supervisor menjadi indikasi dukungan organisasi. Disamping itu karyawan juga mengembangkan pandangan umum mengenai sejauh mana supervisor menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan bawahan.

4. Dampak *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support berkembang seiring pengalaman karyawan dari berbagai hal yang nyata dan hasil tak berwujud melalui proses pertukaran kesehariannya dengan organisasi. Ketika pertukaran ini menghasilkan hasil yang positif maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku atau aktivitas karyawan. Karyawan yang merasa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi akan memiliki rasa kebermaknaan dalam diri karyawan tersebut. Hal inilah yang akan meningkatkan komitmen pada peningkatan diri karyawan, dimana peningkatan diri yang timbul dari *perceived organizational support* dapat menyebabkan komitmen organisasi afektif melalui pengembangan nilai bersama. *Perceived organizational support* secara langsung juga berhubungan dengan *innovative work behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi menunjukkan kepedulian, menawarkan umpan balik yang tidak menghakimi dan jujur tentang hasil kerja karyawan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

dan mendukung tindakan karyawan, kecenderungan untuk memberikan ide kreatif, memberikan peluang, memecahkan masalah saat ini dan masa yang akan datang dan memasukkan ide kreatif karyawan ke dalam tindakan dan inovasi bagi perusahaan akan meningkat.

Menurut Nabila & Ratnawati (2020:3), beberapa dampak positif yang ditimbulkan dengan adanya persepsi dukungan organisasi adalah sebagai berikut:

a. *Perceived organizational support* menyediakan sumber daya berwujud dan tidak berwujud bagi karyawan, sehingga menghasilkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Hal ini terutama menjelaskan bagaimana *perceived organizational support* mengarah pada sikap dan perilaku positif karyawan. Konsekuensinya adalah meningkatkan sikap positif terhadap organisasi dan pekerjaan (misalnya, komitmen afektif, keterlibatan kerja), serta meningkatkan perilaku yang menguntungkan (misalnya, kinerja).
b. *Perceived organizational support* diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan perasaan dihargai. Dengan kata lain, *perceived organizational support* memberikan kepastian bahwa kontribusi yang berikan karyawan kepada organisasi akan menjadi timbal balik berupa suatu bentuk penerimaan dan pengakuan keanggotaan organisasi. Konsekuensinya adalah meningkatnya kesamaan nilai karyawan dengan organisasi, misalnya, *person organization fit*.
c. *Perceived organizational support* diasumsikan sebagai pemenuhan kebutuhan sosio-emosional karyawan di tempat kerja, seperti kebutuhan untuk harga diri, kepedulian, emosional dukungan, dan pengakuan, sehingga konsekuensi dari pemenuhan kebutuhan tersebut dapat meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan misalnya, kepuasan kerja dan kesehatan.

2.2.4 *Work Life Balance*

1. Definisi *Work Life Balane*

Work life balance merupakan suatu keadaan dimana seseorang dapat membantu dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan probadi dengan pekerjaan. Sederhananya ini adalah suatu kondisi dimana seorang pekerja atau karyawan bisa mengatur waktu dan energi yang seimbang

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan berkeluarga. Dengan memiliki *work life balance* seseorang dapat menjadi lebih produktif, hal ini karena kondisi yang dirasakan orang tersebut cukup mendukung dan meningkatkan kepuasannya dalam melakukan pekerjaan. Selain itu ia juga menjadi kreatif karena memiliki waktu, energi, atau modal lebih untuk melakukan hal yang ia senangi. Sebaliknya, jika seorang karyawan tidak memiliki *work life balance* yang baik, maka kinerjanya cenderung merosot dan bisa merusak bidang kehidupan lainnya.

Menurut Asari (2022:844), *"work life balance* melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, dimana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan". Adanya keselarasan dalam menjalankan tuntutan dalam kehidupannya, karyawan harus mampu mengatur antara banyaknya peran sehingga dalam kehidupan karyawan terjadi keharmonisan atau minimnya konflik yang terjadi, misalnya seorang karyawan yang setiap harinya bekerja dan pada akhir pekan karyawan dapat menyediakan waktunya untuk kepentingan keluarga dan secara bersamaan terdapat kepentingan umum/dengan lingkungan masyarakat, dengan demikian seorang karyawan dapat mengatur waktunya agar keterlibatan antar perannya berjalan dengan baik.

Menurut Samsudin & Jhoansyah (2020:47), "*work life balance* (keseimbangan kehidupan kerja) memiliki konten yang baik dalam

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

pekerjaan dan juga di luar pekerjaan dengan minimalnya konflik, tentang bagaimana seseorang mencari keseimbangan juga kenyamanan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaannya".

Menurut Andini & Surjanti (2017:1), mendefinisikan "*work life balance* sebagai individu yang mampu berkomitmen dalam pekerjaan dan keluarga, serta bertanggung jawab baik dalam kegiatan non-pekerjaan". Dalam menyelaraskan kedua hal tersebut dibutuhkan adanya keseimbangan, banyak karyawan yang kesulitan dalam mengatur baik dalam pekerjaan maupun dalam kesehatannya sendiri. Hal ini penting kaitannya dalam area sumber daya manusia dimana keseimbangan ini berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan karyawan.

Menurut Latupapua dkk (2021:53), mengungkapkan "keseimbangan kehidupan kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya. Individu yang dapat menyeimbangkan perannya dengan baik, meskipun individu tersebut mempunyai tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam dua peran baik dalam organisasi maupun diluar organisasi". Dalam menunjang kebutuhan karyawan, baik dalam organisasi maupun dalam kebutuhan psikologis, karyawan tersebut harus memiliki kemampuan untuk mengatur waktu yang dibutuhkan dalam kedua peran yang berbeda tersebut, jika kebutuhan dan tuntutan dari seorang karyawan tersebut sudah terpenuhi, dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki keseimbangan kehidupan kerja *(work life balance).*

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Berdasarkan beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa keseimbangan *(balance)* antara peran dalam kerja dan di luar kerja dimana minimnya konflik yang terjadi antara peran di dalam organisasi dengan peran dalam kehidupan karyawan. Keseimbangan juga dikaitkan dengan karyawan yang mampu mempertahankan dan merasakan keharmonisan dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun peran di lingkungan tempat tinggal. Seorang karyawan juga akan mencapai keberhasilan dalam kehidupan pribadi maupun dalam kehidupan kerja yang memuaskan apabila keterlibatan antara waktu dan perannya berjalan dengan baik.

2. Indikator *Work Life Balance*

Menurut Mahesti dkk (2020:1499), berikut merupakan indikator-indikator untuk mengukur *work life balance:*

a. Keseimbangan waktu
Berkaitan dengan keseimbangan waktu yang didedikasikan untuk pekerjaan dan peran keluarga, sosial serta pribadi individu. Keseimbangan waktu merujuk pada banyaknya waktu yang diberikan untuk bekerja dan berkegiatan di luar pekerjaan.
b. Keseimbangan keterlibatan
Berkaitan dengan kesetaraan tingkat keterlibatan psikologis baik dalam pekerjaan ataupun peran keluarga, sosial, dan pribadi individu.
c. Keseimbangan kepuasan
Berkaitan dengan keseimbangan tingkat kepuasan dalam pekerjaan dan peran keluarga, terhadap lingkungan sosial, dan pribadi individu.

3. Aspek-aspek *Work Life Balance*

Menurut Maslichah & Hidayat (2017:62), setidaknya terdapat tiga aspek utama yang dapat mempengaruhi *work life balance*, diantaranya yakni sebagai berikut:

a. *Time balance* (Keseimbangan waktu)
Menyangkut jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja dan peran di luar pekerjaan. Waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dalam organisasi dan perannya dalam kehiduooan individu tersebut, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

rekreasi, berkumpul Bersama teman juga menyediakan waktu untuk keluarga.

b. *Involvement balance* (Keseimbangan keterlibatan)
Menyangkut keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen untuk bekerja dan di luar pekerjaan. Keseimbangan yang melibatkan individu dalam diri individu seperti tingkat stress dan keterlibatan individu dalam bekerja dan dalam kehidupan pribadinya.

c. *Statisfaction bakance* (Keseimbangan kepuasan)
Tingkat kepuasan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Kepuasan yang dirasakan, individu mamiliki kenyamanan dalam keterlibatan di dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan diri individu tersebut.

Di sisi lain menurut Adiningtiyas & Mardhatillah (2016:328), mengatakan jika *work life balance* memiliki 4 dimensi pembentuk, yaitu:

a. WIPL *(Work Interference With Personal Life)*
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat mengganggu kehidupan pribadi individu. Misalnya bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

b. PLIW *(Personal Life Interference With Work)*
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah di dalam kehidupan pribadinya, hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

c. PLEW *(Personal Life Enchancement Of Work)*
Dimensi ini mengacu sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan performa individu dalam dunia kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

d. WEPL *(Work Enchancement Of Life)*
Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Misalnya, keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterrampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebelumnya, dapat disimpilkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja di dalamnya terdapat aspek seperti aspek *Time Balance*, *Involvement Balance*, *Statisfaction Balance* dan *Work Interference With Personal Life*, *Personal Life Interference With Work*, *Personal Life Enchancement Of Work*, *Work Enchancement Of Personal Life*. Dalam penelitian ini, aspek yang akan digunakan adalah aspek yang

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

dikemukakan oleh Adiningtiyas & Mardhatillah (2016:333) yaitu "*time balance, involvement balance, statisfaction balance"*. Penggunaan aspek yang diurakan oleh peneliti tersebut dirasa paling mewakili untuk penelitian ini.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Putra (2020:124), ada beberapa faktor yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja *(work life balance)* seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Karakteristik kepribadian
Karakteristik kepribadian berpengaruh terhadap kehidupan kerja dan di luar kerja, dimana terdapat hubungan antara tipe *attachment* yang didapatkan individu ketika masih kecil dengan *work life balance* yang dapat mempengaruhi kehidupan kerjanya.
b. Karakteristik Keluarga
Menjadi salah satu aspek penting yang dapat menentukan ada tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya konflik peran dan ambigiunitas peran dalam keluarga dapat mempengaruhi *work life balance.*
c. Karakteristik Pekerjaan
Meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu yang digunakan untuk bekerja dapat memicu adanya konflik baik konflik dalam pekerjaan maupun konflik dalam kehidupan pribadi.
d. Sikap
Merupakan evalusi terhadap berbagai aspek dalam dunia sosial, dimana dalam sikap terdapat komponen seperti pengetahuan, perasaan-perasaan dan kecenderungan untuk bertindak. Sikap dari masing-masing individu merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance.*

2.3 Hubungan Antara Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

2.3.1 Hubungan *Impowering Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada lingkungan perusahaan diperlukan dukungan yang baik dan menguatkan dari seorang pemimpin yang membuat suasana kerja menjadi menyenangkan serta membuat karyawan nyaman, dimana hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya untuk mencapai target serta meningkatkan komitmen untuk bekerja menjadi lebih optimal. Berdasarkan penilaian kinerja karyawan digambarkan dengan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

penyelesaian pekerjaan tepat waktu atau ketepatan waktu yang dimana tujuan pemimpin adalah memberdayakan karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan membuktikan bahwa *impowering leadership* telah dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Madyararti (2017:3), yang mengungkapkan bahwa "adanya hubungan *impowering leadership* yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri pada Satuan Kerja Polda D.I Yogyakarta". Po Hao dkk dalam Nada Nabillah (2021:17), mengungkapkan bahwa "kepemimpinan yang memberdayakan (*impowering leadership*) itu lebih mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan".

Dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut sama-sama menunjukkan hasil bahwa *impowering leadership* memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan

Saputro (2021:215), menyatakan "yakin mengenai adanya hubungan keterikatan karyawan terhadap hasl bisnis. Keterikatan karyawan akan memberi dampak secara positif pada kinerja organisasi, setelah keterikatan memberi dampak pada kinerja karyawan terlebih dahulu". Berdasarkan pendapat tersebut diketahui bahwa POS adalah persepsi karyawan terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Organisasi umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif kepada karyawan misalnya

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

dengan memberi persetujuan, rasa hormat, perlakuan adil, gaji, promosi, hak bersuara, akses informasi serta bantuan lain yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan dan kesejahteraan. Berbagai bentuk penerimaan tersebut membuat karyawan merasa bertanggung jawab berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya sebagai balasan karena perasaan dihargai dan diperhatikan oleh organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Muzakki (2021:119), menunjukan bahwa variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai kontribusinya oleh peusahaan akan menunjukkan kinerja terbaiknya dengan cara bekerja keras demi mewujudkan tujuan dan misi perusahaannya. Dengan demikian karyawan yang memiliki tingkat *perceived organzational support* yang tinggi maka tingkat kinerja karyawan juga tinggi.

2.3.3 Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Work life balance menjadi salah satu faktor utama untuk menjadikan kinerja karyawan tetap baik meski tidak adanya motivasi yang di dapatkan. Keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual yang diterapkan dalam suatu perusahaan diharapkan mampu meningkatkan tingkat kinerja pada karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya terhadap perusahaan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Penelitian yang dilakukan oleh Lingga (2020:5), membuktikan bahwa "adanya hubungan keterikatan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam hasil penelitiannya menunjukkan variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat kinerja karyawan." Dengan demikian menegaskan bahwa semakin baiknya *work life balance* maka akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2019:93), "kerangka konseptual merupakan suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen dengan variabel dependen yang akan di amati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan." Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *impowering leadeship, perceived organizational support,* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

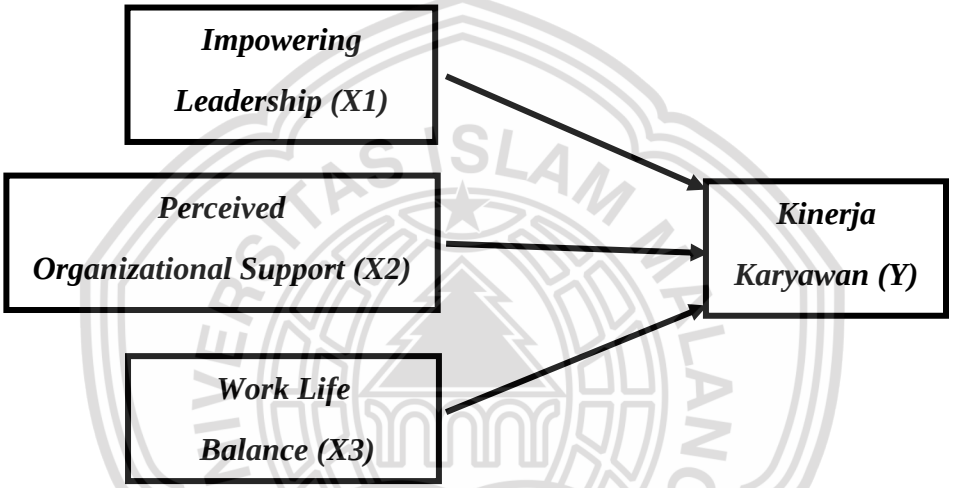
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Senen (2020:67), menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan yang memberdayakan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, dimana dampak yang dihasilkan dapat meningkatkan kinerja karyawan".

Penelitian Mursidta (2021:218), menyatakan "secara keseluruhan tingkat *perceived organizational support* adalah tinggi atau cenderung positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan". Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *perceived organizational support,* maka kinerja karyawannya juga akan semakin baik.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Asepta & Maruno (2022:84), menunjukkan bahwa "*work life balance* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan". Dengan demikian menegaskan bahwa semakin baik *work life balance* karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang diperoleh perusahaan dari karyawan.

Dari penjelasan diatas, maka pengaruh masing-masing variabel dapat disusun kerangka konseptual seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan Gambar 2.1 kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah mendeskripsikan signifikansi *impowering leadership, perceived organizational support,* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tiga variabel *independent* dan satu variabel *dependent.* Variabel *independent* yang digunakan yaitu *Impowering Leadership* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2) dan *Work Life Balance* (X3). Sedangkan variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Purwanti & Dewi (2014:5), "hipotesis adalah sebagai jawaban sementara terhadap rumusan penelitian". Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang saling berkaitan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas merupakan variabel yang diduga menjadi sumber timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support,* dan *Work Life Balance*. Variabel terikat merupakan variabel yang diduga menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan. Oleh sebab itu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan tinjauan teori dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_1 : *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_2 : *Impowering Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H_3 : *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

H_4 : *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini berdasarkan karakteristik masalah adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan metode pendekatan kualitatif. Menurut Azmi dkk (2023:105), *explanatory research* yaitu penelitian yang dilakukan dan ditujukan untuk menjelaskan hubungan, kedudukan, serta pengaruh antar variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis, menjelaskan signifikansi pengaruh antar variabel bebas *impowering leadership, perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan pada Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yakni di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, Jl. Sumbawa, Belo, Palibelo, Bima, Nusa Tenggara Barat. Kode pos: 84173.

Unit analisis penelitian ini adalah individu, yaitu karyawan yang bekerja di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

3.1.3 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 30 Desember 2024 sampai 10 Februari 2025 di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Rosdiana (2022:23), "Populasi adalah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin.

Menurut Isvandiari & Fuadah (2017:4), "sampel adalah sebagian atau wakil dari jumlah populasi yang diteliti". Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Sampel yang dilakukan dengan cara mengambil objek bukan didasarkan pada strata, random, atau daerah, tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu.

Purposive Sampling juga disebut *Judgmental Sampling*, digunakan dalam situasi dimana seorang ahli menggunakan penilaiaannya dalam memilih responden dengan tujuan tertentu. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin yang masa kerja diatas 5 tahun dengan jumlah sebanyak 37 karyawan.

Karyawan dengan masa kerja diatas 5 tahun tersebut menjadi tolak ukur yang valid untuk mengukur kinerja karyawan, karena dianggap sudah bekerja dalam rentan waktu yang cukup lama.

3.3 Definisi Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2013:64), "variable terikat (variabel dependen) adalah variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

variable bebas". Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.3.2 Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2013:65), "variable independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat)". Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Impowering Leadership* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2), dan *Work Life Balance* (X3).

3.4 Konsep dan Definisi Operasional Variabel

3.4.1 Konsep Variabel

1. Kinerja Karyawan

   Menurut Safitri (2019:244), "kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan".

2. *Impowering Leadership*

   Menurut Sya'roni dkk (2018:134), "*impowering leadership* adalah perpaduan perilaku yang dimiliki seseorang sehingga orang tersebut mempunyai kemampuan untuk mendorong orang lain bersedia dan dapat menyelesaikan tugas-tugas tertentu yang dipercayakan kepadanya".

3. *Perceived Organizational Support*

   Menurut Suhardi (2021:274), "*perceived organizational support* adalah tingkat sejauh mana dukungan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sosio-emosionalnya, atas kontribusi karyawan kepada organisasi".

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

4. *Work Life Balance*

"Work life balance melibatkan kemampuan seseorang dalam mengatur banyaknya tuntutan dalam hidup secara bersamaan, dimana seseorang dalam tingkat keterlibatannya sesuai dengan peran ganda yang dimiliki seorang karyawan" (Nurendra & Saraswati, 2017:85).

3.4.2 Devinisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada instansi yang meliputi kualitas dan kuantitas *output*, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Isvandiari & Purwanto (2018:40), indikato-indikator kinerja karyawan meliputi sebagai berikut:

a. Kualitas
b. Kuantitas
c. Pelaksanaan tugas
d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2. *Impowering Leadership*

Impowering Leadership atau kepemimpinan yang memberdayakan merupakan gaya kepemimpinan yang mengedepankan pemberdayaan bagi anggotanya.

Menurut Alexandra & Theola (2016:173), indikato-indikator yang mempengaruhi *impowering leadership* meliputi sebagai berikut:

a. Menghargai karyawan *(Respect)*

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

b. Mengembangkan karyawan *(Development)*

c. Membangun komunitas *(Community)*

d. Mendelegasikan kekuasaan *(Delegation)*

3. *Perceived Organizational Support*

Perceived organizational support atau persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka dalam memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan penghargaan karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi baik secara implisit maupun eksplisit seperti yang dijanjikan oleh organisasi.

Menurut Aswin & Rahyuda (2017:2745), terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat *perceived organizational support* dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.
b. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan.
c. Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan.
d. Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan.
e. Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik.
f. Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan.
g. Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan.
h. Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja.

4. *Work Life Balance*

Work life balance adalah suatu keadaan dimana seseorang dapat membantu dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan keluarga dan tanggung jawab lainnya. Kondisi tersebut membantu agar tidak terjadi konflik antara kehidupan probadi dengan pekerjaan.

Menurut Rondonuwu dkk (2018:32), indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* meliputi sebagai berikut:

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

a. Keseimbangan waktu *(time balance)*

b. Keseimbangan keterlibatan *(involvement balance)*

c. Keseimbangan kepuasan *(satisfaction balance).*

3.5 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Data yang terkait dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Menurut Rondonuwu, (2018:211), "data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama". Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan melakukan observasi dan pembagian kuesioner kepada karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin yang telah ditetapkan sebagai sampel penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut Kurniawan dkk (2021:35), "data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen". Sumber data sekunder adalah sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapidata yang di perlukan data primer.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara baik dan terperinci, maka peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data untuk memecahkan permasalahan. Metode pengumpulan data tersebut terdiri dari:

1. Observasi

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Observasi digunakan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian ke lokasi yang akan diteliti. Artinya sebelum melakukan penelitian, peneliti akan melakukan survei ke tempat yang akan diteliti dengan tujuan agar dalam proses penelitian peneliti bisa kenal dan akrab dengan orang-orang yang bekerja didalam perusahaan.

2. Kuesioner

Menurut Naibaho dkk (2020:345), "kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab". Kuesioner penelitian ini akan diberikan kepada sampel yang telah ditentukan oleh peneliti pada setiap karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Untuk mengukur tanggapan responden, pada penelitian ini menggunakan skala *likert*. "Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial" (Rusli and Sani 2022:32). Skala *likert* merupakan suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner. Jawaban pada setiap item dalam kuesioner yang menggunakan *likert* berupa kata-kata dalam pilihan ganda ataupun *cheklist* dan diuraikan secara lebih rinci, yakni seperti berikut:

SS : Sangat setuju artinya pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi yang dialami responden selama ini. Pernyataan ini diberikan skor 5.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

S : Setuju artinya pernyataan tersebut memiliki pendapat yang dialami oleh responden selama ini. Pernyataan ini diberikan skor 4.

CS : Netral artinya responden tidak memiliki pendapat dari pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden selama ini. Pernyataan ini diberikan skor 3.

KS : Tidak setuju artinya pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi yang dialami responden selama ini. Pernyataan ini diberikan skor 2.

TS : Sangat tidak setuju artinya pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden selama ini. Pernyataan ini diberikan skor 1.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan software SPSS versi 20.0. Analisis data dalam penelitian ini meliputi: regresi linear berganda, analisis deskriptif, analisis inferensial, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikulinearitas, uji normalitas, uji R^2, uji F, uji t untuk mengolah dan membahas data yang telah diperoleh.

1. Analisis Deskriptif

   Analisis data deskriptif adalah analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran data yang telah dikumpulkan oleh peneliti tanpa tujuan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik data yang meliputi perhitungan nilai rata-rata, nilai tengah,

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

nilai variansi, nilai maksimum dan nilai minimum, standar error, dan lainnya.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data sampel. Jika pada analisis data deskriptif tidak dapat mengambil kesimpulan yang berlaku untuk umum, maka pada analisis data inferensial bisa diambil kesimpulan dari sampel data yang berlaku untuk populasi.

3.6.1 Uji Instrumen

a. **Uji Validitas**

Menurut Agustian dkk (2019:45), "validitas adalah derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti". Uji validitas dapat dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%). Jika nilai r hitung > r tabel dan bernilai positif maka pernyataan tersebut dikatakan valid, dan sebaliknya.

Menurut Ardista (2021:41), ketentuan dalam pengambilan keputusan uji validitas, sebagai berikut:

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkolerasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Metode analisis yang digunakan berupa program *SPSS Statistics IBM versi 22.*

Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel *Impowering Leadership* (X1)

No	Pernyataan	Nilai r_{hitung} (mean)	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1.	Atasan saya membantu mengarahkan pencapaian tujuan pekerjaan saya.	0,533	0,396	Valid
2.	Atasan membantu saya dalam menerapkan perilaku kerja baru.	0,742	0,396	Valid
3.	Atasan saya memberikan umpan balik pada hasil pekerjaan saya.	0,808	0,396	Valid
4.	Atasan saya selalu meminta pendapat terkait pekerjaan.	0,790	0,396	Valid
5.	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada saya dalam setiap kondisi.	0,774	0,396	Valid
6.	Atasan saya selalu bersikap terbuka tentang pekerjaan.	0,439	0,396	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.10, diketahui bahwa nilai signifikansi semua item variabel *Impowering Leadership* adalah lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)

No	Pernyataan	Nilai rhitung (mean)	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat memahami tujuan dan nilai-nilai personal karyawan.	0,620	0,396	Valid
2.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan.	0,674	0,396	Valid
3.	Perusahaan tempat saya bekerja akan mentolerir kesalahan terkait pekerjaan, asalkan karyawan yang bersangkutan mau mengakuinya dan memperbaiki kesalahan.	0,420	0,396	Valid
4.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai pendapat/masukan karyawan. Instansi/perusahaan tempat saya bekerja akan membantu karyawan bila karyawan memerlukan bantuan khusus.	0,596	0,396	Valid
5.	Perusahaan tempat saya bekerja akan membantu karyawan bila karyawan memerlukan bantuan khusus.	0,750	0,396	Valid
6.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu mendukung setiap proses yang dikerjakan oleh karyawan.	0,613	0,396	Valid
7.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan apresiasi atas hasil kerja dan membantu karyawan bila karyawan memerlukan bantuan khusus.	0,606	0,396	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.11, diketahui bahwa nilai signifikansi semua item variabel *Perceived Organizational Support* adalah lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel *Work Life Balance* (X3)

No	Pernyataan	Nilai r_{hitung} (mean)	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1.	Saat saya pergi bekerja saya selalu merasa semangat dan penuh energi.	0,746	0,396	Valid
2.	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.	0,729	0,396	Valid
3.	Saya memiliki perilaku yang professional dalam bekerja (dapat memisahkan urusan pribadi dan urusan pekerjaan).	0,700	0,396	Valid
4.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.	0,710	0,396	Valid
5.	Senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang dijalani.	0,616	0,396	Valid
6.	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani.	0,735	0,396	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.12, diketahui bahwa nilai signifikansi semua item variabel *Work Life Balancet* adalah lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Nilai r_{hitung} (mean)	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas kerja yang diharapkan perusahaan.	0,495	0,396	Valid
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas kerja yang diharapkan perusahaan.	0,562	0,396	Valid
3.	Saya mengutamakan efisiensi waktu untuk mencapai produktivitas yang tinggi.	0,441	0,396	Valid
4.	Saya memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,632	0,396	Valid
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran.	0,520	0,396	Valid
6.	Saya memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan tanggung jawab.	0,580	0,396	Valid

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.13, diketahui bahwa nilai signifikansi semua item variabel Kinerja Karyawan adalah lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. **Uji Reliabilitas**

Menurut Suhendru & Angga (2021:300), menyatakan bahwa "uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama". Dengan kata lain, uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari suatu instrumen. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ujian ini memiliki 3 cakupan utama, yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen dan konsistensi internal ukuran. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 dan sebaliknya. Untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas.

Menurut Nurcahyo & Riskayanto (2018:17), ketentuan dalam pengambilan keputusan uji reliabelitas, sebagai berikut :

1) Suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.
2) Suatu instrumen dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4.14 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	*Impowering Leadership*	6	0,772	0,6	Reliabel
2.	*Perceived Organizational Support*	7	0,614	0,6	Reliabel
3.	*Work Life Balance*	6	0,798	0,6	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	6	0,691	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.14, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* semua variabel penelitian adalah lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk uji pada tahap selanjutnya.

3.6.2 Uji Normalitas

Menurut Suhendru & Angga (2021:301), "uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau mendekati normal atau tidak". Untuk membuktikan apakah data yang digunakan terdistribusi normal atau tidak, rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov- Smirnov* dengan ketentuan data menurut Enidiawati dkk (2020:119), bahwa dalam pengambilan keputusan untuk data terdistribusi normal atau tidak berdasarkan nilai probabilitas, yaitu sebagai berikut:

1) Jika nilai probabilitas > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2) Jika nilai probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi tidak normal.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk melakukan uji asumsi klasik, maka peneliti menggunakan uji sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Nanincova (2018:3), "uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen". Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIP)*. Apabila nilai VIF < 10, berarti tidak terdapat multikolinearitas. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas dalam data.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Nanincova (2018:3), "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain". Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser, metode ini dapat mendeteksi ada atau tidaknya heteroskadastisitas karena nilai

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

koefisien regresi variabel independen tidak signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

a. Jika nilai probabilitas dari Obs*R-Squared > 0,05, maka artinya tidak ada masalah heteroskedastisitas.
b. Jika nilai probabilitas dari Obs*R-Squared ≤ 0,05, maka artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Soeprajitno dkk (2015:308), "analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independent dengan variabel terikat, bertujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui rumus regresi". Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, untuk meneliti hubungan dua atau lebih variabel yang saling berkaitan antar independen dan dependen. Berikut rumus yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b3X3$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen, yakni kinerja karyawan

A : Konstanta

$b_{1,2,3}$: Koefisien regresi

X : Variabel bebas

X_1 : *Impowering Leadership*

X_2 : *Perceived Organizational Support*

X_3 : *Work Life Balance*

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

3.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan pengujian untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen, dan untuk mengetahui kemungkinan garis dengan taraf kepercayaan 95% atau tingkatan signifikan a = 5%

1. Uji F (Uji Simultan)

"Uji signifikansi simultan (statistik F) untuk mengetahui apakah variabel independen atau bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen" (Pragiawati dkk, 2018:77). Uji F dilakukan dengan cara membandingkan antara Fhitung dengan Ftabel dan jika nilai signifikansi < 0,05 α atau = 5% maka hipotesis diterima.

2. Uji t (Uji secara parsial)

Menurut Pragiawati dkk (2018:78), mengatakan bahwa "uji *t* digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen". Jika *t* hitung > *t* tabel atau nilai signifikansi uji *t* < 0,05 maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.1 Determinasi (R^2) Adjusted

Menurut Praditya dkk (2019:93), "koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R Square* karena variabel independen lebih dari dua dan nilai Adjusted R Square dapat naik turun apabila variabel independen ditambahkan dalam model penelitian. Nilai besarnya *Adjusted R Square* dapat dijelaskan oleh

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

variasi ke tiga variabel independen *impowering leadership, perceived organizational support,* dan *work life balance* semakin besar nilai *Adjusted R Square* maka variasi dari variabel dependen (Prestasi Kerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh ketiga variasi variabel independen *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support,* dan *Work Life Balance*.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Profil Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin, atau dikenal juga dengan Bandar Udara Bima. Merupakan sebuah bandara domestik yang terletak di Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat dengan kode IATA: BMU. Bandara ini memiliki landasan pacu sepanjang 2.200 meter, lebar 30 meter dengan permukaan aspal dan ketinggian 1 meter di atas permukaan tanah. Bandara Udara Bima juga merupakan bandara terbesar di Pulai Sumbawa dan bisa didarati oleh Pesawat Boing 737.

Bandar Udara Muhammad Salahuddin Bima diambil dari nama sultan terakhir kerajaan Bima, yakni Sultan Muhammad Salahuddin. Diharapkan dengan adanya bandara udara ini membantu mobilitas masyarakat dalam bepergian dari suatu tempat ke tempat yang lainnya dengan mudah, murah, nyaman, aman, dan cepat. Terlebih ketika dalam kondisi yang bersifat urgensi mengenai pekerjaan, pendidikan, dan macam-macam urusan lainnya yang membutuhkan waktu tempuh cepat dengan jarak yang cukup jauh. Dengan memanfaatkan ruang udara sebagai jalur perlintasan, moda transportasi ini relatif lebih cepat dibandingkan dengan moda transportasi lainnya.

4.1.2 Visi Misi

1. Pelayanan Transportasi Udara Yang Handal

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

Diindikasikan oleh penyelenggaraan transportasi yang aman, selamat, nyaman, tepat waktu, terpelihara, mencukupi kebutuhan, menjangkau seluruh pelosok tanah air serta mampu mendukung pembangunan nasional.

2. Pelayanan Transportasi Udara Yang Berdaya Saing

   Diindikasikan oleh penyelenggaraan transportasi yang efisien, dengan harga terjangkau oleh semua lapisan masyarakat, dilayani oleh SDM yang profesional, mandiri dan produktif.

3. Pelayanan Transportasi Udara Yang Memberikan Nilai Tambah

   Diindikasikan oleh penyelenggaraan perhubungan yang mampu mendorong pertumbuhan produksi nasional melalui iklim usaha yang kondusif bagi berkembangnya peran serta masyarakat, usaha kecil, menengah dan koperasi.

4.2 Statistik Deskriptif

4.2.1 Deskripsi Responden

1. Jenis Kelamin

   Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Badar Udara Sultan Muhammad Salahuddin. Secara umum, laki-laki dan perempuan memiliki karakteristik dan keterampilan yang berbeda, yang dapat tercermin dalam kinerja mereka. Laki-laki umumnya memiliki karakteristik dan keterampilan yang lebih cocok untuk pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik, seperti penanganan bagasi, bongkar muat pesawat, dan pekerjaan teknik. Selain itu,

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

laki-laki juga umumnya lebih agresif dan kompetitif, yang dapat menjadi keuntungan dalam pekerjaan yang membutuhkan pengambilan keputusan cepat dan tepat. Sedangkan perempuan umumnya memiliki karakteristik dan keterampilan yang lebih cocok untuk pekerjaan yang membutuhkan pelayanan pelanggan, seperti check-in, boarding, dan pelayanan penumpang. Selain itu, perempuan juga umumnya lebih sabar dan teliti, yang dapat menjadi keuntungan dalam pekerjaan yang membutuhkan akurasi dan ketepatan.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	25	67%
Perempuan	12	33%
Total	37	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 4.1 menunjukkan jenis kelamin karyawan yang termasuk dalam penelitian ini. Dimana dapat diketahui bahwa dari 37 responden dalam penelitian ini terdiri dari 25 responden laki-laki (67%) dan 12 responden perempuan (33%).

2. Usia

Rentang usia memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan yang bekerja di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin. Karyawan dengan rentang usia yang lebih tua umumnya memiliki lebih banyak pengalaman dan keterampilan dibandingkan karyawan dengan rentang usia yang lebih muda. Hal ini karena karyawan yang lebih tua telah memiliki lebih banyak waktu untuk belajar dan mengembangkan keterampilan mereka. Pengalaman dan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

keterampilan yang lebih banyak dapat membuat karyawan lebih efektif dalam melaksanakan tugas mereka. Kemudian karyawan dengan rentang usia yang lebih tua umumnya memiliki kecerdasan emosional yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan rentang usia yang lebih muda. Hal ini karena karyawan yang lebih tua telah memiliki lebih banyak waktu untuk belajar dan mengembangkan kemampuan mereka untuk memahami dan mengelola emosi mereka sendiri dan orang lain. Kecerdasan emosional yang lebih tinggi dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih efektif dalam tim dan menangani situasi yang sulit.

Karyawan dengan rentang usia yang lebih tua umumnya lebih stabil dan berkomitmen dibandingkan karyawan dengan rentang usia yang lebih muda. Hal ini karena karyawan yang lebih tua umumnya telah memiliki lebih banyak tanggung jawab, seperti keluarga dan karier. Kestabilan dan komitmen yang lebih tinggi dapat membuat karyawan lebih produktif dan loyal terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan dengan rentang usia yang lebih muda umumnya memiliki fisik dan stamina yang lebih baik dibandingkan karyawan dengan rentang usia yang lebih tua. Hal ini karena karyawan yang lebih muda masih dalam masa produktif. Fisik dan stamina yang lebih baik dapat membantu karyawan untuk bekerja dalam waktu yang lebih lama dan dalam kondisi yang berat.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4.2 Rentang Usia

Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 Tahun	11	30%
30-39 Tahun	17	45%
> 39 Tahun	9	25%
Total	37	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden kurang dari 30 tahun sebanyak 11 responden dengan nilai persentase 30%, usia responden 30-39 tahun sebanyak 17 responden dengan nilai persentase 45%, dan usia responden lebih dari 39 tahun sebanyak 9 responden dengan nilai persentase 25%.

3. Jabatan

Jabatan dan kinerja karyawan di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin merupakan dua hal yang saling berkaitan. Jabatan merupakan posisi atau kedudukan yang diberikan kepada seseorang dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Secara umum, jabatan di bandara dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu jabatan operasional dan jabatan non-operasional. Jabatan operasional adalah jabatan yang berkaitan langsung dengan pelayanan penumpang dan pesawat, sedangkan jabatan non-operasional adalah jabatan yang tidak berkaitan langsung dengan pelayanan penumpang dan pesawat.

Tabel 4.3 Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Divisi Pelayanan	10	27%
Divisi Operasional	27	73%
Total	37	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa sebanyak 10 responden bekerja di divisi pelayanan dengan nilai persentase 27%, dan 27 responden bekerja di divisi operasional dengan nilai persentase 73%.

4. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan bekerja di suatu perusahaan atau instansi. Masa kerja dapat diukur dalam satuan bulan, tahun, atau bahkan dekade. Masa kerja karyawan di bandara dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Secara umum, masa kerja yang lebih lama dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah bekerja lebih lama memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih baik. Mereka juga telah terbiasa dengan lingkungan kerja dan rutinitas pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang telah bekerja lebih lama juga cenderung lebih berdedikasi dan loyal terhadap perusahaan. Mereka juga memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Tabel 4.4 Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
6-10 Tahun	26	70%
> 10 Tahun	11	30%
Total	37	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.4, menunjukkan bahwa 26 responden adalah yang sudah bekerja selama 6-10 tahun dengan nilai persentase 70%, dan 11 responden sudah bekerja >10 tahun dengan nilai persentase 30%.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

5. Tingkat Pendidikan

Pendidikan terakhir karyawan di Bandar Udara Sultan Muhamad Salahuddin memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka. Karyawan dengan pendidikan terakhir yang lebih tinggi cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, yang dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik. Ada beberapa cara di mana pendidikan terakhir dapat mempengaruhi kinerja karyawan di bandara. Pertama, pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan karyawan tentang bidang pekerjaan mereka. Karyawan dengan pengetahuan yang lebih baik tentang peraturan penerbangan, keselamatan, dan prosedur operasional standar (SOP) akan lebih mampu melakukan tugas mereka dengan benar dan efisien. Kedua, pendidikan dapat meningkatkan keterampilan karyawan. Karyawan dengan keterampilan yang lebih baik dalam hal komunikasi, kerja tim, dan pemecahan masalah akan lebih mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan bandara yang sibuk dan kompleks. Ketiga, pendidikan dapat meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang terbaik.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMK/ SMA	6	16%
Diploma	20	54%
Strata/Sarjana	11	30%
Total	37	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.5, menunjukkan bahwa 6 responden dengan pendidikan terakhir SMK/SMA (16%), 20 responden dengan pendidikan terakhir Strata/Sarjana (54%), dan 11 responden dengan pendidikan terakhir Diploma (30%).

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Bab ini memaparkan hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 37 responden atas pertanyaan dan pernyataan mengenai variabel penelitian *Impowering Leadership* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2), *Work Life Balance* (X3), Kinerja Karyawan (Y). Jawaban atas pertanyaan dan pernyataan mengenai variabel tersebut berupa skala *likert* dengan 5 skor (TS-SS) yang akan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif yaitu distribusi frekuensi. Tujuannya untuk menjelaskan berdasarkan indikator yang paling dominan dan indikator terlemah serta mengetahui *mean* setiap item variabel.

1. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel hasil kinerja karyawan dari 6 indikator pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	SS		S		CS		KS		TS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas kerja yang diharapkan perusahaan.	49	60,5 %	32	39,5%	0	0%	0	0%	0	0%	4,63
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas kerja yang diharapkan perusahaan.	43	53,1 %	38	46,9%	0	0%	0	0%	0	0%	4,57
3	Saya mengutamakan efisiensi waktu untuk mencapai produktivitas yang tinggi.	36	44,4 %	45	55,6%	0	0%	0	0%	0	0%	4,54
4	Saya memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.	34	42 %	47	58%	0	0%	0	0%	0	0%	4,48
5	Saya mampu menyelesaikan pekeraan tepat waktu dan tepat sasaran.	35	43,2 %	43	53,1%	1	1,2%	2	2,5%	0	0%	4,47
6	Saya memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan tanggung jawab.	31	38,3 %	47	58%	1	1,2%	2	2,5%	0	0%	4,49
Kinerja Karyawan												4,46

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pernyataan responden “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas kerja yang diharapkan perusahaan” pada jawaban sangat setuju sebanyak 49 orang, setuju 32, netral 0, kurang setuju 0, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,63. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

Pernyataan responden “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas kerja yang diharapkan perusahaan” pada jawaban sangat setuju sebanyak 43 orang, setuju 38, netral 0, kurang setuju 0, maupun

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,57. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

Pernyataan responden "Saya mengutamakan efisiensi waktu untuk mencapai produktivitas yang tinggi" pada jawaban sangat setuju sebanyak 36 orang, setuju 45, netral 0, kurang setuju 0, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,54. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Saya memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan" pada jawaban sangat setuju sebanyak 34 orang, setuju 47, netral 0, kurang setuju 0, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,48. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran" pada jawaban sangat setuju sebanyak 35 orang, setuju 43, netral 1, kurang setuju 2, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,47. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Saya memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan tanggung jawab" pada jawaban sangat setuju sebanyak 31 orang, setuju 47, netral 1, kurang setuju 2, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,49. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Rata-rata indikator variabel Kinerja Karyawan yang tertinggi dalam penelitian ini adalah pada item kuesioner pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas kerja yang diharapkan perusahaan" diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,63. Sedangkan jawaban terendah adalah pada item kuesioner pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran" diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,47. Adapun rata rata pada variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,46, dengan demikian diperoleh 4,46:5x100%

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

= 89,2% dari capaian yang diharapkan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

2. Deskripsi Variabel *Impowering Leadership*

Hasil variabel *impowering leadership* dari 6 indikator pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel *Impowering Leadership*

No	Item	SS		S		CS		KS		TS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Atasan saya meminta pendapat terkait pekerjaan.	25	30,9 %	37	45,7%	3	3,7%	16	19,8%	0	0%	4,47
2	Atasan membantu saya dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan, sehingga saya tidak bingung.	28	34,6 %	42	51,9%	1	1,2%	10	12,3%	0	0%	4,43
3	Atasan saya memberikan umpan balik pada hasil pekerjaan saya.	23	28,4 %	56	69,1%	2	2,5%	0	0%	0	0%	4,44
4	Atasan saya membantu mengarahkan pencapaian tujuan pekerjaan melalui program delegasi jabatan sehingga saya selalu termotivasi dalam bekerja.	57	70,4 %	22	27,2%	0	0%	2	2,5%	0	0%	4,48
5	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada saya dalam setiap kondisi.	42	51,9 %	39	48,1%	0	0%	0	0%	0	0%	4,40
6	Atasan saya selalu bersikap	25	30,9 %	40	49,4%	3	3,7%	13	16%	0	0%	4,42

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

	terbuka tentang pekerjaan.											
Impowering Leadership												4,45

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pernyataan responden "Atasan saya meminta pendapat terkait pekerjaan" pada jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang, setuju 37, netral 3, kurang setuju 16, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,47. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Atasan membantu saya dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan, sehingga saya tidak bingung" pada jawaban sangat setuju sebanyak 28 orang, setuju 42, netral 1, kurang setuju 10, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,43. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Atasan saya memberikan umpan balik pada hasil pekerjaan saya dan semua karyawan yang lain" pada jawaban sangat setuju sebanyak 23 orang, setuju 56, netral 2, kurang setuju 0, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,44. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Atasan saya membantu mengarahkan pencapaian tujuan pekerjaan melalui program delegasi jabatan sehingga saya selalu termotivasi dalam bekerja" pada jawaban sangat setuju sebanyak 57 orang, setuju 22, netral 0, kurang setuju 2, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,48. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

Pernyataan responden "Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada saya dalam setiap kondisi" pada jawaban sangat setuju sebanyak 42 orang, setuju 39, netral 0, kurang setuju 0, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,40. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

Pernyataan responden "Atasan saya selalu bersikap terbuka tentang pekerjaan" pada jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang, setuju 40, netral 3, kurang setuju 13, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,42. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

Rata-rata indikator variabel *Impowering Leadership* yang tertinggi dalam penelitian ini adalah pada item kuesioner pernyataan "Atasan saya membantu mengarahkan pencapaian tujuan pekerjaan melalui program delegasi jabatan sehingga saya selalu termotivasi dalam bekerja" diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,48. Sedangkan jawaban terendah adalah pada item kuesioner pernyataan "Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada saya dalam setiap kondisi" diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,40. Adapun rata rata pada variabel *Impowering Leadership* adalah sebesar 4,45, dengan demikian diperoleh 4,45:5x100% = 89% dari capaian yang diharapkan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

3. Deskripsi Variabel *Perceived Organizational Support*

Hasil variabel *perceived organizational support* dari 7 indikator pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel *Perceived Organizational Support*

No	Item	SS		S		CS		KS		TS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai pendapat/masukan karyawan.	52	64,2%	26	32,1%	2	2,5%	1	1,2%	0	0%	4,32
2	Perusahaan tempat saya bekerja akan mentolerir kesalahan terkait pekerjaan, asalkan karyawan yang bersangkutan mau mengakui serta memperbaiki kesala	34	42%	45	55,6%	1	1,2%	1	1,2%	0	0%	4,16

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

	hannya.											
3	Perusahaan tempat saya bekerja memperhatikan serta peduli atas keluhan yang disampaikan oleh karyawan.	55	67,9%	24	29,6%	2	2,5%	0	0%	0	0%	4,67
4	Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan.	61	75,3%	20	24,7%	0	0%	0	0%	0	0%	4,75
5	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.	59	72,8%	19	23,5%	1	1,2%	2	2,5%	0	0%	4,72
6	Perusahaan	32	39,5%	49	60,5%	0	0%	0	0%	0	0%	4,40

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

	tempat saya bekerja selalu mendukung setiap proses yang dikerjakan oleh karyawan.											
7	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan apresiasi atas hasil kerja dan membantu karyawan bila karyawan memerlukan bantuan khusus.	48	59,3%	32	39,5%	1	1,2%	0	0%	0	0%	4,59
Perceived Organizational Support												4,45

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pernyataan responden "Perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai pendapat/masukan karyawan" pada jawaban sangat setuju sebanyak 52 orang, setuju 26, netral 2, kurang setuju 1, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,32. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Pernyataan responden "Perusahaan tempat saya bekerja akan mentolerir kesalahan terkait pekerjaan, asalkan karyawan yang bersangkutan mau mengakui serta memperbaiki kesalahannya" pada jawaban sangat setuju sebanyak 34 orang, setuju 45, netral 1, kurang setuju 1, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,16. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Perusahaan tempat saya bekerja memperhatikan serta peduli atas keluhan yang disampaikan oleh karyawan" pada jawaban sangat setuju sebanyak 55 orang, setuju 24, netral 2, kurang setuju 0, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,67. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

Pernyataan responden "Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan" pada jawaban sangat setuju sebanyak 61 orang, setuju 20, netral 0, kurang setuju 0, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,75. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

Pernyataan responden "Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan yang ada" pada jawaban sangat setuju sebanyak 59 orang, setuju 19, netral 1, kurang setuju 2, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,72. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Pernyataan responden "Perusahaan tempat saya bekerja selalu mendukung setiap proses yang dikerjakan oleh karyawan" pada jawaban sangat setuju sebanyak 32 orang, setuju 49, netral 0, kurang setuju 0, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,40. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Perusahaan tempat saya bekerja memberikan apresiasi atas hasil kerja dan membantu karyawan bila karyawan memerlukan bantuan khusus" pada jawaban sangat setuju sebanyak 48 orang, setuju 32, netral 1, kurang setuju 0, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,59. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

Rata-rata indikator variabel *Perceived Organizational Support* yang tertinggi dalam penelitian ini adalah pada item kuesioner pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan" diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,75. Sedangkan jawaban terendah adalah pada item kuesioner pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja akan mentolerir kesalahan terkait pekerjaan, asalkan karyawan yang bersangkutan mau mengakui serta memperbaiki kesalahannya" diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,16. Adapun rata rata pada variabel *Perceived Organizational Support* adalah sebesar 4,45, dengan demikian diperoleh 4,45:5x100% = 89% dari capaian yang diharapkan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

4. Deskripsi Variabel *Work Life Balance*

Hasil variabel *work life balance* dari 6 indikator pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Distribusi Tanggapan Responden pada Variabel *Work Life Balance*

No	Item	SS		S		CS		KS		TS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.	14	17,3%	42	51,9%	2	2,5%	23	28,4%	0	0%	4,63
2	Pekerjaan tidak menggangu kehidupan pribadi saya.	7	8,6%	30	37%	3	3,7%	25	30,9%	16	19,8%	4,57
3	Saya selalu merasa senang pada saat berangkat kerja.	15	18,5%	48	59,3%	2	2,5%	16	19,8%	0	0%	4,54
4	Saya memiliki perilaku yang professional dalam bekerja	15	18,5%	35	43,2%	4	4,9%	19	23,5%	8	9,9%	4,48
5	Suasana dalam pekerj	52	64,2%	28	34,6%	1	1,2%	0	0%	0	0%	4,47

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

	aan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.											
6	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani.	47	58%	33	40,7%	0	0%	1	1,2%	0	0%	4,49
Work Life Balance												4,55

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pernyataan responden "Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan" pada jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang, setuju 42, netral 2, kurang setuju 23, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,63. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya" pada jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang, setuju 30, netral 3, kurang setuju 25, maupun tidak setuju 16. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,57. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Pernyataan responden "Saya selalu merasa senang pada saat berangkat kerja" pada jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju 48, netral 2, kurang setuju 16, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,54. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Saya memiliki perilaku yang professional dalam bekerja" pada jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang, setuju 35, netral 4, kurang setuju 19, maupun tidak setuju 8. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,48. Sehingga jawaban responden cenderung setuju.

Pernyataan responden "Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi" pada jawaban sangat setuju sebanyak 52 orang, setuju 28, netral 1, kurang setuju 0, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,47. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

Pernyataan responden "Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani" pada jawaban sangat setuju sebanyak 47 orang, setuju 33, netral 0, kurang setuju 1, maupun tidak setuju 0. Dengan demikian diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,49. Sehingga jawaban responden cenderung sangat setuju.

Rata-rata indikator variabel *Work Life Balance* yang tertinggi dalam penelitian ini adalah pada item kuesioner pernyataan "Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan" diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,63. Sedangkan jawaban terendah adalah

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

pada item kuesioner pernyataan "Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi" diperoleh hasil rata-rata jawaban sebesar 4,47. Adapun rata rata pada variabel *Work Life Balance* adalah sebesar 4,55, dengan demikian diperoleh 4,55:5x100% = 91% dari capaian yang diharapkan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019:76), "tujuan uji normalitas dalam penelitian adalah untuk mengetahui apakah data yang akan dianalisis memenuhi asumsi statistik parametrik. Asumsi statistik parametrik adalah asumsi bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal. Jika data tidak berdistribusi normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik". Uji Kolmogorov-Smirnov (KS) adalah salah satu metode uji normalitas yang dapat digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal. Uji KS membandingkan distribusi data empiris dengan distribusi normal teoritis. Menurut Sugiyono (2019:76), uji KS adalah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal. Uji KS memiliki hipotesis nol (H0) bahwa data berdistribusi normal dan hipotesis alternatif (H1) bahwa data tidak berdistribusi normal. Nilai signifikansi uji KS digunakan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.15 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.180[c,d]

a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data
c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdaarkan tabel 4.15, diketahui bahwa nilai signifikansi dalam uji normalitas adalah sebesar 0,180. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitan ini terdistribusi secara normal karena dihasilkan nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,180 > 0,05.

4.4.2 Uji Heterokedasitas

Menurut Sugiyono (2019:37), "uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain". Uji Glejser adalah salah satu uji heterokedasitas yang dapat digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresi absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi dari uji Glejser lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4.16 Uji Heterokedasitas
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(*Constant*)	-.057	2.294		-.025	.980
Impowering Leadership	-.010	.048	-.025	-.204	.839
Perceived Organizational Support	.024	.029	.094	.831	.409
Work Life Balance	.002	.049	.005	.045	.965

a. Dependent Variable: ABRASED
Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.16, diketahui bahwa nilai signifikansi semua variabel independen dalam uji heterokedasitas > 0,05. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari gejala heterokedasitas.

4.4.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2019:69), "uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen". Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4.17 Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model	*Collinearity Statistics*	
	Tolerance	VIF
Impowering Leadership	.865	1.156
Perceived Organizational Support	1.000	1.000
Work Life Balance	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.17, diketahui bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan memiliki nilai VIF < 10. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2019:277), "tujuan analisis regresi linear berganda adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas". Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah *impowering leadership*, *perceived organizational support*, dan *work life balance*, sedangkan variabel tidak bebasnya adalah kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, peneliti dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Misalnya, peneliti dapat mengetahui pengaruh *impowering leadership* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4.18 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients[a]

Model	*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(*Constant*)	3.991	.738		5.405	.000
Impowering leadership	-.024	.008	-.053	-.2.885	.007
Perceived Organizational Support	.443	.071	.622	6.234	.000
Work Life Balance	.363	.094	.388	3.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.18, maka untuk menghitung hasil analisis regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{Y=\alpha+\beta_1X_1+\beta_2X_2+\beta_3X_3}$$

Y = 11,595 + 0,144 X1 + 0,149 X2 + 0,094 X3 + e

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta atau Intercept

β1 : Koefisien dari *Impowering Leadership*

β2 : Koefisien dari *Perceived Organizational Support*

β3 : Koefisien dari *Work Life Balance*

X1 : *Impowering Leadership*

X2 : *Perceived Organizational Support*

X3 : *Work Life Balance*

E : *error*

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. a = 3,991 merupakan nilai konstanta, artinya jika *impowering leadership* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2) dan *Work Life Balance* (X3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai positif.
2. b1 = -0,024 merupakan koefisien regresi variabel *impowering leadership* (X1) yang bernilai negatif, menyatakan apabila variabel *impowering leadership* naik, maka kinerja karyawan akan menurun dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstanta.
3. b2 = 0,443 koefisien regresi variabel *perceived organizational support* (X2) yang bernilai positif, menyatakan apabila variabel *perceived organizational support* naik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstanta.
4. b3 = 0,363 koefisien regresi variabel *work life balance* (X3) yang bernilai positif, menyatakan apabila variabel komitmen organisasi naik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstanta.
5. Nilai e menunjukkan residual atau kesalahan dalam model regresi.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji F Simultan

Uji F simultan dalam penelitan bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara simultan variabel *impowering leadership, perceived organizational support*, dan *work life balance* terhadap variabel kinerja karyawan. Berikut hasil uji F simultan dalam penelitian ini.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

Tabel 4.19 Uji F Simultan
ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29.775	3	9.925	4.484	.000[b]
Residual	170.447	77	2.214		
Total	200.222	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan tabel 4.19, diperoleh nilai F_{hitung} (4,484) > F_{tabel} sebesar (2,72) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukan bahwa variabel *Impowering Leadership* (X1), *Perceived Organizational Support* (X2) dan *Work Life Balance* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6.2 Uji t Parsial

Menurut Sugiyono (2019:248), "uji t parsial adalah uji statistik parametrik yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, yaitu pengaruh variabel independen tersebut terhadap variabel dependen setelah variabel independen lainnya dikontrol". Pada penelitian ini, uji t parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Variabel bebas membentuk model regresi disimpulkan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi (*p-value*) < 0,05. Berikut merupakan hasil *output* dari regresi uji t :

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Tabel 4.20 Uji t Parsial

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(*Constant*)	3.991	.738		5.405	.000
Impowering Leadership	-.024	.008	-.053	-.2.885	.007
Perceived Organizational Support	.443	.071	.622	6.234	.000
Work Life Balance	.363	.094	.388	3.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan hasil yang ditunjukan oleh tabel 4.20, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. *Impowering Leadership* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukan nilai signifikansi variabel *impowering leadership* 0,008 < 0,05.
2. *Perceived Organizational Support* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukan nilai signifikansi variabel *perceived organizational support* 0,006 < 0,05.

3. *Work Life Balance* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang menunjukan nilai signifikansi variabel *work life balance* 0,000 < 0,05.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2019:241), "uji koefisien determinasi (R2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersama-sama". Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai R2 yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara signifikan. Pada penelitian ini, uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel *impowering leadership, perceived organizational support,* dan *work life balance* secara bersama-sama.

Tabel 4.21 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.386[a]	.149	.116	1.488

a. Predictors: (Constan), Impowering Leadership, Perceived Organizational Support, Work Life Balance
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Berdasarkan tabel 4.21, diketahui bahwa nilai R dalam uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,116 yang berarti seluruh variabel independent yaitu *impowering leadership, perceived organizational support,* dan *work life balance* mempunyai kontribusi secara bersamaan sebesar 11,6% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan nilai 88,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.7 Pembahasan dan Hasil Penelitian

4.7.1 Deskripsi *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support, Work Life Balance* dan Kinerja Karyawan

a. Variabel *Impowering Leadership* dibentuk oleh indikator ”Menghargai *(respect)*, mengembangkan *(development)*, membangun komunitas *(community)*, dan pendelegasian *(delegation)*”.

1. Pada indikator “Menghargai (*respect)*” karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung setuju dengan pernyataan “Atasan saya meminta pendapat saya terkait pekerjaan”. Hal ini menunjukkan karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima merasa dihargai pendapat maupun hasil pekerjaannya.
2. Pada indikator “Mengembangkan *(development)*” karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung setuju dengan pernyataan “Atasan membantu saya dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan sehingga saya tidak

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

bingung". Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima mempunyai rasa nyaman dalam bekerja dengan sikap atasan yang selalu memberi perhatian terhadap pekerjaan karyawan.

3. Pada indikator "Membangun komunitas *(community)*" dengan pernyataan "Atasan saya memberikan umpan balik pada hasil pekerjaan saya". Pada indikator dan pernyataan tersebut karyawan Bandar udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung setuju, hal ini menunjukkan bahwa memberikan umpan balik pada setiap pendapat serta hasil kerja karyawan mampu menciptakan terbentuknya hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan sebagai satu tim dalam bekerja.
4. Pada indikator "Pendelegasian *(delegation)*" karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju dengan pernyataan "Atasan saya membantu mengarahkan pencapaian tujuan pekerjaan melalui program delegasi jabatan sehingga saya selalu termotivasi dalam bekerja". Hal ini menunjukkan karyawan Bandar udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima selalu termotivasi dengan setiap pekerjaan yang akan dihadapi.

b. Variabel *Perceived Organizational Support* dibentuk dengan indikator "Organisasi menghargai kontribusi karyawan, organisasi menghargai usaha yang telah dilakukan oleh karyawan, organisasi memperhatikan keluhan karyawan, organisasi peduli dengan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

kesejahteraan karyawan, organisasi selalu mengingatkan karyawan terkait pekerjaan, organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, organisasi memberikan perhatian yang besar terhadap karyawan".

1. Pada indikator "Organisasi menghargai kontribusi karyawan" karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju dengan pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai pendapat/masukan karyawan". Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan selalu memberikan kepedulian terhadap kontribusi dan peran yang telah diberikan oleh karyawan dalam bekerja.
2. Pada indikator "Organisasi menghargai usaha yang telah dilakukan oleh karyawan" dengan pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja akan mentolerir kesalahan terkait pekerjaan, asalkan karyawan yang bersangkutan mau mengakui serta memperbaiki kesalahannya". Dari pernyataan tersebut karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung setuju, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mendapat kepedulian dari perusahaan atas hasil serta usaha yang telah dilakukan oleh karyawan.
3. Pada indikator "Organisasi memperhatikan keluhan karyawan" karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

cenderung sangat setuju dengan pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja memperhatikan serta peduli atas keluhan yang disampaikan oleh karyawan". Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan akan selalu mendengarkan keluhan yang dirasakan oleh karyawan serta menerima saran ataupun masukan dari karyawan.

4. Pada indikator "Organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan" dengan pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan". Dari indikator dan pernyataan tersebut karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju, hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana perusahaan menjaga kelancaran serta kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
5. Pada indikator "Organisasi selalu mengingatkan karyawan terkait pekerjaan" karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju dengan pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja selalu mendukung setiap proses yang dikerjakan oleh karyawan". Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perlakuan yang baik terhadap proses yang dilakukan oleh karyawan demi kemajuan bersama.
6. Pada indikator "Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan" dengan pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

memberikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan yang ada". Pada indikator dan pernyataan ini karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima menyatakan sangat setuju, dapat dilihat dari bagaimana karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tanpa melebihi kapasitas.

7. Pada indikator "Organisasi memberikan perhatian yang besar terhadap karyawan" karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima memilih sangat setuju pada pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja memberikan apresiasi atas hasil kerja dan membantu karyawan bila karyawan memerlukan bantuan khusus". Hal tersebut dapat dilihat dari bagaiama karyawan merasa diringankan dalam melaksanakan pekerjaan serta merasa tenang dengan keadaan yang ada dalam lingkungan kerja.

c. Variabel *Work Life Balance* oleh indikator "Keseimbangan waktu, keterlibatan, dan kepuasan".

1. Indikator "Keseimbangan waktu" karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung setuju dengan pernyataan "Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa waktu yang diberikan dalam pekerjaannya sudah sesuai, dengan kata lain tidak melebihi dari yang sudah ditentukan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2. Indikator “Keterlibatan” dengan pernyataan “Saya memiliki perilaku yang profesional dalam bekerja”. Pada indikator dan pernyataan tersebut karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung setuju, dapat dilihat dari bagaimana karyawan menjalankan tanggung jawabnya dengan baik dalam bekerja.
3. Indikator “Kepuasan” dengan 2 pernyataan “Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi” dan “Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani”. Dari indikator dan pernyataan tersebut karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima menyatakn sangat setuju, dapat dilihat dari rasa antusias serta rasa bangga karyawan terhadap pekerjaan yang dijalani.

d. Variabel Kinerja Karyawan dengan indikator “Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab’.
   1. Pada indikator “Kualitas” karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas kerja yang diharapkan perusahaan”. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan mampu melakukan serta memahami pekerjaan tersebut.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2. Pada indikator “Kuantitas” dengan pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas kerja yang diharapkan perusahaan”. Pada indikator dan pernyataan tersebut karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju, dapat dilihat dari bagaimana karyawan bisa membedakan mana pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta mampu menyelesaikan pekerjaan dalam rentan waktu yang tepat.
3. Pada indikator “Pelaksanaan tugas” karyawan Bandar Udara Sultan Muhamad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju dengan 2 pernyataan “Saya mengutamakan efisiensi waktu untuk mencapai produktivitas yang tinggi” dan “Saya memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan”. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan akurat serta teliti tanpa melakukan kesalahan.
4. Pada indikator “Tanggung jawab” dengan 2 pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran” dan “Saya memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan tanggung jawab”. Pada indikator dan pernyataan tersebut karyawan Bnadar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima menyatakan sangat setuju, dapat dilihat dari bagaimana kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

4.7.2 Pengaruh *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima

Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel *impowering leadership, perceived organizational support* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti Abarina & Al-Ghoribi (2015:17) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari bagaimana sikap seorang pemimpin dapat menentukan bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan dimasa depan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Diana & Frianto (2021:1211) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bagaimana peran organisasi juga dapat memberikan dampak terhadap lingkungan kerja, antusias karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022:845) menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengandung makna bahwa semakin baik tingkat *work life balance* karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

4.7.3 Pengaruh *Impowering Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel *impowering leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama & Indrawijaya (2022:5), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *impowering leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterikatan seorang pemimpin Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hubungan yang terjalin dengan baik antara pemimpin dan karyawan, keterlibatan pemimpin Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima mampu memberi dampak dikarenakan hubungan emosional yang terjalin baik dengan karyawan.

4.7.4 Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marpaung dkk (2023:34), bahwa *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, karena karyawan mendapatkan dukungan penuh dari perusahaan sehingga hal ini sekaligus menjelaskan bahwa *perceived organizational support* Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima mampu memberi dampak

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

terhadap kinerja karyawan karena dalam menjalankan aktivitas kerjanya karyawan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

4.7.5 Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Asari (2022:845), dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, keseimbangan kehidupan yang dirasakan karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima memberikan dampak yang positif dalam kehidupan kerja tanpa mempengaruhi aspek kehidupannya yang lain.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support* dan *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Simpulan Deskriptif
   a. *Impowering Leadership* pada Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima direfleksikan oleh indikator Pendelegasian, Karyawan bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung setuju dengan pernyataan "atasan saya membantu mengarahkan pencapaian tujuan pekerjaan melalui program delegasi jabatan sehingga saya selalu termotivasi dalam bekerja".
   b. *Perceived Organizational Support* Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima direfleksikan oleh indikator Organisasi Menghargsi Kontribusi Karyawan dengan pernyataan "Perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai pendapat/masukan karyawan". Diperoleh nilai tertinggi dimana Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju karena kepedulian perusahaan terhadap karyawan adalah salah satu kunci kesuksesan bersama.
   c. *Work Life Balance* pada Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima direfleksikan oleh indikator Kepuasan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

dengan pernyataan "suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi", Dimana Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel *impowering leadership, perceived organizational support* dan *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam koesionernya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan sebagai bentuk upaya mengoptimalkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas serta dapat dijadikan arahan bagi peneliti selanjutnya. Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Perusahaan**

   Berdasarkan skor terendah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, yaitu:

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

a. *Impowering Leadership* dengan item pernyataan terendah "atasan saya memberikan umpan balik pada hasil pekerjaan saya". Hal ini disebabkan pendekatan pemimpin belum maksimal ke seluruh karyawan, terutama dalam hal komunikasi. Oleh karena itu pemimpin perusahaan harus bisa mengayomi seluruh karyawannya dengan baik dalam lingkungan kerja agar tidak memicu kemungkinan adanya kecemburuan antar karyawan yang dapat mengancam keharmonisan hubungan dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

b. *Perceived Organizational Support* dengan item pernyataan terendah "perusahaan tempat saya bekerja selalu mendukung setiap proses yang dikerjakan oleh karyawan". Hal ini dipengaruhi oleh masih adanya beberapa karyawan yang merasa belum mendapat perhatian lebih dari perusahaan terkait dukungan maupun penghargaan dari organisasi. Oleh karena itu organisasi harus mampu memberikan perhatian kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali.

c. *Work Life Balance* dengan item pernyataan terendah "pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya", hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa kehidupan pribadinya terbebani oleh pekerjaannya. Oleh sebab itu organisasi maupun pemimpin harus mampu memberikan keamanan serta kenyamanan yang merata terhadap seluruh karyawan.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**

   a. Melakukan penelitian dengan sampel yang lebih besar dan beragam. Dengan sampel yang besar dan beragam dapat memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif.

   b. Bisa menambahkan variabel lain yang berbeda pada penelitian berikutnya seperti etos kerja, budaya organisasi, beban kerja, dan lain sebagainya.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

DAFTAR PUSTAKA

Abarina, Dimas Haidar, and Ahmad Syarif Hidayatulloh Al-Ghoribi. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Matahari Departemen Store Tunjungan Plaza Surabaya." *Jurnal Administrasi Bisnis* 1–30.

Adiawaty, Susi. 2021. "Dimensi Dan Indikator Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Yang Mempengaruhi Pemberdayaan." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis* 23(3):350–56. doi: 10.55886/esensi.v23i3.217.

Adinda Puspitasari, Krisdianti, and Ika Zenita Ratnaningsih. 2019. "Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dengan Work-Life Balance Pada Karyawan Pt. Bpr Kusuma Sumbing Di Jawa Tengah." *Jurnal Empati* 8(1):82–86.

Adiningtiyas, Nurul, and Amy Mardhatillah. 2016. "Work Life Balance Index Among Technician." *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial* 5(3):327–33.

Agustian, Ilham, Harius Eko Saputra, and Antonio Imanda. 2019. "Pengaruh Sistem Informasi Manajamen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu." *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 6(1):42–60. doi: 10.37676/professional.v6i1.837.

Agustin, Ayu Putri, Pudjo Suharso, and Sukidin Sukidin. 2019. "STRATEGI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (Persero) AREA SITUBONDO." *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 13(1):20. doi: 10.19184/jpe.v13i1.10415.

Alexandra, Meggie, and Devina Theola. 2016. "Analisa Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Team Performance Management Dengan Team Cohesion Sebagai Variabel Intervening Di Hachi-Hachi Surabaya." *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa* 15(2):1–23.

Andini, Intan, and jun Surjanti. 2017. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Karir Pada Pt. Sinar Karya Duta Abadi." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(3):1–10.

Ardista, Rini. 2021. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor." *Parameter* 6(1):38–49. doi: 10.37751/parameter.v6i1.160.

Asari, Achmad Fathur. 2022. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(3):843–93.

Asepta, Uki Yonda, and Sekar Harumi Putri Maruno. 2017. "Analisis Pengaruh Work-Life Balance Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan PT.Telkomsel, TBK Branch Malang." *Jurnal JIBEKA* 1:77–85.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

Aswin, Angga Erlu, and Agoes Ganesha Rahyuda. 2017. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6(5):2729–55.

Azmi, Talitha Zaidan, Hilmi Taifiqurrahman, Bailqi Chesta Adabi, Marsinem, and Eko Wicaksono. 2023. "Pengaruh Brand Image Dan Personal Branding Terhadap Keputusan Pembelian." *Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis* 7:101–12.

Bhudianto, Wahyu. 2015. "Kepemimpinan Dalam Mengambil Keputusan." *Jurnal Transformasi* I(27):1–47.

Budiman, Cahya Yuniarto. 2017. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Swalayan Sidodadi Kecamatan Wates Kabupaten Kediri." *Simki Economic* 01(02):0–8.

Burhanuddin, Burhanuddin. 2019. "Kepemimpinan Pendidikan Islam." *Jurnal Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam & Pendidikan* 1(1):9–13. doi: 10.47435/al-qalam.v1i1.44.

Diana, Septi, and Agus Frianto. 2021. "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3):1205–13. doi: 10.26740/jim.v9n3.p1205-1213.

Enidiawati, Vivin, Rony Malavia Mardani, and Fahrurrozi Rahman. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Fundamental Dan Resiko Sistematik Terhadap Harga Saham Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2016-2018." *Jurnal Riset Manajamen* 6(11):951–52.

Fadhila, Siti, Darwin Lie, Andy Wijaya, and Fitria Halim. 2020. "Pengaruh Sikap Konsumen Dan Persepsi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Mawar Balimbingan." *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 8(1):53–60. doi: 10.37403/sultanist.v8i1.177.

Hamzah, Suyoto, and Paulus Mudjihartono. 2015. "Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus : Universitas Respati Yogyakarta)." *Seminar Nasional Informatika 2015 (SemnasIF)* (semnasIF):82–90.

Harke, Resky, Runtu Riane, Johnly Pio, Sandra Asaloei Program, and Studi Administrasi Bisnis. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Pos Cabang Utama Manado." 3(4).

Isvandiari, Any, and Lutfiatul Fuadah. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11(2):1–8. doi: 10.32812/jibeka.v11i2.54.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Isvandiari, Any, and Anang Purwanto. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang." *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia* 11(1):38–43. doi: 10.32812/jibeka.v11i1.29.

Khairizah, Astria, Irwan Noor, and Agung Suprapto. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang) [The Influence Of Leadership Style On Employee Performance (Study On Employees At Universitas Brawijaya Malang Library)]." *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3(7):1268–72.

Khoerunnisa, Yayah, Nurjanah Rahayuningsih, and Saranta. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Dinas Perhubungan Kabupaten Indramayu)." *Jurnal Investasi* 5(2):43–44.

Kurniawan, Yopie Diondy, Halleina R. Putri H, and Yana Dwi Christanti. 2021. "Implementasi Sistem Informasi Aplikasipencatatan Informasi Keuangan (Si Apik) Berdasarkan Sak Emkm Pada Umkm Tapak Lawu Juuoos Kabupaten Magetan." *Jurnal Informatika Dan Teknologi Komputer* 1(3):29–46.

Kurniawan, Yulias, Nugrahini Susantinah Wisnujati, Nichen, and Hermawan. 2021. "Peran Etos Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen, Bisnis, Dan Kewirausahaan* 1(2):89–98.

Kusuma, Feri, and ME , Tigor Hutapea. 2022. "Pengaruh Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Graphic Rating Scale Dan 360 Managerial Feedback Terhadap Penjualan Iklan." *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis* 4(2):1–10.

Latupapua, Conchita V, Agusthina Risambessy, and Chintia Tahanora. 2021. "Jurusan Manjemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pattimura 1,2,3." *Jurnal Manis* 5(5):9–56.

Lukmiati, Ranti, Acep Samsudin, and Dicky Jhoansyah. 2020. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi." *Jurnal Ekobis Dewantara* 3(3):46–50. doi: 10.26460/ed_en.v3i3.1688.

Madyararti, Kartika. 2017. "Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Anggota Polri Dengan Knowledge Sharing Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi, Penelitian Pada Satuan Kerja Polda D.I. Yogyakarta." *Jurnal Administrasi Bisnis* 01(1):1–23.

Mahesti, Devy Anggun, and Tri Indra Wijaksana. 2020. "Pengaruh Work Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Telkom Witel Bandung)." *Jurnal E-Proceeding of Management* 7(1):1495.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Maslichah, Nur Intan, and Kadarisman Hidayat. 2017. "KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 49(1):60–68.

Mubarok, Husni. 2020. "Homepage : Http://E-Journal.Staima-Alhikam.Ac.Id/Index.Php/Mpi." *Jurnal Stamina Al-Hikam* 1(2):174–83.

Mujiasih, Endah. 2015. "HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI (PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT) DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN (EMPLOYEE ENGAGEMENT) Endah Mujiasih." *Jurnal Psikologi Undip* 14(1):40–51.

Mursidta, Silviana. 2017. "Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1):1–12.

Nabila, Hasna Aghnia, and Intan Ratnawati. 2020. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang)." *Diponegoro Journal of Management* 9(4):1–12.

Nada Nabillah. 2021. "Pengaruh Empowering Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Intrinsik (Studi Pada Pemerintah Kota Palangka Raya)." *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi* 2(1):15–29. doi: 10.52300/jmso.v2i1.2909.

Naibaho, Devi Efa, Regina Sipayung, and Darinda Sofia Tanjug. 2020. "Hubungan Disiplin Belajar Dengan Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika Kelas V Di Sd Negeri 24 Tanjung Bunga." *School Education Journal Pgsd Fip Unimed* 10(4):342–51. doi: 10.24114/sejpgsd.v10i4.20860.

Nanincova, Niken. 2018. "Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro." *Jurnal Agora* 7(2):1–5.

Nur Intan Maslichah, and Kadarisman Hidayat. 2017. "KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Pada Perawat RS Lavalette Malang Tahun 2016)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 49(1):60–68.

Nurcahyo, Bagus, and Riskayanto Riskayanto. 2018. "Analisis Dampak Penciptaan Brand Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion." *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* 3(1):14. doi: 10.29407/nusamba.v3i1.12026.

Nurendra, Annisaa Miranty, and Mega Putri Saraswati. 2017. "Model Peranan Work Life Balance, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan." *Jurnal Humanitas* 13(2):84. doi: 10.26555/humanitas.v13i2.6063.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Praditya, Andy, Teguh Ariefiantoro, and Edy Suryawardana. 2019. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Kolektor Pt Cakrawala Citramega Multifinance Cabang Semarang)." *Majalah Ilmiah Solusi* 17(4):85–98. doi: 10.26623/slsi.v17i4.1774.

Pragiawati, Meita, Mohammad Benny Alexandri, and R. Chandra P. 2018. "Analysis of Employee Empowerment and Knowledge Management on Employee Performance in Improving EMployee Performance in Tourisme Sector." *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan* 3(1):73–79.

Prapti, L. G., & Kasmiruddin, K. 2017. "207045-Pengaruh-Pemberian-Motivasi-Dan-Disiplin." *Jom Fisip* 4(2).

Purwanti, Novi Dwi, and Retno Mustika Dewi. 2014. "Pengaruh Jumlah Kunjungan Wisatawan Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Mojokerto Tahun 2006-2013." *Jurnal Lmiah* 2(3):1–12.

Putra, Riyan Sisiawan. 2020. "Work Life Balance Pada Pejabat Wanita Yang Ada Di." *Jurnal Ecopreneur* 3(2):119–28.

Rahman, Fatahul. 2015. "Control in Age of Empowerment - Pengendalian Dalam Era Pemberdayaan." *Jurnal Eksis* 8(1):2104–12.

Rani, Indria Hangga, and Mega Mayasari. 2015. "Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 3(2):164–70.

Rondonuwu, Fenia Annamaria, Wehelmina Rumawas, and Sandra Asaloei. 2018. "Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(2):30–39.

Rosdiana. 2022. "Hubungan Antara Motivasi Belajar Dan Persepsi Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Dalam Mengelola Kegiatan Belajar Dengan Hasil Belajar Matematika Mahasiswa Program Studi Manajemen Informatika Di Politeknik PGRI Banten." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5(01):19. doi: 10.30868/im.v5i01.1903.

Rusli, Natanael Ariesandi, and Estika P. Sani. 2022. "Pengaruh Pengawasan Team Work Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Primadaya Plastisindo." *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi* 2(1):29–38. doi: 10.55606/jurima.v2i1.147.

Safitri, Debby Endayani. 2019. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 8(2):240–48. doi: 10.33373/dms.v8i2.2154.

Safitri, Nadhila. 2019. "Work Life Balance Pada Driver Ojek Syar'i Wanita Yang Telah Berkeluarga." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Sagala, Samuel Armando, and Valentine Siagian. 2021. "Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Perusahaan Sektor Farmasi Sebelum Dan Semasa Covid (2019-2020) Yang Terdaftar Di BEI." *Jurnal Perspektif* 19(2):145–49. doi: 10.31294/jp.v19i2.11269.

Saidah, Fitri Nafiatus, and Abdul Muhid. 2021. "Peran Pemberian Psychological Empowerment Terhadap Kepercayaan Atasan Pada Bawahan: Literature Review." *Competence : Journal of Management Studies* 15(2):162–72. doi: 10.21107/kompetensi.v15i2.12514.

Saina, Ischevell Vialara, Riane Johnly Pio, and W. Rumawas. 2016. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 1–9.

Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2):273–81.

Soeprajitno, Edy Djoko, Ichsanuddin, and Imam Bahrowi. 2015. "Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian." *Jurnal Ekonomi Bisni S*.

Suhardi, Muhamad. 2021. "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Inovasi Pendidikan Menengah* 1(4):273–75.

Suhendru, and Yakobus Angga. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Derma Elok Farma." *Jurnal Prosiding* I(1):4–6.

Sya'roni, Toni Herlambang, and Dwi Cahyono. 2018. "Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 8(2):131–47. doi: 10.32528/jsmbi.v8i2.1785.

T.U, Leo Agung Andaru, Wahyu Hidayat, and Reni Shinta Dewi. n.d. "Pengaruh Motivasi Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 1–12.

Tangkuman, Kevin, Bernhard Tewal, and Irvan Trang. 2015. "Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero)." *Jurnal EMBA* 3(2):Vol. 3, No. 2, hal. 884–95.

Tjandra, Hans Christian, Agus Wijaya, and Sienny Thio. 2018. "Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Surabaya." *Jurnal Hospitallity Dan Manajemen Jasa* 6(2):510–23.

Ula, Ilma Iftahul, Ikra Rahma Susilawati, and Selly Dian Widyasari. 2019.

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

"Hubungan Antara Career Capital Dan Work-Life Balance Pada Karyawan Di PT. Petrokimia Gresik." *Jurnal Psikoislamika* 12(1):13. doi: 10.18860/psi.v12i1.6391.

Wahyuni, Yuyun, and Syamsul Hadi Senen. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sugih Instrumendo Abadi Di Padalarang." *Journal of Business Management Education (JBME)* 1(2):59–69. doi: 10.17509/jbme.v1i2.5965.

University of Islam Malang REPOSITORY

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

Lampiran 1 : Lembar Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh *Impowering Leadership, Perceived Organizational Support,* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Saudara/i, kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh data penelitian dalam rangka melengkapi karya tulis (skripsi) sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian Program Studi Manajemen Strata Satu (S1) di Universitas Islam Malang dengan judul penelitian: Pengaruh *Impowering Leadership*, *Perceived Organizatonal Support* dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

Penulis sangat berharap Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini dengan objektif. Dukungan Bapak/Ibu/Saudara/i merupakan kontribusi yang sangat mulia bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan kepada penulis pribadi secara khusus. Terima kasih atas kerjasama dan kesediaannya dalam mengisi kuesioner ini, semoga Allah SWT senantiasa membalas kebaikan Bapak/Ibu/Saudara/i. Amin.

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

Lampiran 2 : Daftar Pernyataan

DAFTAR PERNYATAAN

Petunjuk Umum

a. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur pengaruh *impowering leadership, perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima.

b. Bapak/Ibu/Saudara/i mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrumen ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan sebenarnya.

c. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dijamin kerahasiaannya dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.

d. Instrumen ini terdiri dari seperangkat pernyataan untuk mengukur pengaruh *impowering leadership, perceived organizational support* dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

e. Pilihlah salah satu dari alternatif yang disediakan dengan cara memberikan tanda (**O**) pada kolom yang tersedia.

f. Terdapat lima alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu/Saudara/i pilih, yaitu:

- ✓ Sangat setuju (SS) Skor 5
- ✓ Setuju (S) Skor 4
- ✓ Cukup Setuju (CS) Skor 3
- ✓ Kurang setuju (KS) Skor 2
- ✓ Tidak setuju (TS) Skor 1

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

KINERJA KARYAWAN						
No	**Pernyataan**	**Alternatif Jawaban**				
		SS	**S**	**CS**	**KS**	**TS**
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas kerja yang diharapkan perusahaan.					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas kerja yang diharapkan perusahaan.					
3.	Saya mengutamakan efisiensi waktu untuk mencapai produktivitas yang tinggi.					
4.	Saya memiliki kemampuan yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran.					
6.	Saya memiliki etos kerja yang baik dalam menjalankan tanggung jawab.					

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

WORK LIFE BALANCE						
No.	**Pernyataan**	**Alternatif Jawaban**				
		SS	**S**	**CS**	**KS**	**TS**
1.	Saya memiliki jam kerja yang cukup dan tidak berlebihan.					
2.	Pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi saya.					
3.	Saya selalu merasa senang pada saat berangkat kerja.					
4.	Saya memiliki perilaku yang professional dalam bekerja (dapat memisahkan urusan pribadi dan urusan pekerjaan).					
5.	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi.					
6.	Saya merasa senang dengan kehidupan pribadi dan pekerjaan yang sekarang saya jalani.					

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT						
No	**Pernyataan**	**Alternatif Jawaban**				
		SS	S	CS	KS	TS
1.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat menghargai pendapat/masukan karyawan.					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja akan mentolerir kesalahan terkait pekerjaan, asalkan karyawan yang bersangkutan mau mengakui serta memperbaiki kesalahannya.					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja memperhatikan serta peduli atas keluhan yang disampaikan oleh karyawan.					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan karyawan.					
5.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.					
6.	Perusahaan tempat saya bekerja selalu mendukung setiap proses yang dikerjakan oleh karyawan.					
7.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan apresiasi atas hasil kerja dan membantu karyawan bila karyawan memerlukan bantuan khusus.					

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

IMPOWERING LEADERSHIP						
No	**Pernyataan**	**Alternatif Jawaban**				
		SS	S	CS	KS	TS
1.	Atasan saya meminta pendapat terkait pekerjaan.					
2.	Atasan membantu saya dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan, sehingga saya tidak bingung.					
3.	Atasan saya memberikan umpan balik pada hasil pekerjaan saya dan semua karyawan yang lain.					
4.	Atasan saya membantu mengarahkan pencapaian tujuan pekerjaan melalui program delegasi jabatan sehingga saya selalu termotivasi dalam bekerja.					
5.	Atasan saya selalu memberikan dukungan kepada saya dalam setiap kondisi.					
6.	Atasan saya selalu bersikap terbuka tentang pekerjaan.					

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

Lampiran 3 : Data Penelitian

DATA PENELITIAN

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	KINERJA KARYAWAN (Y)						TOTAL_Y
	Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	
1	5	4	5	4	5	4	27
2	5	5	4	5	5	5	29
3	5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	5	4	4	4	27
8	5	5	4	4	4	4	26
9	5	5	5	5	5	5	30
10	4	4	4	5	5	5	27
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	5	5	5	27
13	5	5	5	4	4	4	27
14	5	4	4	5	5	5	28
15	5	5	5	4	4	4	27
16	4	4	5	5	5	5	28
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	4	4	5	4	5	27
19	4	4	4	5	5	5	27
20	5	4	5	4	5	4	27
21	4	4	4	5	5	5	27
22	5	5	5	4	4	4	27
23	5	5	5	5	5	5	30
24	4	4	5	4	5	4	26
25	5	5	5	4	4	5	28
26	5	4	5	4	4	4	26
27	5	5	4	5	4	4	27
28	4	5	5	5	5	5	29
29	5	4	5	5	5	5	29
30	5	5	5	5	5	5	30
31	4	4	4	4	4	4	24
32	5	4	4	5	5	5	28
33	5	5	5	4	4	4	27
34	5	4	5	5	5	5	29
35	4	4	4	5	5	5	27
36	5	4	4	5	5	5	28
37	5	4	4	5	5	5	28

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

2. *Impowering Leadership* (X1)

NO	*IMPOWERING LEADERSHIP* (X1)						X1_TOTAL
	X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	
1	5	4	5	4	5	5	28
2	5	5	5	5	5	5	30
3	5	5	5	4	4	4	27
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24
6	5	5	5	5	5	4	29
7	5	4	4	4	4	5	26
8	4	4	4	4	4	5	25
9	5	5	5	5	5	5	30
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	4	5	5	4	5	28
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	5	5	5	4	29
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	4	4	4	4	5	26
16	5	4	5	4	5	4	27
17	5	4	4	4	4	4	25
18	5	5	5	4	5	5	29
19	4	4	4	4	4	4	24
20	5	4	5	5	5	5	29
21	4	5	5	5	5	4	28
22	4	4	4	5	5	5	27
23	5	5	5	5	5	5	30
24	5	4	4	4	5	4	26
25	5	3	5	4	4	5	26
26	5	4	5	5	5	4	28
27	4	5	4	5	5	5	28
28	5	5	5	5	5	4	29
29	5	4	4	4	5	5	27
30	4	4	5	4	4	4	25
31	4	4	5	4	4	5	26
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	4	4	4	5	26
34	5	5	5	5	4	5	29
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	5	5	4	29
37	5	5	5	5	5	5	30

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

3. *Perceived Organizational Support* (X2)

NO	*PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (X2)							X2_TOTAL
	X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	
1	4	5	5	5	4	5	5	33
2	5	4	5	5	5	5	5	34
3	5	5	4	5	4	5	5	33
4	4	4	4	5	5	5	5	32
5	5	5	5	5	4	5	5	34
6	5	4	5	5	4	5	4	32
7	5	5	4	5	5	4	4	32
8	4	4	4	4	5	5	5	31
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	4	5	34
11	4	4	5	5	5	5	5	33
12	5	5	5	5	5	5	5	35
13	4	4	4	5	5	5	4	31
14	5	5	5	5	5	4	5	34
15	5	5	4	5	5	5	5	34
16	4	4	5	4	4	5	5	31
17	5	5	5	5	5	4	5	34
18	4	4	5	5	4	5	4	31
19	4	5	4	5	5	5	5	33
20	5	4	5	4	4	5	5	32
21	4	4	4	4	5	4	4	29
22	5	5	5	5	5	5	5	35
23	4	5	4	5	5	5	5	33
24	5	5	5	4	4	5	4	32
25	4	4	4	5	5	5	5	32
26	5	4	5	5	4	5	5	33
27	4	5	4	4	5	5	5	32
28	4	5	5	5	4	5	5	33
29	4	4	4	5	5	4	4	30
30	4	5	5	5	4	5	5	33
31	5	5	5	5	5	5	5	35
32	4	5	4	4	4	4	4	29
33	5	4	5	5	5	5	5	34
34	5	4	4	3	5	5	5	31
35	5	5	5	5	4	4	4	32
36	5	4	4	5	5	5	5	33
37	5	5	5	5	4	5	5	34

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

4. *Work Life Balance* (X3)

NO	*WORK LIFE BALANCE* (X3)						X3_TOTAL
	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	
1	4	5	5	4	5	5	28
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	4	4	5	4	27
4	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	4	4	4	25
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	4	24
8	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	5	4	5	4	28
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	4	4	24
12	5	5	5	5	5	5	30
13	4	5	5	5	4	5	28
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	5	5	4	4	4	26
17	4	4	4	4	5	4	25
18	4	5	5	5	4	5	28
19	4	4	5	4	5	4	26
20	4	4	5	5	5	5	28
21	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	4	5	5	29
23	4	5	4	5	5	4	27
24	3	4	4	4	4	5	24
25	5	3	5	5	4	4	26
26	5	5	4	4	5	4	27
27	4	5	5	5	4	4	27
28	4	4	5	4	4	4	25
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	5	4	5	29
31	4	4	4	4	5	4	25
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	4	5	5	5	4	28
34	4	4	5	5	5	5	28
35	5	5	5	5	4	5	29
36	5	5	5	5	4	5	29
37	4	4	4	4	4	4	24

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

Lampiran 4 : Uji Validitas

1. Variabel *Impowering Leadership* (X1)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	Impowering-_Leadership
_1	Pearson Correlation	1	.210	.514**	.120	.250	.250	.533**
	Sig. (2-tailed)		.314	.009	.567	.228	.228	.006
	N	25	25	25	25	25	25	25
_2	Pearson Correlation	.210	1	.528**	.600**	.578**	-.006	.742**
	Sig. (2-tailed)	.314		.007	.002	.002	.978	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
_3	Pearson Correlation	.514**	.528**	1	.542**	.557**	.200	.808**
	Sig. (2-tailed)	.009	.007		.005	.004	.338	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
_4	Pearson Correlation	.120	.600**	.542**	1	.614**	.280	.790**
	Sig. (2-tailed)	.567	.002	.005		.001	.175	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
_5	Pearson Correlation	.250	.578**	.557**	.614**	1	.132	.774**
	Sig. (2-tailed)	.228	.002	.004	.001		.530	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
_6	Pearson Correlation	.250	-.006	.200	.280	.132	1	.439*
	Sig. (2-tailed)	.228	.978	.338	.175	.530		.028
	N	25	25	25	25	25	25	25
powering_Lead hip	Pearson Correlation	.533**	.742**	.808**	.790**	.774**	.439*	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.028	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

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

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

2. Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	Perceived_Organizational_Support
2_1	Pearson Correlation	1	.513**	.428*	.161	-.090	-.242	.068	.620**
	Sig. (2-tailed)		.009	.033	.442	.669	.244	.747	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
2_2	Pearson Correlation	.513**	1	.099	.363	.083	-.242	.257	.674**
	Sig. (2-tailed)	.009		.639	.075	.694	.244	.216	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
2_3	Pearson Correlation	.428*	.099	1	.000	-.385	.000	.115	.420*
	Sig. (2-tailed)	.033	.639		1.000	.057	1.000	.585	.037
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
2_4	Pearson Correlation	.161	.363	.000	1	.300	.000	.187	.596**
	Sig. (2-tailed)	.442	.075	1.000		.145	1.000	.370	.002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
2_5	Pearson Correlation	-.090	.083	-.385	.300	1	-.343	.217	.750
	Sig. (2-tailed)	.669	.694	.057	.145		.093	.298	.254
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
2_6	Pearson Correlation	-.242	-.242	.000	.000	-.343	1	.187	.613
	Sig. (2-tailed)	.244	.244	1.000	1.000	.093		.370	.797
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
2_7	Pearson Correlation	.068	.257	.115	.187	.217	.187	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.747	.216	.585	.370	.298	.370		.001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
erceive_Organization_Support	Pearson Correlation	.620**	.674**	.420*	.596**	.237	.054	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.037	.002	.254	.797	.001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

3. Variabel *Work Life Balance* (X3)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3_6	Work_Life_Balance
X3_1	Pearson Correlation	1	.421*	.480*	.460*	.486*	.260	.746**
	Sig. (2-tailed)		.036	.015	.021	.014	.210	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X3_2	Pearson Correlation	.421*	1	.346	.311	.433*	.513**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.036		.090	.130	.031	.009	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X3_3	Pearson Correlation	.480*	.346	1	.471*	.218	.524**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.015	.090		.018	.295	.007	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X3_4	Pearson Correlation	.460*	.311	.471*	1	.196	.600**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.021	.130	.018		.347	.002	.000
N		25	25	25	25	25	25	25
X3_5	Pearson Correlation	.486*	.433*	.218	.196	1	.263	.616**
	Sig. (2-tailed)	.014	.031	.295	.347		.204	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25
X3_6	Pearson Correlation	.260	.513**	.524**	.600**	.263	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.210	.009	.007	.002	.204		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Work_Life_Balance	Pearson Correlation	.746**	.729**	.700**	.710**	.616**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

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

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Kinerja_Karyawan
Y_1	Pearson Correlation	1	.704**	.460*	-.145	-.237	-.145	.495*
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.488	.254	.488	.012
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y_2	Pearson Correlation	.704**	1	.510**	-.066	-.263	-.066	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.755	.205	.755	.003
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y_3	Pearson Correlation	.460*	.510**	1	-.272	.021	-.272	.441*
	Sig. (2-tailed)	.021	.009		.188	.919	.188	.027
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y_4	Pearson Correlation	-.145	-.066	-.272	1	.665**	.833**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.488	.755	.188		.000	.000	.001
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y_5	Pearson Correlation	-.237	-.263	.021	.665**	1	.490*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.254	.205	.919	.000		.013	.008
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y_6	Pearson Correlation	-.145	-.066	-.272	.833**	.490*	1	.580**
	Sig. (2-tailed)	.488	.755	.188	.000	.013		.002
	N	25	25	25	25	25	25	25
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.495*	.562**	.441*	.632**	.520**	.580**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.003	.027	.001	.008	.002	
	N	25	25	25	25	25	25	25

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

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

© Hak Cipta Milik UNISMA

repository.unisma.ac.id

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

1. **Variabel *Impowering Leadership* (X1)**
   Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	6

2. **Variabel *Perceived Organizational Support* (X2)**
   Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.614	7

3. **Variabel *Work Life Balance* (X3)**
   Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

4. **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**
   Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	6

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Lampiran 6 : Uji Normalitas dan Uji Multikolinearitas

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.45965491
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.086
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.180[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Impowering_Leadership	.865	1.156
	Perceived_Organizational_Support	1.000	1.000
	Work_Life_Balance	.865	1.156

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Lampiran 7 : Uji Heteroskedastisitas dan Analisis Regresi Linier Berganda

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.057	2.294		-.025	.980
Impowering_Leadership	-.010	.048	-.025	-.204	.839
Perceived_Organizational_Support	.024	.029	.094	.831	.409
Work_Life_Balance	.002	.049	.005	.045	.965

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.991	.783		5.405	.000
Impowering_Leadership	-.024	.008	-.053	-.2.885	.007
Perceived_Organizational_Support	.443	.071	.622	6.234	.000
Work_Life_Balance	.363	.094	.388	3.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

University of Islam Malang REPOSITORY

Lampiran 8 : Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.775	3	9.925	4.484	.000[b]
	Residual	170.447	77	2.214		
	Total	200.222	80			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Impowering_Leadership, Perceived_Organizational_Support, Work_Life_Balance

2. Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.991	.783		5.405	.000
	Impowering_Leadership	-.024	.008	-.053	-.2.885	.007
	Perceived_Organizational_Support	.443	.071	.622	6.234	.000
	Work_Life_Balance	.363	.094	.388	3.873	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id

Lampiran 9 : Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	djusted R Square	l. Error of the Estimate
1	.386[a]	.149	.116	.1.488

a. Predictors: (Constant), Impowering_Leadership, Perceived_Organizational_Support, Work_Life_Balance

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

University of Islam Malang REPOSITORY
© Hak Cipta Milik UNISMA
repository.unisma.ac.id