

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap

Alfin Ardian Pratama¹ Nur Makkie Perdana Kusuma¹

Program Studi Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: 180809356@students.sttkd.ac.id¹ makkie.perdana@sttkd.ac.id²

Abstrak

Bandar udara Tunggul Wulung Cilacap dipilih untuk menjalankan dan mengembangkan sistem manajemen yang efektif dan efisien, agar mampu mendorong peningkatan profesionalisme kinerja pegawai dan mampu menciptakan keharmonisan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. Penelitian Bandar udara Tunggul Wulung di Cilacap memiliki sekitar 50 karyawan yang disurvei dalam penelitian kuantitatif ini. Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada peserta dan meninjau dokumen terkait. Koefisien determinasi, uji t, dan analisis regresi berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS Versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan dengan nilai hasil nilai thitung sebesar $2,786 > t_{tabel} 2,010$ dan nilai signifikansi $0,257 < 0,05$. Variabel motivasi menunjukkan dengan nilai hasil nilai thitung sebesar $2,206 > t_{tabel} 2,010$ dan nilai signifikan $0,063 < 0,05$. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. sebesar 75,1%. Sedangkan 24,9% yang di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja karyawan

Abstract

Cilacap's Tunggul Wulung Airport was chosen to run and develop an effective and efficient management system, in order to be able to encourage increased professionalism of employee performance and be able to create good harmony. This study aims to determine how the influence of leadership style and motivation affect employee performance at Tunggul Wulung Airport, Cilacap. Research The Tunggul Wulung airport in Cilacap has about 50 employees surveyed in this quantitative study. Data was collected by giving questionnaires to participants and reviewing related documents. The coefficient of determination, t test, and multiple regression analysis are analytical techniques used to answer the hypothesis. The data analysis technique used multiple linear regression analysis using IBM SPSS Version 22 The results showed that simultaneously Leadership Style and Motivation had an effect on employee performance, with a significant value of $0.257 > 0.05$. The motivation variable shows a significant value of $0.063 > 0.05$, meaning that partially motivation has an effect on employee performance. The influence of leadership style and motivation on employee performance is 75.1%. Meanwhile, 24.9% were influenced by other variables that were not included in this study

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance



This work is licensed under a [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset penting dalam kehidupan berorganisasi oleh karena itu mereka melakukan aktivitas di dalamnya dan manusia merupakan aktor perencana yang mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi, peningkatan kualitas Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan harus ditangani. Hanya dalam bisnis sumber daya manusia

yang kuat diantisipasi untuk menghadapi persaingan ketat di semua bidang dalam organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin menemukan strategi untuk memotivasi orang agar mau menggunakan keterampilan mereka semaksimal mungkin. Sangat penting untuk memiliki personel yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi, serta upaya untuk mengelola kinerja karyawan perusahaan tumbuh dan mencapai tujuan perusahaan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu motivasi bagi orang untuk selalu menganalisis detail yang terkait dengan kepemimpinan, fungsi kepemimpinan yang sangat penting secara strategis dalam mencapai misi, visi dan tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan faktor kunci strategis dalam organisasi. Motivasi merupakan faktor yang mendorong kinerja karyawan dan menimbulkan kepuasan kerja. Dalam rangka mencapai suatu tujuan, motivasi menurut (Handoko, 2003), adalah sifat kepribadian yang mendukung keinginan seseorang untuk terlibat dalam tugas-tugas tertentu. Motivasi adalah variabel penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, beberapa di antaranya adalah keinginan dalam mencapai tujuan kerja menurun, waktu yang tidak tepat yang menyebabkan ketidakpatuhan terhadap aturan, lingkungan yang mempengaruhinya, dan rekan kerja yang menurunkan motivasinya dan kurangnya contoh yang harus dijadikan acuan, bahwa jika ingin mencapai prestasi kerja yang baik, harus menggunakan contoh sebagai referensi. Dalam situasi ini, peran pemimpin adalah menumbuhkan semangat bawahannya untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Semua itu menjadi beberapa penyebab turunnya prestasi kerja karyawan.

UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap, dalam kurun waktu tertentu, *rolling position selalu dilakukan oleh* pimpinan setiap unit perusahaan, dan setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dimana atas kinerja pegawai bisa memiliki pengaruh baik positif atau negatif berdasarkan gaya kepemimpinannya. Aspek paling *urgent* dari setiap karyawan, yang akan meningkat seiring dengan perkembangan zaman disebut sebagai motivasi kerja karyawan. Dari beberapa penjelasan diatas maka peneliti memiliki tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap dan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018), kinerja menggambarkan sikap yang diadopsi seseorang saat bekerja adalah apa yang membantu mereka mencapai kesuksesan selama periode waktu tertentu. Penilaian/Evaluasi kinerja adalah proses dimana sebuah organisasi mengevaluasi atau memperkirakan pekerjaan karyawannya. "Jika evaluasi dilakukan dengan baik, metodis dan akurat, hal ini akan membantu meningkatkan loyalitas karyawan, yang akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena organisasi perlu melakukan penetapan kriteria objektif untuk evaluasi kedepannya." Menurut Abdullah (2014), penelitian kinerja diperlukan kriteria yang ditentukan dalam kriteria kinerja. Standar kinerja sangat penting karena penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan kinerja yang dinilai berdasarkan standar yang sudah ditetapkan. Dengan kata lain, evaluasi kinerja tidak dapat dilakukan tanpa standar kinerja guna ukuran standar kinerja yang efektif, yaitu, kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, pengertian terhadap pekerjaan, isiasi dan kerja sama.

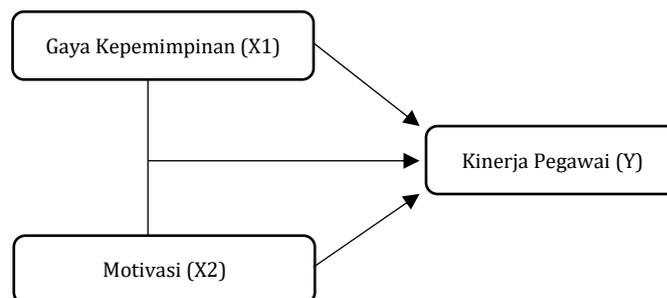
Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah “keadaan mental seseorang yang merangsang aktivitas dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian tujuan, kepuasan kebutuhan, atau pengurangan ketidakseimbangan. Jadi tanpa kebutuhan, tanpa kepuasan, tanpa keseimbangan, tidak ada motivasi. *Rangsangan di atas meningkatkan motivasi*, dan motivasi yang dikembangkan dapat dijadikan sebagai motivasi dan dorongan untuk mencapai tujuan. Memenuhi atau menyeimbangkan kebutuhannya Dharmawan (2013).

Gaya Kepemimpinan

“Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin. Jika situasi membutuhkan metode kepemimpinan yang berbeda, maka pemimpin akan dianggap efektif menggunakan gaya tersebut. Menurut Nawawi (2003), Pemimpin mempengaruhi perilaku anggota organisasi dengan memilih dan menggunakan sikap atau metode guna dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap. Macam macam gaya kepemimpinan yaitu pertama, kepemimpinan otoriter gaya adalah kepemimpinan ini mencakup banyak gaya kepemimpinan yang berbeda, beberapa lebih efektif daripada yang lain, guna mencapai tujuan organisasi. Kedua, gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang mengutamakan berdasarkan hubungan dengan anggota organisasi dan memandang orang sebagai faktor pendukung yang paling penting. Kedua, gaya kepemimpinan bebas gaya adalah kemampuan anggota suatu organisasi untuk membuat keputusan secara mandiri atau untuk menjaga perspektif mereka sendiri”. Sedikit pembinaan dan sedikit pembinaan dalam mencapai misi utama setiap orang sebagai bagian dari misi utama organisasi.

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Dari Gambar 1 Kerangka Berfikir diatas dapat di simpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap secara parsial maupun simultan. Ada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan tetapi pada penelitian ini ditentukan pada Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah prosedur kuantitatif yang terlebih dahulu mengumpulkan data yang diperoleh dari metode pengumpulan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang tenaga kerja tetap di Bandara Tunggul Wulung UPBU Cilacap dan sampel untuk penelitian ini adalah seluruh pegawai unit UPBU di Bandara Udon Thani Cilacap Timur. Sugiono (2018). Instrumen Penelitian yang digunakan adalah kuesioner, pembobotan dan dokumentasi. Analisa data yang digunakan yang pertama,

analisis regresi linier berganda, analisis ini menentukan seberapa besar gaya kepemimpinan variabel bebas (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Analisis kedua, Uji T dipakai guna melihat apakah variabel X dan Y (kinerja karyawan) berhubungan secara terpisah ataupun parsial, dan ketiga adalah Koefisien determinasi (R²) menjadi tolak ukur dalam memaparkan modif variable dependen atas keahlian model. Antara nol dengan satu disebut sebagai Nilai dalam Koefisien Determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Bersumber pada Jumlah populasi yang disebarkan terhadap 50 Responden yang terletak di kantor Bandar Udara Kelas III Tunggul Wulung Cilacap. “Berikut ini hasil responden laki-laki dan perempuan dari hasil pengelompokan menurut jenis kelamin, pendidikan dan umur, sebagai berikut;

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Laki-Laki	41	82.0	82.0	82.0
	Perempuan	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS diolah 2022

Tabel 2. Pendidikan Terakhir

		Pendidikan		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	SMA/SMK	16	32.0	32.0	32.0
	D I/II/III	16	32.0	32.0	64.0
	D IV/S1	16	32.0	32.0	96.0
	S2	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS diolah 2022

Tabel 3. Responden Umur/Usia

		Umur		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	20-30 Tahun	23	46.0	46.0	46.0
	30-40 Tahun	21	42.0	42.0	88.0
	>45 Tahun	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data SPSS diolah 2022

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terikat (Y) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier berganda SPSS 22. Hasil Uji Regresi Linier Berganda ditunjukkan pada Tabel 4.8 di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.601	3.245		2.651	.011
	Gaya Kepemimpinan	.176	.063	.290	2.786	.007
	Motivasi	.275	.144	.279	2.206	.063

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data SPSS diolah 2022

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai konstanta dalam persamaan regresi di atas adalah 8,601, artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan (Y) nilainya 8,601.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UPBU Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap

Berdasarkan hipotesis H1 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UPBU Bandar Udara Tunggal Wulung Cilacap” berdasarkan masalah yang terjadi. Hasil dari penelitian diperoleh nilai thitung pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 2,786. Besarnya nilai ttabel untuk taraf signifikan 5% yaitu 2,010, yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung menunjukkan hasil positif yang berarti jika gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan naik. Jika gaya kepemimpinan (X1) mengalami turun, maka kinerja pegawai turun. Jadi dapat disimpulkan bahwa Variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bandar Udara Tunggal Wulung yang ditunjukkan oleh mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam survei. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini benar, dan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan kuat.

Berarti program gaya kepemimpinan UPBU Bandar Udara Tunggal Wulung dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Yunia, 2020) Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktisnya kinerja karyawan UPBU Tunggal Wulung Cilacap akan naik atau meningkat jika gaya kepemimpinan berjalan secara optimal. Untuk itu hendaknya pemimpin UPBU Tunggal Wulung Cilacap harus lebih kharismatik, inspiratif, mampu memotivasi dan menyenangkan hati serta menginspirasi para pengikutnya untuk bekerja keras guna mencapai tujuan bersama pada UPBU Tunggal Wulung Cilacap. Dengan artian, gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan UPBU Tunggal Wulung Cilacap

Berdasarkan hipotesis H2 yang berbunyi “Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan UPBU Tunggal Wulung Cilacap” berdasarkan masalah yang terjadi. “Hasil dari penelitian diperoleh nilai thitung pada variabel motivasi sebesar 2,206. Besarnya nilai ttabel untuk taraf signifikan 5% yaitu 2,010, yang berarti bahwa variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung menunjukkan hasil positif yang berarti jika motivasi (X2) mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan naik. Jika motivasi (X2)

mengalami turun, maka kinerja karyawan turun. Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Yunia, 2020). Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Implikasi secara teoritis dalam penelitian ini adalah pemberian motivasi kepada pegawai yang baik akan dapat meningkatkan kinerja para pegawainya, karena motivasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting di dalam organisasi atau instansi. Ketika individu dan organisasi memiliki tujuan yang konsisten, kedua ujungnya dapat dicapai. Motivasi ini menciptakan integritas tujuan (Siagian, 2004).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap

Berdasarkan uji koefisien determinasi besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap adalah sebesar 75,1%. Implikasi secara teoritis dalam penelitian ini, "Untuk menunjukkan kinerjanya yang tinggi, karyawan yang mempunyai kinerja tinggi ditandai dengan adanya beberapa hal seperti karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat waktu dan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan maupun organisasi. Kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu (Uno dan Lamatenggo, 2012). Implikasi praktisnya, berdasarkan dari analisis data ditemukan ada pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa di UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap perannya gaya kepemimpinan dan motivasi sangat penting terhadap kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik, komitmen organisasi yang tinggi dan motivasi yang optimal akan menjadi satu kesatuan dalam meningkatkan kinerja pegawainya

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengelola data, maka dapat disimpulkan bawah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. Hal tersebut dibuktikan dari hasil nilai uji t hitung sebesar 2,786 dengan signifikansi 0,05. Dan kesimpulan kedua bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan UPBU Bandar Udara Tunggul Wulung Cilacap. Hal tersebut dibuktikan dari hasil nilai uji t hitung sebesar 2,206 > ttabel 2,010 dengan signifikansi yang diperoleh sebesar 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. R. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*.
- Darmawan, D. H. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Kedua, PT. Raja Grafinso Persada, Depok
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organsisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Siagian, Sondang P, 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Bina Aksara Jakarta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Yunia, Purnama. D. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Melalui Disiplin Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura 1 Surabaya*. Surabaya (2020), 13"