

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan bagian GSE di PT. Lion Mentari Airlines Bandara Kualanamu**

**Nova Erika Pakpahan<sup>1</sup>, Sukiswo<sup>2</sup>**  
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan  
[serakilowisky@gmail.com](mailto:serakilowisky@gmail.com)

**Absatrak**, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan GSE PT. Lion Mentari Air Lines Medan. Penelitian ini dilakukan di PT. Lion Mentari Air Lines yang terletak di Bandara Kualanamu Tanjung Morawa yang dilaksanakan pada bulan April 2015. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode survey yang tujuannya memperoleh data dalam bentuk kualitatif dan kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran angket dan wawancara kepada 27 orang responden karyawan bagian GSE operasional dan maintenance PT. Lion Mentari Airlines. Penetapan jumlah sampel menggunakan metode sampling jenuh/sensus, analisis data menggunakan statistik diskriptif kuantitatif dengan regresi linier sederhana, sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap motivasi karyawan GSE di PT. Lion Mentari Airlines.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, GSE PT. Lion Mentari Airlines

### **Pendahuluan**

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Pemimpin dalam suatu organisasi harus mempunyai jiwa kepemimpinan, harus bisa mempengaruhi bawahan, harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan kekuatan yang dimilikinya, semua itu terkait dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan suatu organisasi perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia yang diinginkan, seorang pemimpin dalam perusahaan harus mampu dan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi sangat diperlukan oleh karyawan, karena dengan adanya motivasi yang baik karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya. Motivasi kerja secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam keberhasilan suatu organisasi.

Hasil penelitian Khairani (2014) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Disini penulis akan mencari latar belakang masalah lewat PT. Lion Mentari Air Lines di divisi GSE (Ground Support Equipment) yang artinya suatu alat bantu yang harus dimiliki oleh perusahaan yang bergerak dibidang jasa seperti perusahaan ground handling. Di bagian divisi GSE masih banyak lagi bagian-bagian yang dimiliki masing-masing

karyawan seperti bagian operasional di lapangan yang melaksanakan kegiatan operasional peralatan GSE untuk menunjang pelayanan pesawat udara di darat dengan penuh tanggung jawab, dan bagian maintenance dalam memelihara, memperbaiki, dan melakukan tindakan perawatan pada seluruh peralatan bantu darat. Karyawan pada bagian GSE cukup banyak dengan latar belakang sosial yang berbeda-beda, baik itu tingkat pendidikan, maupun tingkat ekonominya. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki seorang pemimpin yang memahami segala sesuatu yang menyangkut keinginan dan kebutuhan karyawan demi terciptanya motivasi kerja yang baik guna tercapainya tujuan perusahaan.

## Tinjauan

Miftah (2012:42) menyatakan bahwa kepemimpinan yang mendukung (*Supportive leadership*), dalam kepemimpinan model ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya. Kepemimpinan Partisipatif: Pada gaya kepemimpinan ini, pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada padanya. Menurut Kartono (2010:6) kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pimpinan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pimpinan dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2013:3) kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan mengandung beberapa unsur pokok antara lain:

1. Kepemimpinan melibatkan orang lain dan adanya situasi kelompok atau organisasi tempat pemimpin dan anggotanya berinteraksi.
2. Didalam kepemimpinan terjadi pembagian kekuasaan dan proses mempengaruhi bawahan oleh pemimpin.
3. Adanya tujuan bersama yang harus dicapai

Menurut Rivai (2010:64) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pimpinan, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan motivasi. Menurut Rivai (2013:265) kepemimpinan merupakan unsur utama dan sangat penting di dalam sebuah

organisasi atau perusahaan. Menurut Reddin dalam Rivai (2013:269) kepemimpinan pada dasarnya memiliki dua aspek yang membedakan gaya kepemimpinan yang dipakainya, yaitu:

1. Pemimpin yang memiliki motif kuat untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal, pemimpin dengan gaya ini mempunyai motivasi kuat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, tetapi dilain pihak pemimpin kurang memerhatikan hubungan kerja sama dengan bawahan dan tujuan dari organisasi. Jadi pemimpin ini semata-mata hanya menyelesaikan tugas-tugas rutинnya.
2. Pemimpin yang lebih mementingkan hubungan kerja sama, baik dengan atasan, bawahan maupun sesama teman sejawat, pemimpin dengan gaya ini lebih mengutamakan hubungan kerja dan selalu berusaha menciptakan suasana dan iklim kerja yang menguntungkan sehingga dapat meningkatkan gairah kerja karyawan. Tetapi pemimpin cenderung kurang atau tidak memberikan perhatian secara sungguh-sungguh terhadap pelaksanaan tugas dan hasil yang akan dicapai.

Berikut ini adalah tiga gaya kepemimpinan menurut Reddin dalam Rivai (2013:270):

- a) Gaya kepemimpinan otokrat, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:
  - 1) Melaksanakan tugas adalah diatas segalanya.
  - 2) Mempunyai anggapan bahwa bawahan perlu dikontrol, diawasi bahkan kalau perlu dihukum, sebab menganggap orang pada dasarnya adalah malas dan suka menghindari diri dari tugas.
  - 3) Kurang mementingkan hubungan atau pergaulan dengan bawahan
- b) Gaya kepemimpinan misionaris, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:
  - 1) Melaksanakan tugas dengan santai.
  - 2) Selalu berusaha membahagiakan bawahan.
  - 3) Menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
  - 4) Tidak pernah atau jarang mengalami konflik dengan orang lain.
- c) Gaya kepemimpinan eksekutif, mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:
  - 1) Memandang pekerjaan orang lain sama baiknya dengan pekerjaannya.
  - 2) Memberikan moral yang tinggi disertai contoh moral yang baik.
  - 3) Tidak memeras bawahan, tetapi bawahan tetap bekerja keras dengan sadar dan sukarela
  - 4) Mempertahankan orang lain sesuai dengan sifat masing-masing dan memandang orang lain sebagai teman kerja yang penting
  - 5) Keterbukaan terhadap bawahan tanpa melupakan adanya hierarki yang berlaku dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan seperti diatas sering kali dijumpai didalam perusahaan. Tetapi tentu saja gaya kepemimpinan yang terjadi di tiap-tiap perusahaan berbeda-beda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, karena gaya kepemimpinan dapat dilihat sesuai dengan kepribadian pemimpin itu sendiri. Berarti gaya kepemimpinan yang terdapat pada sebuah perusahaan bisa bermacam-macam, tergantung kepada personel yang bertindak sebagai atasan. Menurut Wirawan (2013:352) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi para pengikutnya. Dalam penerapannya gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh budaya.

Variabel-variabel kepemimpinan Menurut Sudarmo dan Sudito dalam Sunyoto (2013:35) adalah:

1. Cara berkomunikasi, setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar karena dengan komunikasi yang baik dan lancar, tentu hal ini akan memudahkan bagi bawahannya guna menangkap apa yang dikehendaki oleh seorang pemimpin baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Jika seorang pemimpin dalam mentransfer informasi sulit dipahami dan dimengerti oleh para bawahannya atau karyawannya, maka akan menimbulkan permasalahan. Sebab di satu sisi ingin program kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan tercapai, namun di sisi lainnya para karyawan atau bawahannya merasa bingung atau kesulitan harus bekerja yang bagaimana sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Sehingga di sini kemampuan untuk berkomunikasi bagi seorang pemimpin benar-benar memegang kunci peranan penting guna mempelancar dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan kaitannya dengan operasional perusahaan.
2. Pemberian motivasi, seorang pemimpin selain mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi yang baik dan lancar, tentu saja mempunyai kemampuan untuk memberikan dorongan-dorongan atau memberi motivasi kepada bawahannya, baik motivasi secara finansial atau nonfinansial. Perhatian seorang pemimpin akan sangat berarti bagi bawahannya, bahwa dari segi penghargaan ataupun mengakuan sangat memberikan makna yang sangat tinggi bagi karyawan maupun bawahan. Hal ini akan dapat menciptakan prestasi dan suasana kondusif bagi keberhasilan usaha, dimana bawahan atau karyawan akan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya yang mewakili perusahaan, dengan harapan prestasi yang dicapai selama ini mendapatkan penghargaan yang sepadan.
3. Kemampuan memimpin, tidak setiap orang atau pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda. Hal ini dapat terlihat dalam gaya kepemimpinannya. Apakah mempunyai gaya kepemimpinan otokratik, partisipatif atau bebas kendali. Masing-masing mampu mempunyai kelebihan dan kekurangan. Jika seseorang dengan gaya kepemimpinan partisipatif, kendala pengambilan keputusan akan berada sepenuhnya ditangan pemimpin. Jika menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif, kendala pengambilan keputusan mengikutsertakan karyawan (bawahan), sedangkan gaya kepemimpinan bebas kendali, pengambilan keputusan berada di para karyawan tetapi masih dalam pengendalian pimpinan sepenuhnya.
4. Pengambilan keputusan, seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku diperusahaan serta keputusan yang diambil tersebut mampu memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik bahkan mampu memberikan kontribusi bagi peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian keputusan yang telah diambil tersebut berlaku efektif dalam menanamkan rasa percaya diri para karyawannya.
5. Kekuasaan yang positif, seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus memberikan rasa aman bagi karyawan (bawahan) yang bekerja (*positive leadership*). Hal ini sesuai sekali dengan gaya kepemimpinan melalui

pendekatan manusiawi, dimana para karyawan dituntut untuk bekerja dengan sepenuh hati untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik, tanpa adanya penekanan dari pihak manapun.

Tipe kepemimpinan menurut Siagian (2010:31) terdiri dari:

1. Tipe demokratik, Baik dikalangan ilmuan maupun dikalangan praktisi terdapat kesepakatan bahwa tipe pemimpin yang paling ideal dan paling didambakan adalah pemimpin yang demokratik. Memang umum diakui bahwa pemimpin yang paling efektif dalam kehidupan organisasional karena ada kalanya, dalam hal bertindak dan mengambil keputusan, bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan tersebut.
2. Tipe otokratik, dilihat dari segi persepsinya, seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang yang sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikannya sebagai kenyataan. Sifat yang ditonjolkan oleh pemimpin otokratik ini adalah:
  - a. Kecenderungan memperlakukan para bawahannya sama dengan alat-alat lain dalam organisasi, seperti mesin, dan dengan demikian kurang mengahrgai harkat dan martabat mereka.
  - b. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan tugas itu dengan kepentingan dan kebutuhan para bawahannya.
  - c. Pengabaian peranan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan dengan cara memberitahukan kepada para bawahan tersebut terhadap bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu diharapkan dan bahkan dituntut untuk melaksanakannya saja.
3. Tipe laissez faire, seorang pemimpin yang laissez faire melihat peranannya sebagai “polisi lalu lintas”. Dengan anggapan bahwa para anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat kepada peraturan permainan yang berlaku, seorang pemimpin yang laissez fire cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan.
4. Tipe kepemimpinan peternalistik, tipe kepemimpinan yang peternalistik banyak terdapat dilingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, umumnya dimasyarakat yang agraris. Persepsi seorang pemimpin yang peternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasional dapat dikatakan diwarnai oleh harapan para pengikut kepadanya. Harapan itu pada umumnya berwujud keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk.
5. Tipe pemimpin kharismatik, seorang pemimpin yang kharismatik adalah seorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkret mengapa orang tersebut dikagumi Kartono (2010:86) tipe kepemimpinan terdiri dari:
  - a. Kepemimpinan karismatik, tipe pemimpin karismatik ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang dangat besar jumlahnya dan pegawai-pegawai yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak

mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa seseorang itu memiliki karisma begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang diperolehnya sebagai karunia yang Mahakuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

- b. Kepemimpinan paternalistic, yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:
  1. Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
  2. Dia bersikap terlalu melindungi (*overly protective*)
  3. Jarang dia memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
  4. Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
  5. Dia tidak memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan pada pengikut bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
  6. Selalu bersikap maha tau dan maha benar
- c. Kepemimpinan militeristis, tipe ini sifatnya sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan kepemimpinan otoriter. Hendaknya dipahami, bahwa tipe kepemimpinan militeristis itu berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi militer (seorang tokoh militer). Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristik antara lain ialah:
  1. Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter kaku dan seringkali kurang bijaksana.
  2. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
  3. Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan.
  4. Menurut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya.
  5. Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahan.
  6. Komunikasi hanya berlangsung searah.
- d. Kepemimpinan otokratis, kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinannya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada *a one man show*. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. semua pujian dan kritikan terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.
- e. Kepemimpinan laissez faire, pada tipe kepemimpinan laissez faire ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semua sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus

dilakukan bawahannya sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin, ketua dewan, komandan, kepala, biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat system nepotisme.

- f. Kepemimpinan populistis, kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan (kembali) *nasionalisme*.
- g. Kepemimpinan administratif atau eksekutif, kepemimpinan administratif ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedangkan para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator-administratur yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun system administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya.
- h. Kepemimpinan demokratis, kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis bukan terletak pada “persen atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.

Motivasi menurut Hasibuan (2010:95) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Motivasi memegang peranan penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari sebuah perusahaan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan/bawahan, kemampuannya untuk mewujudkannya tujuan perusahaan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu dan cakap, tetapi yang penting bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk dapat mencapai itu semua sangat diperlukan peranan motivasi untuk menggerakkan karyawan agar mau bekerja optimal dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan, sehingga mendukung dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain itu Fahmi (2013:190) juga mengemukakan motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Wesson dalam Wibowo (2013:11) motivasi sebagai sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2010:110) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hamalik dalam Sutrisno (2010:111) ada dua prinsip yang digunakan untuk meninjau motivasi yaitu:

1. Motivasi dipandang sebagai proses

2. Menentukan karakter dari proses ini

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang sangat tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Pemimpin harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku kearah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam memberikan motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien, dan efektif dalam rangka mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2010:61) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu:

1. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menenukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimipin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudahdimotivasi kerjanya
4. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan memnjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
5. Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja sesuai apa yang diharapkan.

## Metode

Penelitian ini dilakukan di PT. Lion Mentari Air Lines yang terletak di Bandara Kualanamu Tanjung Morawa yang dilaksanakan pada bulan April 2015. Variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode survey yang tujuannya memperoleh data dalam bentuk kualitatif dan kuantitatif, data dikumpulkan melalui penyebaran angket dan wawancara kepada 27 orang responden karyawan bagian GSE operasional dan maintenance PT. Lion Mentari Airlines. Penetapan jumlah sampel menggunakan metode sampling jenuh/sensus, analisis data menggunakan statistik diskriptif kuantitatif dengan regresi linier sederhana, sedangkan pengolahan data menggunakan program SPSS versi 20.



## Hasil penelitian

### 1. Karakteristik responden

Table 1. Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Tingkat Usia	Frekuensi Responden	Persentase
1	20 - 30 Tahun	19	70,37
2	31 – 40 Tahun	6	22,22
3	> 41 Tahun	2	7,41
Jumlah		27	100%

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Frekuensi Responden	Persentase
1	1 – 12 Bulan	4	14,81
2	1 – 3 Tahun	16	59,26
3	> 3 Tahun	7	25,93
Jumlah		27	100%

### 2. Hasil Jawaban responden

Tabel 3. Rekapitulasi jawaban responden variabel gaya kepemimpinan

No pertanyaan	Jawaban										Jumlah
	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak setuju (2)		Sangat tidak setuju (1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	1	3,7	14	51,9	8	29,6	1	3,7	3	11,1	27
2	2	7,4	17	63	5	18,5	0	0	3	11,1	27
3	4	14,8	14	51,9	5	18,5	1	3,7	3	11,1	27
4	8	29,6	14	51,9	3	11,1	2	7,4	0	0	27
5	18	66,7	8	29,6	1	3,7	0	0	0	0	27
6	12	44,4	10	37,1	4	14,8	0	0	1	3,7	27
7	10	37	16	59,3	1	3,7	0	0	0	0	27
8	7	25,9	18	66,7	2	7,4	0	0	0	0	27
9	3	11,1	19	70,4	5	18,5	0	0	0	0	27
10	2	7,4	16	59,3	8	29,6	1	3,7	0	0	27
11	6	22,2	17	63	1	3,7	2	7,4	1	3,7	27
12	0	0	7	25,9	10	37,1	7	25,9	3	11,1	27
13	3	11,1	19	70,1	3	11,1	1	3,7	1	3,7	27
14	3	11,1	22	81,5	2	7,4	0	0	0	0	27
15	2	7,4	21	77,8	4	14,8	0	0	0	0	27

Hasil jawaban yang menyatakan setuju untuk butir pertanyaan kekuasaan yang positif sebesar 229.4%. Dari hasil perhitungan jawaban tersebut dapat ditarik

bahwa pimpinan di bagian GSE selalu memberikan kekuasaan yang diterima baik oleh setiap karyawannya.

Tabel 4. Rekapitulai jawaban responden variabel motivasi kerja

No pertanyaan	Jawaban										Jumlah
	Sangat Setuju (5)		Setuju (4)		Netral (3)		Tidak setuju (2)		Sangat tidak setuju (1)		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	4	14,8	9	33,3	8	29,7	6	22,2	0	0	27
2	0	0	11	40,8	9	33,3	7	25,9	0	0	27
3	0	0	4	14,8	14	51,9	9	33,3	0	0	27
4	4	14,8	3	11,1	14	51,9	6	22,2	0	0	27
5	3	11,1	19	70,4	4	14,8	1	3,7	0	0	27
6	3	11,1	20	74,1	4	14,8	0	0	0	0	27
7	9	33,3	17	63	1	3,7	0	0	0	0	27
8	15	55,6	10	37	1	3,7	1	3,7	0	0	27
9	8	29,6	17	63	2	7,4	0	0	0	0	27
10	2	7,4	4	14,8	8	29,7	9	33,3	0	14,8	27
11	0	0	15	55,6	7	25,9	2	7,4	0	11,1	27
12	1	3,8	10	37,0	10	37,0	3	11,1	0	11,1	27

Hasil jawaban terhadap variabel motivasi kerja karyawan diketahui bahwa setelah direkapitulasi diperoleh hasil yang menyatakan setuju untuk butir pertanyaan sosialisasi kerja dengan nilai 307.5%. Dari hasil perhitungan jawaban tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mendorong motivasi kerja karyawan, pimpinan harus lebih sering melakukan sosialisasi kerja terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap karyawannya, agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

### 3. Regresi Linier

Tabel 5. Hasil uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,908	3,456		,841	,409
Gaya Kepemimpinan (x)	,720	,062	,928	11,690	,000

a. Dependent Variable: Motivasi (y)

Pada model regresi diperoleh nilai konstanta gaya kepemimpinan sebesar 2,908. Ini artinya bahwa jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0, maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 2,908, koefisien regresi masing-masing variabel bebas bernilai positif, ini membuktikan kontribusi adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja bagian GSE di PT. Lion Mentari Airlines, artinya para karyawan akan tergerak apabila gaya kepemimpinannya memenuhi.

#### 4. Hasil uji Pengujian hipotesis

##### a. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menrangkan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.

Tabel 6: Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,928 <sup>a</sup>	,861	,855	3,459

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (x)

Berdasarkan dari hasil pengujian di atas dapat diketahui bahwa nilai R square atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,861 atau 86,1% menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variasi yang terjadi terhadap motivasi karyawan bagian GSE di PT. Lion Mentari Airlines. Sedangkan sisanya sebesar 13,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

##### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 7: Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,908	3,456		,841	,409
	Gaya Kepemimpinan (x)	,720	,062	,928	11,690	,000

a. Dependent Variable: Motivasi (y)

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel gaya kepemimpinan (11,690) lebih besar dibanding dengan nilai  $t_{tabel}$  (1,313) dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian secara parsial variabel pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap motivasi karyawan bagian GSE di PT. Lion Mentari Airlines.

Berdasarkan pada hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan bagian GSE di PT. Lion Mentari Airlines, sehingga dapat disarankan kepada pimpinan, agar kepemimpinan yang sudah baik agar lebih ditingkatkan seperti perhatian kepada karyawan sehingga hal tersebut membuat motivasi kerja karyawan juga menjadi baik, dan tidak salahnya pimpinan mencoba

tipe kepemimpinan yang lain. Karena tidak ada tipe kepemimpinan paling baik selain tergantung pada situasi dan lingkungan organisasi yang meningkatkan motivasi kerja karyawan, misalkan dengan menerapkan disiplin bagi setiap karawan serta iklim kerja yang kondusif. Selanjutnya pimpinan memberikan dorongan semangat sebelum memulai pekerjaan dilapangan agar karyawan termotivasi dalam mencapai target yang diinginkan dengan melaksanakan breafing sebelum memulai pekerjaan dilapangan. Selain itu pimpinan harus mengetahui karakter setiap karyawannya dalam mengambil keputusan agar kayawan mudah memahami dan menjalankan peraturan yang diberikan sehingga karyawan tersebut termotivasi untuk melaksanakan kegiatan/pekerjaan yang diberikan.

### **Daftar pustaka**

- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi*. Catatan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM (1th ed.)*. Bandung: Refika Editama.
- Miftah, T. (2012). *Kepemimpinan Dalam Manajemen (16<sup>th</sup> ed.)*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Rivai, V. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku dalam Organisasi (1th ed.)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2010). *Teori Dan Praktek Kepemimpinan (6<sup>th</sup> ed.)*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Soetriono. (2013). *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Acedemic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi (2th ed.)*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Wirawan, 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian (1th ed.)*. Jakarta: Penerbit PT. RajaGrafindo Persada.