Jurnal AL-AMAL
2024, Vol. 2, No. 2, Halaman 73-78, E-ISSN: 2964-9900

LEADERSHIP STYLE DAN PENGARUHNYA TERHADAP *WORK MOTIVATION* (Studi Pada Karyawan Pabrik Galangan Kapal Batam)

Shandrya Victor Kamanda
Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
shandy0193@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari artikel ini ialah mengetahui *leadership style* dan pengaruhnya terhadap *work motivation* (Studi pada karyawan pabrik galangan kapal Batam). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dimana nilai model regresi **Y= 18.898+0,595X**. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *leadership style* (X) berpengaruh terhadap *work motivation* karyawan di pabrik galangan kapal Batam dengan nilai thitung 3.970 > ttabel 1,697 dengan df: n-k-1 (52-1-1) = 50. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *leadership style* (X) berpengaruh terhadap *work motivation* karyawan di pabrik galangan kapal Batam.
Kata Kunci : *Leadership Style* dan *Work Motivation*

PENDAHULUAN

Setiap melakukan aktivitas, suatu badan usaha membutuhkan tenaga SDM. Sebab tenaga SDM merupakan suatu faktor yang berperan penting menentukan sukses atau tidaknya sebuah badan usaha. Tenaga SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan badan usaha. Oleh karena itu tenaga SDM harus di bina secara tepat agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi badan usaha. Menggerakkan tenaga SDM dalam suatu badan usaha secara efektif tergantung pada bagaimana cara pimpinan bertindak dalam mengelola badan usaha tersebut (Devi Mayasari et al., 2024).

Dalam kepimpinan dalam suatu badan usaha harus mempunyai jiwa kreatif, harus bisa mempengaruhi bawahan, harus bisa mengatur, mengelola, memimpin bawahan dengan kemampuan yang dimilikinya, karena terkait dengan *leadership style* seorang pemimpin. Dalam kepemimpinan suatu badan usaha perlu mengembangkan anggotanya dan membangun iklim *motivation* yang menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi (Wahyono, 2024). Untuk mempengaruhi, mengarahkan dan menggerakkan potensi tenaga SDM yang diinginkan, seorang pemimpin dalam suatu badan usaha harus mampu dan perlu memberikan *motivation* kepada karyawannya agar dapat bekerja seoptimal mungkin. *Motivation* sangat diperlukan oleh karyawan, sebab dengan adanya *motivation* yang baik karyawab dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawabnya. *Work motivation* secara tidak langsung dapat berpengaruh dalam keberhasilan suatu badan usaha (Yustiani, 2022).

Leadership style merupakan cara atasan untuk mempengaruhi bawahanya dalam bekerja. Tujuan pada *leadership style* ialah untuk mendorong semangat dan memotivasi karyawan dalam melakukan suatu kegiatan yang telah ditetapkan oleh badan usaha. Semakin baik *leadership style* seorang pimpinan maka akan semakin baik pula dalam mencapai kepuasan kerja karyawannya (Wardiman et al., 2016). *Leadership style* yang baik dapat mencerminkan sikap kepedulian terhadap karyawannya seperti memusyawarahkan permasalahan, memberikan pemecahan masalah, memberikan nasehat apabila ada permasalahan, menjalin komunikasi dengan karyawan, ikut serta dalam mendiskusikan permasalahan. Sebaliknya juga apabila semakin buruk *leadership style*

seorang pimpinan maka akan semakin buruk pula dalam penyeselesaian masalah, contohnya pimpinan acuh dalam penyelesaian masalah, tidak ikut serta dalam berdiskusi, tidak memberikan solusi kepada bawahannya jika dibutuhkan, membiarkan karyawannya menyelesaikan permasalahannya sendiri (Ainun et al., 2024).

Work motivation ialah keinginan untuk melakukan suatu hal, untuk menentukan kemampuan bertindak dan untuk memuaskan kebutuhan individu. *Work motivation* yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu badan usaha dalam mencapai tujuanya. *Style* perlu dilakukan oleh pimpinan karena suatu cara untuk menggali *motivation* pegawai dalam bekerja, kemana pekerjaan perlu diperhatikan oleh pimpinan badan usaha dengan cara memberikan fasilitas yang cukup nyaman bagi karyawan untuk berkerja maka tujuan badan usaha dapat berjalan sesuai yang diinginkan (Kamanda, 2023). Kemudian, hubungan interpersonal antara pimpinan dengan bawahan apabila kedua hal tersebut terjalin dengan baik oleh karena *motivation* dari pimpinan maka tujuan badan usaha dapat tercapai sesuai yang diinginkan. Sebaliknya jika *motivation* menurun akan menghambat badan usaha tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu peningkatan *motivation* tenaga SDM semakin penting keberadaannya (Maesaroh et al., 2023).

Berdasarkan hasil observasi awal yang di lakukan oleh penulis di Pabrik Galangan Kapal Batam bahwa masih terdapat gejala pada *leadership style*, hal ini dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja, karena kurang kedekatan antara pimpinan terhadap bawahan, masih ada karyawan yang kurang nyaman dalam bekerja karena lingkungan, kurang memiliki *leadership style* dalam mempengaruhi bawahanya untuk melakukan kerja sama, masih kurang pembinaan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, pimpinan kurang memberikan teguran yang tegas kepada karyawan yang datang terlambat masuk jam kerja, sehingga *work motivation* karyawan menurun.

Kajian Pustaka

Konsep *Leadership Style*

Gaya kepemimpinan yang baik dapat mencerminkan sikap kepedulian terhadap pegawainya seperti memusyawarahkan permasalahan, memberikan pemecahan masalah, memberikan nasehat apabila ada permasalahan, menjalin komunikasi dengan pegawai, ikut serta dalam mendiskusikan permasalahan (Romana, 2024). Gaya kepemimpinan yaitu "kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan (*maturity*) bawahan yang akan dipengaruhi oleh pemimpin." Selain itu, gaya kepemimpinan adalah "kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya (Rezkyawan Fachrul Anand et al., 2023)." Selanjutnya, gaya kepemimpinan adalah "dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama (Kurniasari Rani & Rosdiana, 2023)."

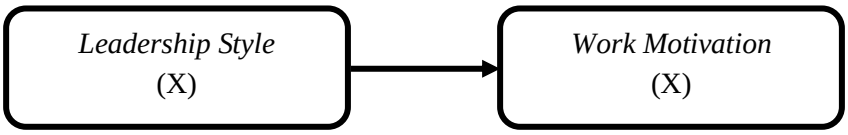
Konsep *Work Motivation*

Pada hakekatnya motivasi kerja yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah keinginan

untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu (Nurdin & Djuhartono, 2022). Selanjutnya, "motivasi kerja merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu pekerjaan di dalam organisasi yang telah di setujui oleh pimpinan (Anggraini & Ermawati, 2024)." Menurut motivasi kerja merupakan "kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang (*direction of a person's behavior*), tingkat upaya (*level of effort*) dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan (Darsono, 2020)."

Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Sumber: Dikembangkan oleh Peneliti, 2023

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yakni: diduga ada pengaruh *leadership style* secara signifikan terhadap *work motivation* karyawan pabrik galangan kapal Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pabrik galangan kapal Batam sebanyak 52 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada karyawan pada pabrik galangan kapal Batam. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment* (Dan et al., n.d.).

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian penulis bahwa bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan**.** Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

$$Y= 18.898+0,595X$$

Intepretasikan hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta *(b_0)* = 18.778 menunjukkan bahwa *work motivation* mampu dipengaruhi oleh *leadership style* pada pabrik galangan kapal Batam.
2. Koefisien regresi *leadership style (b_1)* = 0,595 menunjukkan bahwa *leadership style* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* karyawan galangan kapal Batam, karena jika nilai *leadership style* naik 1% maka *work motivation* di pengaruhi sebesar 0,595.

Pengaruh *Leadership Style* terhadap *Work Motivation*

Leadership style mempunyai pengaruh yang kuat terhadap *work motivation* karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai suatu tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin menciptakan *motivation* di dalam diri setiap karyawan *work motivation* dapat dipengaruhi oleh *leadership style* jika pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk menjalin komunikasi yang baik, selalu memotivasi karyawan dalam bekerja. Pemimpin bisa berhasil apabila mendorong karyawan dalam berkompeten dalam mengatasi masalah pekerjaan serta memberikan kepuasan terhadap karyawan melalui kebersihan lingkungan (Prayoga et al., 2024)."

Sedangkan "*leadership style* orientasi pada hubungan juga mempunyai pengaruh terhadap peningkatan *motivation* karyawan. Hal ini menunjukkan makna bahwa apabila pimpinan selalu melakukan musyawarah dengan karyawan sebelum mengambil keputusan dan terbuka untuk menerima saran maka prestasi kerja karyawan akan meningkat (Merlina Nadia, 2023).

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *leadership style* berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* karyawan pabrik galangan kapal. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada penelitian ini sebesar Y= 18.898+0,595X yang artinya menunjukkan pengaruh signifikan antara *leadership style* terhadap *work motivation* karyawan yang didukung nilai thitung 3.970 > ttabel 1,697 dengan df: n-k-1 (52-1-1) = 50. Jadi dapat disimpulkan bahwa *leadership style* berpengaruh terhadap *work motivation* karyawan pada pabrik galangan kapal Batam.
2. Berdasarkan nilai R^2 sebesar ,317 yang artinya gaya kepemimpinan hanya mampu menjelaskan variabel *work motivation* karyawan adalah sebesar 31.7%, sedangkan 68.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, penulis menyampaikan saran yaitu:

1. Pabrik galangan kapal Batam khususnya pemimpin dapat mempertahankan mutu *leadership style* partisipatif dengan cara antara lain, mengadakan diskusi dengan karyawan untuk mengharapkan saran-saran dari karyawan. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, dan juga berkonsultasi mengenai keputusan yang akan diambil.
2. Dalam meningkatkan *work motivation* karyawan, maka pimpinan badan usaha harus mampu mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama antara sesama rekan kerja, sehingga dapat mencapai tujuan badan usaha tersebut secara maksimal.

REFERENSI

Ainun, R. I., Kusdi, R., & Nayati, U. H. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. *2*(1), 1–10.

Anggraini, F. D., & Ermawati, K. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

Motivasi Kerja Dan Kualitas Pelayanan Di Hotel Horaios Malioboro. *Jurnal Nusantara (Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Perhotelan)*, *7*(1), 11–18.

Dan, K., Kerja, M., Indrasari, M., Yunus, E., & Soetomo, U. (n.d.). *KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING di POLINDO INTERNASIONAL*. *5*, 343–357.

Darsono, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Health Sains*, *1*(3), 288–302. https://doi.org/10.46799/jsa.v1i3.66

Devi Mayasari, Widodo Widodo, Harsono Teguh, Bambang Karnain, & Sugiharto Sugiharto. (2024). Dampak Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.Asuransi Asoka Mas Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, *3*(1), 123–145. https://doi.org/10.30640/jumma45.v3i1.2344

Kamanda, S. V. (2023). ANALYSIS OF CONSUMER DECISIONS IN PURCHASING SMARTPHONES BASED ON PRODUCT QUALITY, PROMOTION AND PRODUCT DESIGN. *Jurnal JUMKA*, *03*(02), 161–165.

Kurniasari Rani, & Rosdiana. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan TerhadapMotivasi Kerja Karyawan. *Widya Cipta : Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, *7*(1).

Maesaroh, S., Anggraini, M., & Waruru, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aps. *Jubisma*, *5*(2), 77–87. https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i2.117

Merlina Nadia, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Deli Makmur Sejahtera Abadi Kabupaten Bengkalis. *Studi, Program Bisnis, Administrasi Riau, Universitas Islam*, *Vol. 1 No.*(113), 34–42.

Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan . *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *4*(4), 1044–1058. https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i4.1057

Prayoga, P., Adda, H., Rossanti, N., & Dewi, P. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Perawat RS. Samaritan Palu*. *3*(3), 9–15.

Rezkyawan Fachrul Anand, A., Nurman, & Ruma, Z. (2023). The Effect Of Leadership Style On Work Motivation Of South Sulawesi Governor's Office Employees. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(4), 131–137.

Romana, J. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BALAI PELATIHAN KESEHATAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN Julia Romana*. *02*(02), 274–281.

Wahyono, A. T. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada SMK dan SMA Terang Bangsa Semarang). *Buletin Bisnis & Manajemen*, *10*(01), 75–83.

Wardiman, M., Fahrezi, M. N., Baskoro, R. A., Wahid, S. A., & Purnama, A. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PARA BURUH DI KABUPATEN BEKASI (STUDI KASUS KEPEGAWAIAN DI KABUPATEN BEKASI, CIKARANG, PROVINSI JAWA BARAT). *Prosiding SEMANIS*, *14*(5), 1–23.

Yustiani, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Insentif, Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik …. *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, *1*(1), 1–15. https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/5425%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/download/5425/4130