

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN WANITA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANAK BUAH KAPAL

Mochamad Imroni Mubin
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
e-mail: ronie.dephub.pip.smg@gmail.com

Akhmad Ndori
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
e-mail: andori@pip-semarang.ac.id

ABSTRACT

Leadership style plays a very important role in determining employee performance because leaders can be used as role models and determinants for their subordinates. Another phenomenon that provides the right motivation, which will be able to create enthusiasm, enthusiasm and seriousness of work in a person. The purpose of this study is to identify and analyze: 1) the effect of female leadership style on performance and the effect of work motivation on performance. This type of research is a combination of quantitative causality with survey method. This research was conducted on crew members with female leaders/officers including deck and engine crew members with a total of 60 people. The results showed that 1) female leadership style has a significant effect on performance and 2) work motivation has a significant effect on performance.

Keywords: *female leadership, work motivation, performance.*

ABSTRAK

Gaya kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan karena pemimpin dapat dijadikan panutan dan penentu bagi bawahannya. Fenomena lain yang memberikan motivasi yang tepat, yang akan dapat menciptakan semangat, kegairahan dan kesungguhan kerja dalam diri seseorang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis: 1) pengaruh gaya kepemimpinan wanita terhadap kinerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah kombinasi kuantitatif kausalitas dengan metode survei. Penelitian ini dilakukan pada anak buah kapal dengan pemimpin/perwira wanita yang meliputi anak buah kapal bagian dek dan mesin dengan jumlah 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) gaya kepemimpinan wanita berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan 2) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci: kepemimpinan wanita, motivasi kerja, kinerja.

1. Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting, karena pegawai merupakan ujung tombak organisasi/perusahaan dalam mencapai misi/visi yang telah direncanakan. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi/perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Salah satu unsur penting untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan dan melibatkan mereka secara aktif untuk mencapai tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang tepat. Hubungan antara atasan dan bawahan harus tercipta secara harmonis, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, organisasi/perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya yang dapat menjadi penggerak perubahan untuk menciptakan kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Berhasil tidaknya suatu organisasi/usaha ditentukan oleh pemimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi kemajuan organisasi/perusahaan menghadapi tantangan dan perubahan. Gaya kepemimpinan sangat besar pengaruhnya terhadap gaya pemimpin untuk menentukan keberhasilan mereka menjadi pemimpin yang sukses, yang ditentukan oleh kemampuan pemimpin tersebut. Seperti yang di katakan (Geier, 2016).

Pemimpin adalah orang yang bekerja dengan bantuan bawahan/bawahan. Oleh karena itu, seorang pemimpin memiliki tanggung jawab dan tanggung jawab terhadap bawahannya dan memastikan bahwa bawahannya memiliki kemampuan dan kinerja yang tinggi karena adanya dorongan atau motivasi.

Kepemimpinan adalah tulang punggung pertumbuhan organisasi karena mencapai tujuan organisasi tidak mungkin tanpanya. Jika seorang pemimpin ingin mempengaruhi perilaku orang lain, dia harus mempertimbangkan gaya kepemimpinannya. (Sunarsi, 2018) gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar. (Tamarindang et al., 2017) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Indriyani, 2017).

Setiap pemimpin memiliki gaya yang berbeda apakah demokratis atau otoriter. Tetapi, ada satu aspek pemimpin yang menonjol, yaitu pancaran kewibawaan, artinya dalam setiap tipe dan gaya kepemimpinan apapun kualitas universal seorang pemimpin harus terlebih dahulu dipenuhi. Pemimpin harus memiliki kualitas dasar yang meliputi kemampuan memerintahkan dengan cara hormat, yakin atas tujuan yang tulus, percaya akan kemampuan diri, kemampuan untuk menyampaikan pendapat, dapat diterima sebagai pemimpin, siap untuk berkorban, pemikiran yang terbuka, paham atas tanggung jawab serta tentunya memiliki jiwa optimis (Akbar, 2017).

Seorang pemimpin tidak dapat mengandalkan kekuatan fisiknya dalam memimpin suatu perusahaan melainkan bagai mana dia bisa mengatur bawahannya dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sesuai dengan visi dan misinya. Bagaimana gaya seorang pemimpin dalam membimbing dan menuntun kinerja anak buahnya untuk keberhasilan perusahaan atau organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan itu dapat mempengaruhi dari pada kinerja anak buah atau bawahannya.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja anak buah atau bawahan. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara untuk mempengaruhi seseorang atau anak buahnya agar melaksanakan tugas yang sudah diberikan dengan tanggung jawab tanpa adanya suatu paksaan.

Menurut (Gencer & Samur, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tercapai tujuan organisasi atau dapat juga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Thoha dalam (Futriani, 2019) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan.

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan (Siagian, 2018)

Pimpinan/Perwira merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para anak buahnya/bawahannya. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para anak buah/bawahan. Kemampuan anak buah/bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

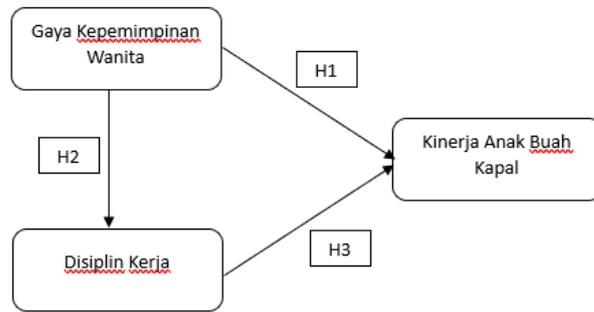
Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Juga dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. Perilaku seseorang itu hakikatnya ditentukan oleh keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan. Keinginan itu istilah lainnya ialah motivasi. Dengan demikian motivasi merupakan pendorong agar seseorang itu melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan (Potu, 2013) dikutip dari (Siagian, 2018)

Pemberian motivasi dengan tepat, dimana hal tersebut akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja rendah, mereka akan bekerja seandainya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Dengan latar belakang inilah penulis melakukan penelitian mengenai "Gaya Kepemimpinan Wanita Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal". Adapun Tujuan Dari Penelitian Ini Adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan wanita terhadap kinerja serta menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja.

2. Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif kausal sesuai dengan pernyataan dari sugiyono. Dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif asosiatif kausal karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari pengaruh gaya kepemimpinan wanita dan motivasi kerja terhadap kinerja anak buah kapal dimana gaya kepemimpinan wanita sebagai variabel X1, motivasi kerja sebagai X2 dan kinerja anak buah kapal sebagai Y.

Kerangka Pikir



Populasi penelitian ini adalah *crew* kapal PT. KSA/KSA 89, kapal Peln, Kapal Samin, PT. Pelayaran Bahtera Adiguna, KM. Sabuk Nusantara 66, MT. Senipah (Pertamina), Pertamina, Waruna, PT. Usda Seroja Jaya, MV. LISA Rotterdam, Echo Beach Maritim, KSA, PT. Pelayaran Dharma Indah, KM. Indah 8, PT. AIS. PT. JPL, ASPD dan BSI, dimana terdapat pemimpin/officer wanita yang terdiri dari deck departemen dan engine departemen. Dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 60 orang.

Teknik dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner melalui google form yang mana disebar ke seluruh crew kapal melalui WhatsApp.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji t dengan membandingkan t hitung dengan t table pada alpha = 5% (0,05).

3. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

a. Hasil Pengujian Gaya kepemimpinan Wanita Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anak buah kapal. Hasil penelitian dari (Saputro, 2017), (Indriyani, 2017) dan (Gilang Yulizar, Alini Gilang, 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi mempengaruhi kinerja pegawainya, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik dapat memotivasi organisasi untuk berkembang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan seorang pemimpin untuk melibatkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa pada saat memberikan pekerjaannya, pimpinan wanita terlebih dahulu menjelaskan dan menjelaskan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien. Selain itu, para pemimpin wanita seringkali terlibat langsung dalam penyelesaian kerja tim agar karyawan dapat mencapai tujuan kerja yang ditetapkan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputro, 2017), (Indriyani, 2017), (G. reinhard Purba et al., 2018), dan (Indra Septy, Nurdin Brasit, 2018) terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan wanita berpengaruh terhadap kinerja anak buah kapal.

b. Hasil Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal.

Berdasarkan analisis hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indriyani, 2017),

(Rubiyanto, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa karyawan selalu berusaha untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan karyawan selalu ingin tampil lebih baik dari sebelumnya agar karyawan selalu bertugas sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara efisien dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Pancasila et al., 2020), (Indriyani, 2017), (Rubiyanto, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan ($0,041 < 0,05$) dan motivasi kerja ($0,035 < 0,05$). Keberhasilan kinerja karyawan adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan wanita yang baik maka kinerja karyawan sebaiknya ditingkatkan.

Daftar Pustaka

- Akbar, N. (2017). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9). <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Geier, M. T. (2016). Leadership in extreme contexts: Transformational leadership, performance beyond expectations? *Journal of Leadership & Organizational Studies*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1548051815627359>
- Gencer, M. Samur, Y. (2016). *Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi: Tingkat Kompetensi Kepemimpinan Pemimpin Pendidikan*. *Procedia Ilmu Sosial Dan Perilaku*.
- Indra Septy, Nurdin Brasit, R. M. Y. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Makassar*. 107–127.
- Indriyati, Endah. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami*. *Jurnal Manajemen*, e-ISSN: 2580-4553 p-ISSN: 2614-0888. Vol. 1 NO. 2: Hal 134-147
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance : Evidence from Indonesia*. 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Purba, G. dkk (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor pusat pt. perkebunan nusantara v di kota pekanbaru*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, X(4), 738–754.
- Purba, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara V*. jtmb.ejournal.unri.ac.id. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/viewFile/6692/6006>

- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . ABC Makassar*. 8(6), 67–71.
- Rizal, M., Syafiie Idrus, M., & Mintarti, R. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City). *International Journal of Business and Management Invention*, ISSN: 2319- 801X, E-ISSN: 2319-8028, 3(2), 64–79.
- Rubiyanto, A. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Sebagai Variabel Moderasi Pada Akpelni Semarang*. 21(1).
- Saputro. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT Marifood*. 5(3).
- Satresna, A. B. (2013). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT. Cemara Agung Mandiri Kabupaten Bandung*. digilib.uinsgd.ac.id. <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/522>
- Siagian, M. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. *E-Jurnal Ekonomika-Bisnis*.
- Sitompul, W. N., Selasdini, V., & Hadi, S. widayat. (2018). *Leadership & Teamwork Dalam Pelayaran*. Maritim Djangkar.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18>
- Tamarindang, B., Mananeke, L., & Pandowo, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1599–1606. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16229>