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

**Mochamad Imroni Mubin**

Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Email:ronie.dephub.pip.smg@gmail.com

**Akhmad Ndori**
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Email: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 determiners for their subordinates. Another phenomenon is giving the right motivation, where it will be able to generate enthusiasm, enthusiasm and sincerity to work in a person. The aims of this study were to identify and analyze: 1) the effect of women's leadership style on performance, and the influence of work motivation on performance. This type of research is causal associative quantitative with a survey approach. This research was conducted on ship crews where there were female leaders/officers consisting of the deck department and engine department with a total population of 60 people. The results showed 1) the 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 sangat berperan dalam menentukan kinerja pegawai karena pimpinan dapat di jadikan teladan dan penentu bagi para bawahannya. Fenomena yang lain yaitu pemberian motivasi dengan tepat, dimana hal tersebut akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1) pengaruh gaya kepemimpinan wanita terhadap kinerja, dan 42 pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif kausal dengan pendekatan survei. Penelitian ini dilakukan pada crew kapal yang dimana terdapat pemimpin/*officer* wanita yang terdiri dari *deck departemen* dan *engine departemen* dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang. Hasil penelitian menunjukkan 1) gaya kepemimpinan wanita berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, dan 2) motivasi kerjaberpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

**Kata Kunci**: kepemimpinan wanita, motivasi kerja, kinerja.

1. **Pendahuluan**

Pegawai / karyawan merupakan sumber daya penting dalam suatu organisasi / perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk pencapaian suatu misi / visi yang sudah direncanakan oleh organisai / perusahaan. Oleh karena itu, di dalam suatu organisai / perusahaan membutuhkan pegawai / karyawan yang kinerjanya tinggi agar dapat mencapai suatu tujuan tesebut. Salah satu unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawi / karyawan adalah pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan / anak buah dan telibatkannya secara aktif dalam pencapaian tujuan tersebut melalui gaya kepemimpinan yang sesuai. Hubungan atasan dengan bawaham/anak buah diharapkan dapat menghasilkan situasi yang harmonis sehingga melahirkan kerjasama yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, organisasi membutuhkan pemimpin reformis yang dapat menjadi mesin perubahan (transformasi) untuk menghasilkan kerja sama yang baik antara pemimpin dan bawahan.

Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh seorang pemimpin, bentuk kepemimpinan yang efektif akan berdampak pada kemajuan perusahaan atau organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi. Sifat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang sukses, dan ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin tersebut. Seperti yang di katakana (Geier, 2016).

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 dipimpinnya 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 kepemimipinan 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).

 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 seenaknya 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:

* 1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan wanita terhadap kinerja.
	2. Untuk menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja.
1. **Metode Penelitian**

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

Populasi penelitian ini adalah *crew* kapal yang 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.

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).

1. **Hasil Penelitian dan Pembahasan**
	1. 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 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa dalam memberikan tugasnya pimpinan wanita terlebih dahulu menjelaskan dan memberikan rincian mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan hati-hati dan teliti. Selain hal tersebut pemimpin wanita sering terlibat langsung dalam penyelesaian pekerjaan tim sehingga karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan dengan baik.

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.

* 1. Hasil Pengujian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal.

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anak buah kapal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indriyani, 2017), (Rubiyanto, 2019) terbukti bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhedap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa karyawan selalu berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya agar mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan karyawan selalu ingin memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya sehingga karyawan selalu hadir tepat waktu saat bekerja agar mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan benar dan tepat waktu.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pancasila et al., 2020), (Indriyani, 2017), (Rubiyanto, 2019) terbukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kesimpulan dan Saran**

Peneliti menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan α = 5% atau (0.041 < 0.05) dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai p-value lebih kecil dari tingkat signifikan α = 5% atau (0.035 < 0.05).

**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

Asriania, & , Sri Mintarti, S. Z. Z. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda*. *16*(3), 217–234.

Badu, Syamsu Q. dan Djafri. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
Gorontalo: Ideas Publishing

DP, M. K. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang*. *Majalah Ilmiah Unikom*, *16* (2), 185–188. https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361

Dragomir, C., Baylon, A., Azirh, N. T., & Leon, A. (2018). Women Leaders in Shipping as Role Models for Women Seafarers. *TransNav, the International Journal on Marine Navigation and Safety of Sea Transportation*, *12*(2), 279–284. https://doi.org/10.12716/1001.12.02.07

Effendy, S., & Putra, J. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Prosiding APPPTMA*.

Foni Masiaga, Abd. Kadim Masaong, A. A. (2017). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Visioner, Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Etos Kerja Guru Pada Sekolah Menengah Pertama Di Kabupaten Boalemo*. *02*.

Futriani, Widya dan R Mayliza. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Dengan Motivasi Kerja Sebagai
Variabel Intervening*. (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah
Datar). Jurnal Manajemen, 1(2): Hal 1-1

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 Pemimpinan Pendidikan. *Procedia Ilmu Sosial Dan Perilaku*.

Hasibuan, Malayu Sp. (2010). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke
Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

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

Kartono, K. (2005). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri, Ed. 2, Jakarta: CV Rajawali.* (ed. 2).

Levi, D. (2013). *Group Dynamics For Teams*. Sage.

Lufina, L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Sales Bank Rakyat Indonesia Cabang Muara Teweh. *Jurnal Ilmu Ekonomi (Manajemen Perusahaan) Dan Bisnis*, *4*(02), 49–56. https://doi.org/10.51512/jimb.v4i02.57

Udin, M. (2014). *Gaya Kepemimpinan Camat Di Kantor Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat*. *2*(2), 2867–2877.

Maulidyah, A. I. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Back Office Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Kantor Cabang Surabaya*. *5*.

Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyo, 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

Paputungan, F. R. (2013). *Motivasi, Jenjang Karir Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *1*(4), 679–688. https://doi.org/10.35794/EMBA.V1I4.2751

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 Manajmen Bisnis*, *X*(4), 738–754.

Purba, S. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intevening 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

Rangel S, dkk. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Diri Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Kantor Kabupaten Ainaro Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *10*, 3463. https://doi.org/10.24843/eeb.2017.v06.i10.p01

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.

Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Rajawali Pers.*

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.*

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Prentice Hall.

Rohman, M. A. (2019). *Kepemimpinan Dan Keterampilan Kerja Tim*. Politeknil Ilmu Pelayaran Semarang.

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

Suprayetno, I. A. B. dan A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Concord Indonesia). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, *2*(1), 124–135. https://doi.org/10.36805/manajemen.v2i1.181

Susanti, S., & W. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Akuntabilitas Pengelolaan. *E-Jurnal Ekonomika-Bisnis*.

suwaida. (2005). *Melahirkan Pemimpin Masa Depan. Gema Insani Press, Jakarta*.

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

Willy, R., dkk. (2020). *Pengaruh Koordinasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Permodalan Nasional Madani ( Persero ) Periode 2019*. *17*(01), 50–60.

Yukl, G. (2010). *Leadership In Organizations* (Vol. 148).

Yushadi Muhammad Firza, Hubeis Musa, A. J. (2019). *The Effective Of Leadership Style, Motivation And Discipline Of Work On The Performance Of Employee Of Bank Xyz In The Jatiwaringin Area*. *3*(March), 188–195. https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-03.23

Yushadi Muhammad Firza\*, Hubeis Musa, A. J. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Xyz Di Wilayah Jatiwaringin Yushadi*. *3*(87), 188–195. https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-03.23

Zam, M. Z. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada PT. Bank SUMUT Kantor Pusat*. *148*, 148–162.