

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN  
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN  
KINERJA KRU MESIN DI KAPAL MV. BERRI-6**



Disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Pendidikan Dan Pelatihan Pelaut (DP) Tingkat I

MARSELINUS NOBER PAEMBONAN

NIS. 25.05.102.019

AHLI TEKNIKA TINGKAT I

PROGRAM DIKLAT PELAUT TINGKAT I  
POLITEKNIK ILMU PELAYARAN MAKASSAR  
TAHUN 2025

## **PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MARSELINUS NOBER PAEMBONAN  
Nomor Induk Siswa : 25.05.102.019  
Program Diklat : Ahli Teknik Tingkat I

Menyatakan bahwa KIT yang saya tulis dengan judul:

### **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KRU MESIN DI KAPAL MV. BERRI-6**

merupakan karya asli. Seluruh ide yang ada dalam KIT tersebut, kecuali tema dan yang saya nyatakan sebagai kutipan, merupakan ide saya sendiri.

Jika pernyataan di atas terbukti tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi yang ditetapkan oleh Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar.

Makassar, 28 Juli 2025



MARSELINUS NOBER P  
NIS. 25.05.102.019

**PERSETUJUAN SEMINAR  
KARYA ILMIAH TERAPAN**

Judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI  
DAN KINERJA CREW MESIN DI KAPAL MV.  
SAFANIYAH-3**

Nama Pasis : MARSELINUS NOBER PAEMBONAN

NIS : 215.05.102.019

Program Diklat : Ahli Teknika Tingkat I

Dengan ini dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diseminarkan.

Makassar, 28 Juli 2025

Menyetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

  
AKIB MARRANG, M.M., M.Mar.E

  
Ir FRANS TANDIBURA, M.M., M.Mar.E

Manajer Diklat Teknis,  
Peningkatan dan Penjenjangan

  
SUYUTI, M.Si., M.Mar.E  
NIP. 196805082002121002

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA CREW MESIN  
DI KAPAL MV. BERRI-6**

Disusun dan Diajukan oleh:

**MARSELINUS NOBER PAEMBONAN**

NIS. 25.05.102.019

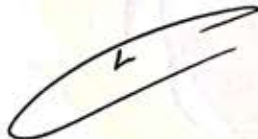
Ahli Teknika Tingkat I

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian KIT

Pada tanggal 28 Juli 2025

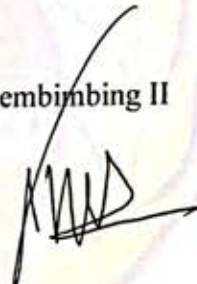
Menyetujui:

Pembimbing I



**AKIB MARRANG, M.M., M.Mar.E**

Pembimbing II



**Ir FRANS TANDIBURA, M.M., M.Mar.E**

Mengetahui:

a.n. Direktur  
Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar  
Pembantu Direktur I



**Capt. FAISAL SARANSI, M.T., M.Mar**  
NIP. 19760329 1999031002

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah dengan judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KRU MESIN DI KAPAL MV. BEERI-6”**

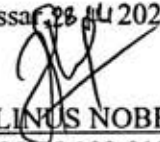
Dalam penyusunan makalah ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan dorongan yang sangat berharga dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Capt. RUDY SUSANTO, M.Pd, selaku Direktur PIP Makassar.
2. Bapak SUYUTI, M.Si., M.Mar.E, selaku Manajer Diklat Teknis.
3. Bapak AKIB MARRANG, M.M., M.Mar.E, selaku Dosen Pembimbing I (Materi).
4. Bapak Ir FRANS TANDIBURA, S.T., M.M.,M.Mar.E, selaku Dosen Pembimbing II (Teknis).
5. Bapak dan Ibu Pengajar, Instruktur, serta Staff di PIP Makassar.
6. Rekan Perwira Siswa DP-I Angkatan XLV Periode May 2025 PIP Makassar.
7. MARKUS PAEMBONAN (Bapak), PETRONELLA P.P (Ibu), Apt. STELLA FRICILIA S,Farm (Istri) dan Keluarga Penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan Karya Ilmiah Terapan ini masih belum sempurna. Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan makalah ini.

Akhir kata, semoga Karya Ilmiah Terapan ini dapat memberikan manfaat atau sumbangan pemikiran kepada pembaca.

Makassar, 26 April 2025

  
MARSELINUS NOBER P  
NIS. 25.05.102.019

## **ABSTRAK**

Marselinus Nober Paembonan, **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA KRU MESIN DI KAPAL MV. BERRI-6**, Di bimbing oleh Bapak Akib Marrang dan Bapak Frans Tandibura.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja kru dalam menjalankan aktivitasnya yang mana berkaitan dengan pengoperasian dan pemeliharaan kapal. Populasi dan penelitian ini adalah seluruh kru mesin yang bekerja di kapal pada saat penulis bertugas di kapal MV. BERRI-6

Pengumpulan data yang dilakukandengan menggunakan metode wawancara, tanya jawab yang dilakukan dengan responden tentang situasi dan kondisi di kapal selama mereka melakukan aktivitasnya, pada saat kapal beroperasi ataupun sedang *stand by* menunggu job selanjutnya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja

## **ABSTRACT**

Marselinus Nober Paembonan, **THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON ENGINE CREW MOTIVATION AND PERFORMANCE ON VESSEL BERRI-6**, Supervised by Mr. AKIB MARRANG and Mr. FRANS TANDIBURA.

This study aims to determine how the influence of leadership style and work environment on the motivation and performance of the crew in carrying out their activities, in this case the operation and maintenance of the vessel. The population and research are all crews working on board the ship when the author was on board the vessel BERRI-6.

Data collection was carried out using the interview method, question and answer conducted with respondents about the situation and condition board the ship as long as they are doing activities when the vessel operation or standby for next job.

**Keywords:** Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation

## DAFTAR ISI

Halaman

|                                               |      |
|-----------------------------------------------|------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....                    | i    |
| <b>PERYATAAN KEASLIAN</b> .....               | ii   |
| <b>PERSETUJUAN SEMINAR</b> .....              | iii  |
| <b>PENGESAHAN</b> .....                       | iv   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....                   | v    |
| <b>ABSTRAK</b> .....                          | vi   |
| <b>ABSTRACT</b> .....                         | vii  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                       | viii |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....               | 1    |
| A. Latar Belakang .....                       | 1    |
| B. Rumusan Masalah .....                      | 4    |
| C. Batasan Masalah .....                      | 5    |
| D. Tujuan .....                               | 5    |
| E. Manfaat .....                              | 5    |
| <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....         | 7    |
| A. Kepemimpinan .....                         | 7    |
| B. Gaya Kepemimpinan .....                    | 11   |
| C. Lingkungan Kerja .....                     | 17   |
| D. Motivasi Kerja .....                       | 21   |
| <b>BAB III. METODE PENGUMPULAN DATA</b> ..... | 25   |
| A. Metode Penelitian .....                    | 25   |

|                                             |           |
|---------------------------------------------|-----------|
| B. Struktur Organisasi Kapal.....           | 25        |
| <b>BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>26</b> |
| A. Deskripsi Data.....                      | 26        |
| B. Analisis dan Pembahasan.....             | 26        |
| <b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>       | <b>32</b> |
| A. Simpulan .....                           | 32        |
| B. Saran .....                              | 32        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                 | <b>33</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                        | <b>34</b> |
| <b>RIWAYAT HIDUP .....</b>                  | <b>35</b> |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Organisasi atau perusahaan memerlukan, mempergunakan dan mensinergikan berbagai sumber daya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya organisasi banyak jenisnya, akan tetapi sumber daya utamanya antara lain adalah sumber daya manusia. Dalam Wirawan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam upaya mendukung tercapainya tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Faktor yang dinilai paling menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah seorang pemimpin. Berhasil ataupun tidaknya seorang pemimpin memberikan motivasi kepada sumber daya manusia

(SDM) untuk meningkatkan efektivitas kinerja yang dicapai perusahaan bergantung pada besar kecilnya perhatian yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan yang memberikan semangat dan doronganya bagi bawahan agar menjadi lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Kepemimpinan adalah perilaku di mana seseorang dapat memberikan motivasi kepada orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi. Kepemimpinan merupakan jenis kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja mencapai tujuan dan saran.

Peranan seorang pemimpin sangatlah penting dalam usaha memotivasi bawahannya agar dapat meningkatkan efektivitas kerja sesuai yang diinginkan. Seorang pemimpin di dalam usahanya meningkatkan motivasi kerja adalah dengan cara mengatur orang lain untuk menjalankan tugas-tugas yang memang diperlukan dan mampu bekerja dengan kelompok. Kepemimpinan seseorang itu tidak hanya dituntut untuk tugas dan sigap dalam menghadapi setiap persoalan yang ada, melainkan juga harus mengerti akan keinginan ataupun kebutuhan dari setiap karyawan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu anggota kelompok yang paling berpengaruh terhadap aktivitas kelompoknya dan memainkan peran penting dalam merumuskan ataupun mencapai tujuan kelompoknya.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk itu peranan

manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi selain pemimpin adalah motivasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain bahwa perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Kinerja karyawan berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasannya. Jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu memberikan dampak yang baik terhadap karyawannya terutama dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal bagi karyawan itu. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih semangat dalam menjalankan tugas serta kewajibannya dan akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan tersebut dapat maksimal dan sesuai dengan kompetensi yang ada dalam diri masing-masing karyawan.

Kepemimpinan adalah salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci, karena kepemimpinan berperan sebagai penyelarar dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan bawahan dalam perusahaan dibidang pelayaran, sehingga kepemimpinan harus dapat memotivasi bawahan untuk bekerja dengan baik dan dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam menjalankan aktivitas di kapal.

Kontribusi bagi organisasi sangat dominan, karena kru adalah penghasil kerja bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Kru

perlu diberikan sebuah pelatihan dan pengetahuan yang tepat yang menyangkut tanggung jawab pekerjaan agar dapat tercapainya sebuah pelaksanaan pekerjaan dengan baik.

Selain itu ada faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kru adalah lingkungan kerja, salah satu tujuannya untuk mencapai tujuan organisasi kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat berkerja.

Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut di atas, maka ini Penulis memilih judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Kru Mesin Di Kapal MV. BERRI-6”**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini disusun atas rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja kru di kapal?
2. Apakah lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja kru di kapal?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja kru di kapal?

### **C. BATASAN MASALAH**

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak meluas, maka penulis membatasi pembahasan yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja kru mesin di kapal MV. BERRI-6.

### **D. TUJUAN KARYA ILMIAH**

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja di kapal.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di kapal.

### **E. MANFAAT KARYA ILMIAH TERAPAN**

#### **1. Manfaat secara teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi upaya peningkatan mutu pendidikan dan memberikan sumbangsih teoritis pada dunia pendidikan dan khususnya yang berkaitan tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

##### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini merupakan lanjutan dari proses belajar dalam menerapkan ilmu yang pernah penulis terima, sehingga penulis harapkan dengan penelitian ini dapat menjadi pengalaman praktis dan mengetahui sejauh mana kemampuan teoritis tersebut dapat diterapkan dalam praktek sehari-hari di kapal maupun di darat.

##### **b. Bagi Lembaga Diklat**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan,

khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## **2. Manfaat secara praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan mengungkapkan masalah yang timbul serta saran-saran untuk memecahkannya, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat kepada para kru mesin di kapal.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. KEPEMIMPINAN**

##### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata “pimpin” lahir kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing dan menuntun.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *Leadership* dan dalam bahasa Arab disebut *Zi'amah* atau *Imamah*, dalam terminologi yang dikemukakan oleh Marifield dan Hamzah. Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama.

Menurut Slamet (2002), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan, proses, atau fungsi, pada umumnya untuk mempengaruhi orang-orang agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Stoner dalam bukunya Handoko (2003:294) kepemimpinan merupakan suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya.

Manusia bekerja menurut watak dan keahlian masing-masing keragaman watak dan keahlian ini merupakan sumber daya yang sangat

potensial dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan ini akan dapat tercapai jika seluruh sumber daya ini dapat diintegrasikan dengan baik sehingga akan menjadi sebuah kekuatan yang dapat diandalkan. Proses pengintegrasian ini membutuhkan sebuah kepemimpinan

Dalam menjalankan aktivitas kegiatan para pemimpin mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan kru dalam menjalankan aktivitas di kapal. Disamping itu kemampuan manajemen dengan baik juga berpengaruh terhadap pola tingkah laku dan pola kerja kru di kapal. Kru dapat menjalankan aktivitas dengan baik tidak lepas dari pengaruh lingkungan, kesalahan dalam kepemimpinan dapat mempengaruhi kegagalan dalam mencapai sasaran kerja dalam sebuah kegiatan, maka kepemimpinan sangatlah dibutuhkan karena akan menentukan baik tidaknya sebuah aktivitas di atas kapal.

Dalam melaksanakan aktivitasnya kegiatan para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan kru dalam hal ini bawahan. Menurut Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard mengemukakan bahwa *“leadership is the process of influencing the activities of an individual or a group in efforts toward goal achievement in a give situation”*.

Dari serangkain arti kepemimpinan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu bersifat informal, atau dengan kata lain kepemimpinan dapat hadir dimana saja tanpa harus ada organisasi yang bersifat formal, dalam konteks organisasi formal. Kepemimpinan

berasal dari aturan aturan, Teknik-teknik yang dibuat untuk mempengaruhi kru atau bawahan guna dalam hal untuk mencapai tujuan.

## 2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi menurut Veithzal Rivai dkk.

Pada hakikatnya, fungsi kepemimpinan terdiri dari dua aspek, yaitu sebagai berikut:

- a. Fungsi administrasi, yaitu mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
- b. Fungsi sebagai top manajemen, yaitu mengadakan perencanaan, pengorganisasian, pendelegasian, pengarahan, pemerintahan, pengontrolan, dan sebagainya.

Sementara Hamdani Nawawi dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan yang Efektif* menjelaskan berbagai macam fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini menempatkan pemimpin sebagai pengambil keputusan dan pemberi tugas terhadap para bawahannya. Sementara itu, para bawahan bertugas untuk menjalankan segala instruksi yang diperintahkan oleh para pemimpin.

b. Fungsi Konsultatif

Berbeda dengan fungsi instruktif, fungsi konsultatif sifatnya dua arah. Bawahan dapat berkonsultasi pada pemimpin untuk mencari jalan terbaik dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan cukup bijak dan punya pengetahuan terkait hal yang sedang dikerjakan supaya bisa mengarahkan bawahannya dengan baik.

c. **Fungsi Partisipasi**

Dalam fungsi ini, pemimpin mampu mengaktifkan partisipasi para pesertanya sehingga mereka juga turut berpartisipasi dan berinisiatif dalam suatu proyek. Para bawahan tidak hanya sekadar menjalankan perintah saja.

d. Fungsi Delegasi

Dalam fungsi delegasi, pemimpin mampu untuk mendelegasikan suatu wewenang kepada orang lain yang memang sesuai dengan tugas tersebut. Bukan hanya mampu memerintah, ia juga harus mampu untuk mengetahui tugas-tugas yang cocok didelegasikan kepada bawahannya.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berarti pemimpin mampu untuk mengendalikan segala aktivitas bawahannya agar efektif bertugas untuk mencapai tujuan dan tidak keluar jalur. Dalam menjalankan fungsi ini, dibutuhkan pemimpin yang tegas dan juga pemimpin yang teliti dalam mengamati bawahannya.

### 3. Tujuan Kepemimpinan

#### a. Mencapai Tujuan

Kepemimpinan merupakan sebuah hal yang dibutuhkan dalam perusahaan/kelompok supaya tujuan dapat tercapai. Tanpa adanya satu pun pihak yang berjiwa pemimpin, tujuan sulit untuk dicapai karena tidak ada sosok yang bisa dijadikan pegangan.

#### b. Memotivasi Orang Lain

Tujuan lain dari kepemimpinan adalah untuk memotivasi orang lain agar bisa melakukan sebuah hal dengan baik dan memaksimalkan kemampuan. Bila tidak ada sosok pemimpin, banyak orang yang akan mengalami demotivasi karena mereka tidak terpacu akan sesuatu atau tidak merasa memiliki kewajiban untuk melakukan hal tertentu.

## B. GAYA KEPEMIMPINAN

### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan

tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Davis dan Newstrom (1995) “Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan para pegawainya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin. Gaya kepemimpinan tersebut berbeda-beda atas dasar motivasi, kuasa atau orientasi terhadap tugas dan orang. Meskipun gaya itu secara berbeda-beda terhadap berbagai pegawai, masing-masing gaya dibahas secara terpisah untuk menyoroti perbedaannya.

## **2. Jenis Gaya Kepemimpinan**

Pemimpin mempunyai gaya yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, meskipun sering kali pemimpin mengembangkan beberapa gaya kepemimpinan, tetapi ada satu gaya kepemimpinan yang paling dominan yang paling sering dijalankan oleh pemimpin. Thoha menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Nawawi gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Pemimpin mempunyai sifat, watak, kepribadian tersendiri yang unik dan khas, sehingga kepribadiannya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku

seseorang untuk memotivasi orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan. House dalam Robbins mengidentifikasi empat gaya kepemimpinan yang dibedakan sebagai berikut :

a) Kepemimpinan Direktif

Menurut House dalam Robbins kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan. Atasan sering memberikan perintah atau tugas khusus (otokrasi). Davis dan Newstrom kepemimpinan direktif adalah pemimpin yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintahkannya. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya.

Pemimpin yang mempunyai gaya seperti ini pada umumnya sering memberikan perintah atau tugas khusus pada bawahannya, membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin. Pada dasarnya gaya direktif adalah gaya otoriter.

b) Kepemimpinan Supportif

Menurut House dalam Robbins kepemimpinan supportif, yaitu kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. Winardi kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada

setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri.

Kepemimpinan supportif juga dikenal dengan istilah perilaku penyokong atau perhatian, dalam gaya ini pemimpin bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan kinerja para karyawan. dengan cara membimbing pengikut atau karyawan dengan sebaik-baiknya, menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri.

c) Kepemimpinan Partisipatif

Menurut House dalam Robbins kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan. Luthans dalam Nawawi gaya kepemimpinan ini ditujukan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi atau bawahan ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah.

Menurut pendapat tokoh-tokoh tersebut dalam gaya ini pemimpin cenderung meminta pendapat karyawan dan menggunakan saran serta gagasannya sebelum mengambil keputusan dan menggunakan metode karyawan tersebut terhadap pemecahan masalah dan mengambil keputusan tersebut jika dianggap sesuai oleh

pemimpin. Selain itu pemimpin juga memberikan pada karyawan ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah.

d) Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Menurut House dalam Robbins kepemimpinan orientasi prestasi, yaitu kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan, serta melaksanakan dengan baik. Makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka makin banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif.

Menurut pendapat tokoh tersebut dalam gaya ini menetapkan tujuan yang menantang dan merangsang para karyawan, mengharapkan karyawan untuk berprestasi setinggi mungkin, percaya pada kemampuan karyawan untuk mencapainya, dan terus menerus mencari peningkatan hasil karya atau kerja.

Sedangkan White dan Lippit dalam Reksohadiprodjo (2001) mengemukakan 3 (tiga) gaya kepemimpinan yaitu demokratis, otoriter, dan bebas. Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga gaya kepemimpinan tersebut:

a. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif yang artinya atasan menolak segala bentuk persaingan dan atasan dapat bekerjasama

dengan karyawan dalam mengambil keputusan. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri. Kepemimpinan demokratis ialah kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Aktif dalam menggerakkan dan memotivasi.

Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik gaya kepemimpinan demokratis selalu akan memotivasi para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Dinamis dalam mengembangkan dan memajukan organisasi. Terarah pada tujuan bersama yang jelas.

b. Gaya kepemimpinan Otoriter (otokratis)

Menurut Rivai (2010), kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya, sehingga kekuasaanlah yang paling diuntungkan dalam organisasi. Kepemimpinan otoriter ini memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan ditetapkan oleh pemimpin sendiri tanpa adanya diskusi maupun pertukaran pendapat dengan bawahan. Selain itu, pada gaya kepemimpinan ini keputusan dapat diambil secara cepat karena tidak melalui proses diskusi terlebih dahulu.

c. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez faire*)

Gaya kepemimpinan bebas (*Laissez faire*) adalah cara seorang pimpinan dalam menghadapi bawahannya dengan

memakai metode pemberian keleluasaan pada bawahan. Pada gaya kepemimpinan bebas ini pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada bawahannya sedangkan pemimpin sendiri hanya memainkan peranan kecil, pemimpin memfungsikan dirinya sebagai penasihat yang dilakukan dengan memberi kesempatan berkompromi atau bertanya bagi anggota kelompok yang memerlukan. Bawahan memiliki kebebasan penuh untuk proses pengambilan keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang menurut karyawan paling sesuai dengan partisipasi minimal dari pemimpin. Pemimpin tidak pernah melakukan pengawasan terhadap sikap, tingkah laku perbuatan dan kegiatan bawahan karena pemimpin telah percaya dan menyerahkan sepenuhnya wewenang kepada bawahan sehingga pemimpin tidak mengambil andil dalam proses kepemimpinannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu sikap atau pola perilaku seorang pemimpin yang didasari kemampuan pribadi untuk mempengaruhi, memotivasi atau membangkitkan semangat seseorang atau orang lain agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

## **C. LINGKUNGAN KERJA**

### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi

dan misi perusahaan. Sementara itu, Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Sedarmayanti (2014) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Nitisemito (2014) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Ada pun manfaat lingkungan kerja adalah kemampuan menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan tersebut dapat diselesai.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

### **a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja**

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

### **b. Temperatur di Tempat Kerja**

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan

beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan

## **D. MOTIVASI KERJA**

### **1. Pengertian Motivasi**

Pengertian dan definisi motivasi menurut pendapat para ahli:

- a. Menurut Sardiman, Pengertian Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya felling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.
- b. Menurut Mulyasa, Pengertian Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi.
- c. Morgan et al. (dalam Marwansyah dan Mukaram) menjelaskan bahwa: "motivasi merupakan kekuatan yang mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku yang diarahkan pada tujuan tertentu".

### **2. Manfaat Motivasi**

Manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah dan semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap individu dapat meningkat. Adapun tujuan motivasi adalah:

- a. Dapat meningkatkan produktivitas kerja.

- b. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja.
- c. Dapat mempertahankan kestabilan kerja.
- d. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- e. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi.
- f. Dapat meningkatkan kedisiplinan

### 3. Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan, yakni:

#### a. **Faktor Internal**

Dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, yang meliputi :

- 1) **Keinginan untuk dapat hidup**, yaitu merupakan kebutuhan setiap manusia untuk bertahan hidup yang meliputi: mendapat kompensasi, memiliki pekerjaan tetap, dan suasana kerja yang aman dan nyaman.
- 2) **Keinginan untuk dapat memiliki**, ialah dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini sering terjadi dalam kehidupan sehari-hari yang apabila memiliki keinginan yang keras maka dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) **Keinginan untuk memperoleh penghargaan**, yaitu keinginan yang disebabkan adanya keinginan untuk dihormati, dihargai, dan diterima oleh orang lain.

- 4) **Keinginan untuk memperoleh pengakuan**, yang meliputi penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil, dan dihargai masyarakat.
- 5) **Keinginan untuk berkuasa**, yaitu keinginan yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Hal ini dapat memungkinkan seseorang menjadi pemimpin atau penguasa dalam organisasi.

**b. Faktor Eksternal**

Bisa dapat melemahkan motivasi kerja seseorang, yang meliputi:

**1) Kondisi lingkungan kerja**

Meliputi keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

**2) Kompensasi yang memadai**

Merupakan alat motivasi yang paling ampuh untuk mendorong para karyawan dapat bekerja dengan baik.

**3) Supervisi yang baik**

Fungsi supervisi adalah memberikan pengarahan, dan membimbing dalam bekerja. Dengan hubungan yang baik antara supervisi dan para karyawan, maka akan dapat menghadapi segala masalah dengan baik.

**4) Adanya jaminan pekerjaan**

Hal ini bisa membuat para karyawan akan mau bekerja keras untuk perusahaan. Para karyawan memiliki karier yang jelas untuk masa depan mereka dapat dijamin oleh perusahaan

**5) Status dan tanggung jawab**

Merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan akan rasa sebuah pencapaian.

**6) Peraturan yang fleksibel**

Biasanya dalam suatu perusahaan memiliki sistem dan prosedur yang harus dipatuhi oleh para karyawan, yang bersifat untuk mengatur dan melindungi para karyawan. Semua peraturan yang berlaku di perusahaan harus dikomunikasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan.