



Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
 Volume 8 Nomor 2, 2025
 P-2655-710X e-ISSN 2655-6022

Submitted : 29/05/2025
 Reviewed : 03/06/2025
 Accepted : 05/06/2025
 Published : 16/06/2025

Rismawati¹
 Sheny Sonia Andriani²
 Lula Halizapuri
 Ramadani³
 Sekar Arum⁴

HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. LEOCO INDONESIA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di PT. Leoco Indonesia. Gaya kepemimpinan memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mampu memengaruhi semangat dan dorongan individu dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan memahami hubungan antara kedua variabel ini, perusahaan dapat merumuskan strategi kepemimpinan yang tepat guna meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Studi ini diharapkan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi praktis bagi dunia industri.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Leoco Indonesia

Abstract

This study aims to examine the relationship between leadership style and employee work motivation at PT. Leoco Indonesia. Leadership style plays a crucial role in creating a conducive work environment and can significantly influence an individual's enthusiasm and drive in performing their job. Employee work motivation is a key factor that contributes to the effective and efficient achievement of organizational goals. By understanding the relationship between these two variables, the company can formulate appropriate leadership strategies to enhance both productivity and job satisfaction. This study is expected to contribute to the development of human resource management knowledge and serve as a practical reference for the industrial sector.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employees, Human Resource Management, PT. Leoco Indonesia

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi sangat penting dalam dunia kerja yang semakin kompetitif saat ini. Motivasi kerja adalah salah satu komponen yang memengaruhi kinerja dan produktivitas pekerja. Menurut Robbins & Judge (2017), motivasi kerja adalah istilah yang mengacu pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk tujuan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Gaya kepemimpinan, di sisi lain, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang ramah. Gaya kepemimpinan menunjukkan cara seorang pemimpin mengambil keputusan, membantu dan memimpin bawahannya (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012). Dipercaya bahwa pemimpin yang bertindak dengan cara yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi hasil kerja dan budaya kerja, meningkatkan motivasi tim (Yukl, 2010). Dinamika hubungan antara atasan dan bawahan dalam perusahaan seperti PT. Leoco Indonesia sangat penting untuk menjaga stabilitas operasional dan produktivitas.

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pelita Bangsa
 email: risma@pelitabangsa.ac.id, shenysoniaandriani@gmail.com, lulahaliza@gmail.com,
 shekaree235@gmail.com

Namun banyak pemimpin yang tidak menyadari dampak langsung gaya kepemimpinannya terhadap semangat kerja karyawan mereka. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mempelajari lebih lanjut tentang bagaimana gaya kepemimpinan berhubungan dengan motivasi kerja karyawan PT. Leoco Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan metode manajemen yang lebih efisien dan terus meningkatkan kinerja karyawan.

Definisi gaya kepemimpinan

Setiap pemimpin pada dasarnya menunjukkan perilaku yang berbeda dalam memimpin para pengikutnya, yang dikenal dengan istilah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya melalui pola perilaku atau kepribadian tertentu. Pemimpin adalah individu yang memiliki suatu visi atau program dan berinteraksi dengan anggota kelompoknya dengan cara atau gaya tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan berfungsi sebagai kekuatan dinamis yang dapat mendorong, memotivasi, dan mengoordinasikan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa ahli memberikan pandangan mengenai gaya kepemimpinan, di antaranya: Menurut Edison, Anwar, dan Ikomariah (2016), gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Rivai (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya, agar tujuan organisasi tercapai. Gaya kepemimpinan juga bisa dipahami sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gary Yukl (2010) mengungkapkan bahwa kepemimpinan melibatkan suatu proses di mana pemimpin memberikan pengaruh yang disengaja terhadap orang lain untuk membimbing, menyusun, dan memfasilitasi aktivitas serta hubungan dalam suatu kelompok atau organisasi. Sementara itu, menurut Miftah Thoha (2010), gaya kepemimpinan adalah cara dan pendekatan yang digunakan untuk memberikan arahan, melaksanakan rencana, dan memotivasi orang. Ini mencakup keseluruhan pola tindakan eksplisit dan implisit yang dilakukan oleh pemimpin menurut pandangan karyawan.

Stoner dalam Pasolong (2010) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai berbagai pola perilaku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerjaan.

Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu tindakan untuk mengarahkan dan mempengaruhi anggota agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan kesadaran demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jenis jenis Gaya Kepemimpinan

| Jenis Kepemimpinan | Penjelasan |
|---------------------------|---|
| Demokratis | Pemimpin melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan, mendorong diskusi terbuka dan kolaborasi sehingga anggota merasa dihargai dan termotivasi |
| Visioner | Pemimpin fokus pada visi dan rencana masa depan, berani mengambil risiko, mendengarkan masukan, dan bertanggung jawab atas arah organisasi |
| Multikultural | Digunakan dalam organisasi dengan keberagaman budaya, pemimpin menghargai dan merayakan perbedaan budaya untuk memperkuat kebersamaan |
| Strategis | Pemimpin membuat keputusan berdasarkan riset dan analisis pasar, mampu merancang pola dinamis sesuai perkembangan lingkungan bisnis |
| Otokratis (Otoriter) | Pemimpin memegang kendali penuh dan mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan, efektif untuk keputusan cepat tapi dapat menimbulkan tekanan pada bawahan |
| Transaksional | Berorientasi pada aturan dan pencapaian target, memberikan reward dan sanksi berdasarkan kinerja bawahan |

| | |
|--------------------------|--|
| Delegatif(Laissez-faire) | Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dalam mengambil keputusan dan pelaksanaan tugas, kurang campur tangan langsung |
| Transformasiona | Pemimpin memotivasi bawahan untuk melampaui target, memberdayakan melalui visi dan misi bersama, mendorong perubahan positif dalam organisasi. |
| Liberal | Pemimpin memberikan kebebasan dan kenyamanan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas, tanpa menuntut banyak namun tetap mengawasi pekerjaan sehari-hari |
| Karismatik | Pemimpin dengan kepribadian kuat dan pesona yang mampu menginspirasi dan mempengaruhi bawahan secara emosional |
| Militeristik | Gaya yang menekankan kedisiplinan tinggi dan ketegasan, biasa diterapkan dalam organisasi yang membutuhkan struktur dan aturan ketat |
| Pacesetter | Pemimpin menetapkan standar tinggi dan menuntut kinerja cepat dan efisien dari anggota tim |
| Pengajar (Coaching) | Pemimpin aktif membimbing dan mengembangkan kemampuan bawahan secara langsung |

Pengertian Motivasi kerja

Individu yang termotivasi adalah orang yang memberikan usaha yang signifikan untuk mendukung tujuan-tujuan produksi di unit kerja dan organisasi tempatnya bekerja. Sebaliknya, individu yang tidak termotivasi hanya memberikan usaha minimal dalam pekerjaannya. Konsep motivasi merupakan elemen yang sangat penting dalam mempelajari produktivitas kerja individu.

Teori teori motivasi kerja

1. Teori efek hawthron
Penelitian Elton Mayo menunjukkan bahwa kebutuhan dihargai sebagai manusia lebih penting untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas daripada kondisi fisik lingkungan kerja. Sikap karyawan juga dipengaruhi oleh kondisi di dalam dan luar lingkungan kerja, serta kelompok informal berperan penting dalam membentuk kebiasaan dan sikap karyawan.
2. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow
Maslow mengemukakan lima tingkatan kebutuhan yang memotivasi manusia, berjenjang dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri.
 - Kebutuhan fisiologis (Makan, minum, tempat tinggal)
 - Kebutuhan rasa aman
 - Kebutuhan sosial (hubungan dan rasa diterima)
 - Kebutuhan penghargaan (harga diri dan pengakuan)
 - Kebutuhan aktualisasi diri (mengembangkan potensi dan mencapai tujuan tertinggi)
3. Teori dua faktor herzberg
 - Motivator (faktor yang memotivasi seperti penakuan dan prestasi)
 - Hygiene (faktor yang jika tidak terpenuhi menyebabkan ketidakpuasan seperti kondisi kerja, gaji)
4. Teori Motivasi McClelland
McClelland mengidentifikasi tiga kebutuhan utama yang memotivasi karyawan:
 - Achievement (prestasi)
 - Affiliation (afiliasi atau hubungan sosial)

- Power (kekuasaan atau pengaruh)
- 5. Teori Motivasi Proses (Teori X dan Y McGregor)
Teori ini membedakan dua pandangan tentang pekerja:
 - Teori X menganggap pekerja malas dan perlu diawasi ketat
 - Teori Y menganggap pekerja termotivasi dan dapat dipercaya untuk bekerja secara mandiri
- 6. Teori Motivasi Locke
Locke menekankan hubungan antara tujuan, produktivitas, dan keterlibatan karyawan, dengan prinsip kejelasan tujuan, tantangan, komitmen, umpan balik, dan kompleksitas tugas untuk meningkatkan motivasi

Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi sangat memengaruhi tingkat motivasi karyawan. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik bawahannya cenderung mampu meningkatkan motivasi kerja. Menurut Yukl (2010), pemimpin efektif adalah mereka yang mampu memahami situasi dan menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya untuk menciptakan iklim kerja yang memotivasi.

METODE

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja pada PT LEOCO Indonesia dengan populasi target sebanyak 80 orang. Populasi sampel dalam penelitian ini yaitu Karyawan PT Leoco Indonesia dengan populasi target sebanyak 80 orang. Sedangkan teknik yang akan digunakan teknik simple random sampling. Menurut Metode simple random sampling adalah teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan jabatan dalam populasi itu. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 80 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

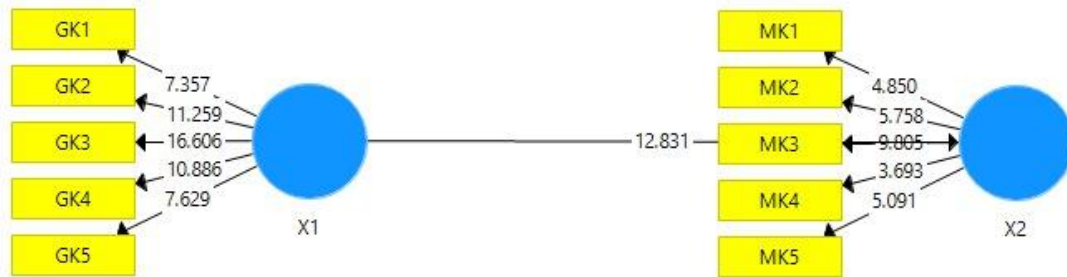
Penelitian ini memanfaatkan metode Partial Least Squares (PLS) versi 3.0 untuk menguji validitas, guna memastikan bahwa setiap indikator telah memenuhi syarat validitas, di mana nilai outer loading yang melebihi 0,7 dianggap valid dan optimal (Setiawan, 2024)

Tabel 2.1 Outer Loading

| Variable | Indicators | Outer Loading | Validity |
|------------------------|------------|---------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | GK1 | 0.741 | VALID |
| | GK2 | 0.862 | VALID |
| | GK3 | 0.924 | VALID |
| | GK4 | 0.862 | VALID |
| | GK5 | 0.868 | VALID |
| Motivasi Kerja (X2) | MK1 | 0.789 | VALID |
| | MK2 | 0.814 | VALID |
| | MK3 | 0.886 | VALID |
| | MK4 | 0.620 | INVALID |
| | MK5 | 0.895 | VALID |

Hasil Outer Loading menunjukkan bahwa beberapa indikator pada variabel penelitian tidak memenuhi kriteria validitas dengan nilai outer loading di bawah 0,7. Pada variabel Gaya Kepemimpinan, semua indikator yaitu GK1 hingga GK5 dinyatakan valid, karena memiliki nilai outer loading di atas 0,7. Pada variabel Motivasi Kerja, terdapat satu indikator yang tidak valid, yaitu MK4 dengan nilai outer loading 0,620. Sementara itu, indikator lainnya MK1, MK2, MK3, dan MK5 memiliki nilai outer loading di atas 0,7 dan dinyatakan valid. Oleh karena itu,

indikator yang tidak valid seperti MK4 perlu dievaluasi atau dikeluarkan dari model agar analisis data tetap akurat dan sesuai dengan standar penelitian.



Gambar 2.1 Figure Outer Loadings

Uji Reabilitas

Pengujian reabilitas penelitian ini melibatkan 80 responden, dengan tujuan menilai sejauh mana instrumen yang digunakan dapat diandalkan sebagai alat ukur variabel penelitian/ Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability melebihi nilai r tabel yang ditetapkan.

Tabel 2.2 Uji Reabilitas

| Variable | Cronbach's Alpha | Rho_A | Composite Reliability | Description |
|--------------------------|------------------|--------------|-----------------------|-----------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0.905 | 0.912 | 0.930 | Reliable |
| Motivasi Kerja | 0.863 | 0.886 | 0.903 | Reliable |

Hasil Uji Reabilitas seluruh variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai cronbach's Alpha, rho A dan Composite Reliability di atas 0,7 7 (Nurhaisya et al., 2023)

Uji Hipotesis

Proses pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui metode bootstrapping yang bertujuan untuk memperoleh koefisien jalur dan mengevaluasi hubungan kausal antar variabel. Hasil pengujian pengujian ditampilkan dalam tabel berikut, dengan kriteria signifikan ditunjukkan oleh nilai T statistik yang melebihi 1,96 atau nilai P yang berada di bawah 0,5 (Gunawan, 2023)

| Variable | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan -> Motivasi Kerja | 0.853 | 0.852 | 0.067 | 12.831 | 0.00 |

Pembahasan

H1. Hasil penelitian pada tabel di atas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada karyawan, dengan nilai t-statistik sebesar 12.831 ($12.831 > 1.96$) dan nilai p-Value sebesar 0.00 ($0.00 < 0.05$), maka uji hipotesis 1 dinyatakan signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja.

SIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan yang dominan diterapkan di PT. Leoco Indonesia adalah partisipatif dan transformasional, namun dalam situasi tertentu masih ditemukan gaya otoriter.
2. Tingkat motivasi kerja karyawan secara umum tinggi, didorong oleh penghargaan, suasana kerja yang kondusif, dan peluang pengembangan diri.
3. Terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang suportif, komunikatif, dan memberikan ruang partisipasi terbukti meningkatkan motivasi kerja karyawan.

SARAN

1. Pimpinan PT. Leoco Indonesia disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan partisipatif dan transformasional, serta mengurangi praktik otoriter kecuali dalam kondisi yang benar-benar mendesak.
2. Perusahaan perlu rutin memberikan pelatihan kepemimpinan dan motivasi kerja kepada seluruh jajaran manajemen agar dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kebutuhan karyawan.
3. Diperlukan peningkatan sistem penghargaan dan apresiasi, baik secara materiil maupun non-materiil, untuk menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Perusahaan hendaknya melakukan evaluasi berkala terhadap iklim kerja dan tingkat motivasi karyawan guna mengidentifikasi permasalahan sejak dini dan merumuskan solusi yang tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, K. S. (2023). G-Tech : Jurnal Teknologi Terapan Mining Company. Pengukuran Quality Of Service And Facilities Terhadap Customer Satisfaction, 7(3), 1026–1036.
- Nurhaisya, N., Haeruddin, M. I. W., Dipoadmodjo, T. S. P., Sahabuddin, R., & Haeruddin, M. I. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Pelindo (Persero) Regional IV Makassar. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 411–419. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v2i1.53>
- Setiawan, D. (2024). Analisis Sistem E-Dimas Universitas Jambi dengan Pendekatan HOT-FIT Model. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.21456/vol14iss1pp77-87>