

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PERSONIL SATUAN PEMELIHARAAN
(SATHAR) 53 DI LANUD ADI SOEMARMO

Oleh

Ahmi Sazli Joenoes

Program Studi S2 Magister Administrasi Publik Universitas Slamet Riyadi
Surakarta

NPM: 19421001

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation, and work stress either partially or simultaneously on the performance of Sathar 53 personnel at Adi Soemarmo Air Base. This study uses a quantitative method that focuses on the type of explanation (explanatory). The population of all Sathar 53 personnel is 54 people, and all of them are used as respondents. Data collection techniques using a questionnaire. The instrument test uses validity and reliability tests. The data analysis technique used was descriptive, multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination (R^2). The results of the validity and reliability test showed that all statements regarding leadership style, motivation, work stress, and personnel performance were valid and reliable. The results showed that the variables of leadership style (X_1), motivation (X_2) and work stress (X_3) partially or simultaneously had a significant effect on the performance of Sathar 53 personnel. The magnitude of the influence of leadership, motivation and work stress on the performance of Sathar 53 personnel was 43.5 % and the remaining 56.5% is influenced by other variables not examined.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Stres, Performance

Pendahuluan

Komando Pemeliharaan Materiil TNI Angkatan Udara atau disingkat nama dengan Koharmatau merupakan salah satu Kotama yang bertanggungjawab melaksanakan pemeliharaan alat utama dan sistem persenjataan (alutsista) yang dimiliki TNI Angkatan Udara. Adapun dalam melaksanakan tugas pemeliharaan dan perbaikan (harkan) peralatan pendukung dan *ancillaries* radar baik secara *offsite maintenance* maupun *onsite maintenance*, Sathar 53 menghadapi kendala dan beberapa permasalahan, antara lain: kualitas

dan kemampuan personel atau sumber daya manusia (SDM) tiap personel pada bidang kerja masing-masing belum optimal. Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan Satuan Pemeliharaan 53 dalam mewujudkan kinerja personil yang handal atau berkualitas supaya dapat melaksanakan pekerjaan perbaikan dan pemeliharaan peralatan pendukung dan *ancillaries* radar secara maksimal.

Terwujudnya kinerja personil yang handal dalam melakukan pekerjaannya, tidak lepas dari faktor gaya kepemimpinan. Kinerja personil

yang kurang begitu maksimal ini terjadi sebagai konsekuensi dari gaya kepemimpinan yang sering digunakan oleh top manager pada hirarki organisasi publik. Faktor kepemimpinan dan gaya manajerial yang bersifat feodalistik dan paternalistik berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi (Siagian, 2003: 23), sehingga untuk melakukan perbaikan kinerja tersebut para pemimpin dituntut untuk dapat melakukan pembinaan, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi bawahan di lingkungannya, dimana memiliki pola kepemimpinan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain.

Keberhasilan pemimpin dalam meningkatkan kinerja personil yang efektif tergantung dari gaya kepemimpinannya. Kinerja yang baik hanya dapat dicapai dengan mencocokkan pemimpin dengan situasi atau dengan mengubah situasi agar cocok dengan pemimpin. Kepemimpinan yang efektif tergantung pada sejumlah faktor tertentu. Tidak ada kepemimpinan yang efektif untuk semua situasi atau keadaan yang mempengaruhi kepemimpinan, misalnya keadaan pengikut, tugas kelompok, norma organisasi dan lingkungan organisasi. Cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku orang lain dan kepemimpinan yang harus dipergunakan oleh seseorang tergantung pada tingkat kesiapannya. Pemimpin dapat meningkatkan keefektifan kepemimpinannya dengan merubah situasi agar cocok, seperti: kualitas hubungan pemimpin dengan bawahan, kekuasaan pemimpin dengan bawahan, derajat

struktur tugas, dan menjadi figur atau contoh para bawahan.

Terciptanya kinerja personil Sathar 53 yang berkualitas tidak terlepas dari faktor motivasi. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Motivasi timbul karena faktor dari dalam dan dari luar pada diri seseorang. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Personil yang mempunyai motivasi yang tinggi dapat mendorong untuk bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik. Sebagaimana hasil penelitian Sutrisno (2016) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tercapainya tujuan suatu organisasi atau instansi tidak terlepas dari peran personil yang mempunyai kinerja baik. Personil yang mempunyai kinerja baik atau berprestasi merupakan harapan dari setiap instansi. Kinerja yang baik tersebut dapat terwujud jika terhindar dari stres. Personil yang stres pada umumnya akan menurunkan kinerja, karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Stres personil perlu sedini mungkin di atasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan instansi dapat diatasi.

Peningkatan gaya kepemimpinan Sathar 53, motivasi,

menurunnya stres kerja serta meningkatnya kinerja personil yang baik sangatlah diharapkan oleh Satuan Pemeliharaan (Sathar) 53 Lanud Adi Soemarmo. Semakin banyak personil Sathar 53 yang mempunyai kinerja baik, maka profesionalisme personil secara keseluruhan akan meningkat sehingga alat utama dan sistem persenjataan (Alutsita) Radar TNI Angkatan Udara ke depan akan dapat berfungsi dengan baik, karena tugas utama Sathar 53 yaitu pemeliharaan Alutsita Radar.

Berdasarkan permasalahan di atas terkait dengan belum optimalnya kinerja personil Sathar 53 dalam menjalankan tugasnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja personil Satuan Pemeliharaan (Sathar) 53 di Lanud Adi Soemarmo.

Tinjauan pustaka

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai mencerminkan asumsi bahwa gaya kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Said, 2007: 12). Lebih lanjut, Thoha (2011: 121) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Bahwa jika seseorang telah mulai berkeinginan untuk mempengaruhi perilaku orang

lain, maka di sini kegiatan kepemimpinan mulai tampak relevansinya. Hasibuan (2017:167) mengartikan, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan di atas, dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan orang lain yaitu bawahan untuk melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan organisasi.

Tanggung jawab yang besar bagi Tentara yang mengemban tugas ganda, sebagai pembela/abdi negara pembela cita-cita bangsa dan berperan aktif dalam kemasyarakatan. Ini semua tercapai melalui sebuah proses. Kepemimpinan militer merupakan sebuah proses yang berlaku atas dasar memimpin dengan memberikan karya nyata. Ini merupakan salah satu prinsip kepemimpinan militer, dan kepemimpinan militer mengikuti prinsip-prinsip dasar militer. Abdulrahman dalam Sumarni (2006: 16) menjelaskan kepemimpinan dapat diukur dari beberapa indikator:

- a. Adil, yaitu tidak membedakan, tidak mempunyai anak emas diantara pengikutnya, yang disalahkan, yang benar di benarkan.
- b. Suka melindungi, yaitu memberi teduh, suka mengayomi, sehingga orang-orang merasa aman dan tentram oleh perlindungan itu dalam keadaan bahaya.

- c. Penuh Inisiatif, adalah sumber inspirasi, sumber dinamika pada seseorang.
- d. Penuh daya tarik, yaitu kekuatan-kekuatan menarik pada seseorang sehingga orang-orang pengikut akan tertarik pada si pemimpin.
- e. Penuh kepercayaan pada diri sendiri, merupakan kepercayaan pada diri sendiri membawa optimism yang sangat berpengaruh kepada pencapaian tujuan.

2. Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013: 68) “Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja”. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Sedarmayanti (2008: 66), motivasi dapat diartikan sebagai “Suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu”. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri seseorang baik dari dalam maupun dari luar supaya timbul semangat dalam mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut teori Maslow dalam Bangun (2012: 317-318), mengemukakan beberapa dimensi dari motivasi yaitu: a. Kebutuhan fisiologi, adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perumahan dan lain-lain; b. Kebutuhan Rasa Aman, adalah kebutuhan akan keamanan dari ancaman yakni merasa

aman dari ancaman kecelakaan, keamanan harta ditempat pekerjaan, dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan; c. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang berkaitan dengan orang lain; d. Kebutuhan akan Penghargaan adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya; e. Kebutuhan Aktualisasi Diri adalah dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai.

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah “suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang didasarkan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam” (Anoraga, 2005: 108). Menurut Hasibuan (2017: 204). stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Berdasarkan pengertian stres kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa stres kerja terjadi dalam komponen-komponen fisik. Pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan biasanya dapat mengakibatkan ketegangan pada manusia, baik karena sebab-sebab yang rumit ataupun yang sederhana. Unsur-unsur tertentu seperti suara gaduh, suhu udara yang tinggi atau terlalu rendah dan banyak kondisi penghambat lain mempunyai kemungkinan yang terelakkan sebagai penyebab stres di dalam lingkungan kerja. Dalam kondisi demikian, stres akan muncul dan pada

gilirannya perasaan tidak puas akan mempengaruhi kinerja.

Hasibuan (2017: 204) menyebutkan bahwa timbulnya stres kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- a. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
- b. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
- c. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
- d. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
- e. Balas jasa yang terlalu rendah
- f. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Stress yang dialami oleh personil tidak segera teratasi maka akan berdampak buruk terhadap personil tersebut. Indikator stress kerja dalam penelitian ini mengacu pada Robbins (2007:375-377) yaitu:

- 1) Peningkatan tekanan darah;
- 2) sakit kepala;
- 3) merasa cemas;
- 4) Mudah marah
- 5) Susah tidur.

4. Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009: 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Simamora (2006: 338) “penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai maupun kelompok”. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja

seseorang atau kelompok orang dalam instansi atau organisasi, yang menyangkut pekerjaan-pekerjaan administratif, fisik dan juga menyangkut proses berpikir dalam mengambil keputusan.

Mengukur kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo dalam meningkatkan perbaikan komponen/card/modul/unit dan uji fungsi peralatan instrumen/AUP, mekanik/elektrik, fabrikasi, sumber tenaga listrik/genset serta *ancillaries* peralatan radar. Indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Nawawi (2007: 219-221) meliputi: 1) Kualitas pekerjaan meliputi: akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran; 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan; 4) Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu; 5) Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan.

Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang menitikberatkan pada jenis penjelasan (*explanatory*), yang artinya meneliti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesa-hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini mempergunakan metode prediksi yang bertujuan meneliti sejauh mana pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo.

Penelitian ini dilakukan di Satuan Pemeliharaan (Sathar) 53 Lanud Adi Soemarmo, dengan alasan ada permasalahan yang berkaitan dengan kinerja personil. Selain itu, data yang diperlukan dalam penelitian tersedia, sehingga memudahkan untuk diteliti. Populasinya seluruh personil dalam Satuan Pemeliharaan 53 di Lanud Adi Soemarmo yang berjumlah 54 orang dan semuanya

dijadikan responden. Jenis data digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Sumber data berupa data primer dan sekunder. Data dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian dan pembahasan

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,465	3,625		3,163	0,003
Gaya Kepemimpinan	0,388	0,131	0,307	2,969	0,005
Motivasi	0,338	0,069	0,524	4,919	0,000
Stres Kerja	-0,221	0,096	-0,246	-2,309	0,025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah.

Mengacu pada tabel 1 di atas, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 11,465 + 0,388X_1 + 0,338X_2 - 0,221X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan:

a : 11,465 adalah konstanta, yang artinya apabila gaya kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja tetap atau tidak ada perubahan, maka kinerja personil Sathar 53 di Lanud Adi Soemarmo adalah positif.

b₁ : 0,388 adalah koefisien variabel X₁, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

personil Sathar 53 (Y) positif, artinya jika gaya kepemimpinan (X₁) lebih baik maka kinerja personil Sathar 53 (Y) akan meningkat. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan (X₁) tidak baik maka kinerja personil Sathar 53 (Y) akan menurun, dengan asumsi motivasi (X₂), dan stress kerja (X₃) dianggap tetap.

b₂ = 0,388 adalah koefisien variabel X₂, pengaruh motivasi terhadap kinerja personil Sathar 53 (Y) positif, artinya jika motivasi (X₂) meningkat maka kinerja personil Sathar 53(Y) juga meningkat. Sebaliknya jika motivasi (X₂)

menurun maka kinerja personil Sathar 53 (Y) juga menurun, dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1) dan stres kerja (X_3) dianggap tetap.

$b_3 = -0,221$ adalah koefisien variabel X_3 , pengaruh stress kerja terhadap kinerja personil Sathar 53 (Y) negatif, artinya jika stress kerja (X_3) menurun maka kinerja personil Sathar 53(Y) akan meningkat. Sebaliknya jika stress kerja (X_2) meningkat maka kinerja personil Sathar 53 (Y) akan menurun, dengan asumsi gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) dianggap tetap.

2. Uji t

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Personil Sathar 53(Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 2,969 dengan $p-value$ $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja personil Sathar 53 (Y) Lanud Adi Soemarmo, dengan demikian hipotesis 1 yang

berbunyi: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo, terbukti.

b. Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Personil Sathar 53 (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} 4,919, $p-value$ $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan motivasi (X_2) terhadap kinerja personil Sathar 53 (Y) Lanud Adi Soemarmo, dengan demikian hipotesis 2 yang berbunyi: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo, terbukti.

c. Pengaruh Stres Kerja (X_3) terhadap Kinerja Personil Sathar 53 (Y)

Hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} -2,309, $p-value$ $0,025 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti ada pengaruh yang signifikan stress kerja (X_3) terhadap kinerja personil Sathar 53 (Y) Lanud Adi Soemarmo, dengan demikian hipotesis 3 yang berbunyi: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo, terbukti.

3. Uji F

Hasil perhitungan uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.271	3	100.757	14.621	.000 ^a
	Residual	344.563	50	6.891		
	Total	646.833	53			

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer diolah.

Hasil uji F dengan menggunakan program SPSS diperoleh nilai F_{hitung} 14,621 dengan $p-value$ sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja

personil Sathar 53 (Y). Dengan demikian hipotesis ke 4 yang berbunyi: Gaya kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo, terbukti.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil perhitungan pengolahan data nampak pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.467	.435	2.625

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,435. Berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan stress kerja (X_3) mempunyai sumbangan pengaruh terhadap kinerja personil Sathar 53 (Y) Lanud Adi Soemarmo sebesar 43,5%, sedangkan sisanya sebesar 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti: lingkungan kerja, tingkat pendidikan, sarana dan prasarana.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Personil Sathar 53

Variabel gaya kepemimpinan dari hasil penelitian menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo. Tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah, artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik maka kinerja personil Sathar 53 juga akan semakin baik atau meningkat. Sebaliknya apabila gaya kepemimpinan buruk maka kinerja personil Sathar 53 juga akan memburuk atau menurun. Hal ini

menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dimana gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk membimbing serta memotivasi bawahannya sehingga diharapkan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja 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.

Berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo, dikarenakan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memandu, menuntun, membimbing,

membangun, dan menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, serta membawa para bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Sebagaimana pendapat Kartono (2002: 81), yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai beberapa fungsi, diantaranya adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervise/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supriady (2015) yang menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja prajurit Pangkalan TNI Angkatan Laut Palu. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ariyati dan Riky Mahendra (2019) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siswojo (2010) bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan. Penelitian ini juga ada relevansi dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Ramadhani (2016), Srimiatun (2018), dan Yandi (2015) juga relevan dengan hasil penelitian sekarang ini, yaitu faktor

kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Personil Sathar 53

Variabel motivasi dari hasil penelitian menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Sathar 53. Positif mempunyai maksud pengaruh yang searah, artinya apabila motivasinya meningkat maka kinerja personil Sathar 53 juga akan meningkat. Sebaliknya apabila motivasinya menurun maka kinerja personil Sathar 53 juga akan ikut menurun, hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai peranan yang sangat besar terhadap personil Sathar 53 dalam melakukan pekerjaannya. Tanpa motivasi, seseorang tidak akan dapat berbuat apa-apa. Personil yang mempunyai motivasi tinggi dapat mendorong untuk bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik.

Meningkatnya kinerja personil Sathar 53 dikarenakan personil memiliki motivasi yang tinggi. Timbulnya motivasi dari personil dikarenakan kebutuhan sehari-hari dapat tercukupi, keselamatan kerjanya terjamin, kebutuhan interaksi sosial dengan teman-teman kerja dapat terpenuhi, bila berprestasi mendapatkan penghargaan dari pimpinan, dan memiliki rasa semangat bila diberikan tugas yang menantang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang besar atau signifikan terhadap terciptanya kinerja personil.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Supriady (2015), Ariyati dan Riky Mahendra (2019), Siswojo (2010), Fauzan (2016), dan Ramadhani (2016), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya motivasi terhadap kinerja personil Sathar 53 di Lanud Adi Soemarmo, dikarenakan kebutuhan sehari-hari para personil Sathar 53 terpenuhi, seperti halnya kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri, namun demikian elemen kebutuhan interaksi sosial perlu diperhatikan, hal ini terbukti dari jawaban responden yang terendah adalah kebutuhan interaksi sosial dengan teman-teman kerja dapat terpenuhi di Sathar 53 ini.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personil Sathar 53

Variabel stress kerja dari hasil penelitian menunjukkan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personil Sathar 53. Tanda negatif mempunyai arti pengaruh yang berlawanan, dimana apabila stress kerjanya menurun maka kinerja personil Sathar 53 akan meningkat. Sebaliknya apabila stress kerja meningkat maka kinerja personil Sathar 53 justru akan menurun, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja mempunyai peranan yang besar terhadap terwujudnya kinerja personil Sathar 53 dalam melakukan pekerjaannya.

Berpengaruhnya stress kerja terhadap kinerja personil dikarenakan stress kerja dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi personil tersebut, jika

stress kerja di dalam organisasi atau instansi tinggi maka akan menghambat kinerja personil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Stres kerja sering timbul dari diri seseorang dikarenakan beban kerja yang berat dan individu tersebut tidak dapat menyelesaikan tugas atau kewajibannya. Stres dapat menjadikan tidak stabilnya kondisi seseorang atau individu tersebut dalam menghadapi setiap beban kerja, sehingga mengalami ketegangan karena adanya faktor kondisi tekanan yang besar dari pihak lain maka dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan orang tersebut, karena stress merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi yang bersangkutan. Sebagaimana pendapat Hasibuan (2017: 204) bahwa stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Stres kerja yang tinggi akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja menurun, tantangan itu harus bisa dihadapi dengan sungguh-sungguh. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ariyati dan Riky Mahendra (2019) bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruhnya stress kerja terhadap kinerja personil Sathar 53 di Lanud Adi Soemarmo, dikarenakan responden menyatakan tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan, 1) tekanan darah saya langsung naik bila diberi tugas yang berat, 2) kepala saya terasa pusing bila mengerjakan tugas yang terlalu banyak, 3) pekerjaan yang belum selesai membuat saya cemas, 4) saya mudah marah kalau diganggu saat

konsentrasi kerja, dan 5) Mengerjakan tugas yang rumit membuat saya susah tidur. Tetapi item nomor 1 “tekanan darah langsung naik bila diberi tugas yang berat” diperoleh skor terendah, maka perlu lebih diperhatikan daripada elemen yang lainnya.

Kesimpulan

Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang sangat strategis dan penting dalam pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku organisasi.

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo. Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo. Gaya kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo.

Saran

Faktor gaya kepemimpinan, terutama dari aspek sikap percaya diri pimpinan harus diperhatikan dan ditingkatkan karena aspek ini mendapat skor yang paling rendah dari responden. Oleh karena itu pemimpin harus memiliki rasa percaya diri yang tinggi agar keputusan-keputusan yang diambil dapat dijelaskan oleh bawahannya dengan baik.

Faktor motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, untuk itu pihak manajemen Sathar 53, hendaknya meningkatkan motivasi para personilnya dengan cara meningkatkan hubungan interaksi sosial dengan atasan maupun dengan sesama personil, karena dari jawaban responden item tersebut yang paling rendah. Sementara untuk kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan penghargaan perlu dipertahankan.

Faktor stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personil Sathar 53, untuk itu pihak manajemen Sathar 53 Lanud Adi Soemarmo harus menjaga personilnya supaya tidak terjadi stres, yaitu dengan jalan tidak memberikan tugas yang berat-berat kepada personilnya.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Pandji. 2005, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ariyati, Yannik dan Riky Mahendra. 2019. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Enseval Putera Megatrading Tbk Cabang Batam”. *Journal of Global Business and Management Review*, Vol. 1 No. 2, hal. 1-9.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Fauzan. 2016. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur pada Kecamatan Muara Batu Kabupaten Aceh

- Utara”. *Tesis, Program Pascasarjana Universitas Terbuka*, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal?*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ramadhani, Danang Setya. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)”. *Skripsi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Jurusan Pendidikan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Robbins, P.Stephen dan Judge, A.Timothy. 2007. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Said, M. Mas’ud. 2007, *Kepemimpinan*, Pustaka Dian, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2008, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, S.P. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswojo. 2010. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kesejahteraan, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kradenan Kabupaten Grobogan”. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol. 4 No. 2, hal. 120 – 130.
- Srimiatun. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kawedanan Kabupaten Magetan”. *Epicheirisi*. Volume 2 Nomor 1, hal. 38-43.
- Supriady, Ferry. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja (Studi pada Prajurit Markas Komando Pangkalan TNI Angkatan Laut Palu)”. *e-Jurnal*

- Katalogis*, Volume 3 Nomor 1, hal. 66-74.
- Sumarni, 2006, “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Partisipasi Dalam Proses Pengambilan Keputusan Pengurus LKMD di Desa Mancasan Kecamatan Baki Kabupaten Daerah Tingkat II Sukoharjo”, *Skripsi Fisip Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, (tidak dipublikasikan).
- Sutrisno, 2016. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang”. *Journal Of Management, Volume 2 No.2*.
- Suwardi. 2014. *Kinerja Pengelolaan Pengaduan Pelayanan Pada Badan Penanaman Modal Dan Perizinan (Bpmp) Kota Surakarta*. Surakarta: Transformasi Vol.1 No.26
- Thoha, Miftha. 2011, *Pemimpin dan Komunikasi*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Yandi. 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci”. *Artikel*. Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta. Hal. 1-12