

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Ground Handling* PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya

Dhira Dwi Aprilia¹ Andityo Pujo Laksana²

Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email: 20090169@students.sttkd.ac.id¹ andityo.pujo@sttkd.ac.id²

Abstrak

Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan harus memiliki sikap kreatif dan inovatif serta bisa mempengaruhi bawahannya, dan juga harus bisa memberikan motivasi terhadap bawahannya. Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Salah satunya perusahaan yang aktif dalam meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan *ground handling* PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, maka dari itu gaya kepemimpinan sangatlah penting agar menciptakan sumber daya manusia yang kreatif, cerdas, dan unggul. Penelitian ini berguna untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan *ground handling* PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan *ground handling* PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya yang berjumlah 439 orang, sedangkan sampel berjumlah 85 responden diambil menggunakan rumus slovin. Data dianalisis menggunakan software SPSS 23 dengan analisis regresi linier sederhana, uji T, dan uji koefisien determinasi. Hasil uji analisis data diperoleh nilai signifikansi variabel X terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif. Jika dilihat dari R square (R^2) yang simultan antara variabel X terhadap Y dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan *ground handling* PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya adalah sebesar 17,2%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dalam dunia usaha semakin ketat dimana setiap perusahaan diuntut untuk dapat memenuhi kebutuhan konsumen serta berusaha untuk menciptakan suatu produk yang mempunyai keunggulan. Termasuk juga dalam bisnis di dunia penerbangan. Salah satunya dalam dunia penerbangan perusahaan dituntut untuk menciptakan pelayanan yang terbaik kepada penumpang agar penumpang merasa aman dan nyaman. Maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan strategi kepemimpinan dengan tujuan membangun motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan agar dalam melayani konsumen dapat terlaksana dengan baik. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan maka sangat penting bagi seorang pemimpin perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah pemegang peran yang sangat penting. Seperti penjabaran oleh Mendrofa(2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia harus di bina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi. Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan harus memiliki sikap kreatif dan inovatif serta bisa mempengaruhi bawahannya, dan juga harus bisa memberikan motivasi terhadap bawahannya. Jika para karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka seiring berjalannya waktu para

karyawan akan bekerja sesuai tanggung jawab nya masing masing lalu tujuan-tujuan suatu perusahaan pun akan terlaksana dengan maksimal.

Salah satunya perusahaan yang aktif dalam meningkatkan kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan adalah PT.Gapura Angkasa, Gapura adalah perusahaan bersama yang didirikan pada tanggal 26 Januari 1998 oleh 3 Badan Usaha Milik Negara, yaitu PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk, PT Angkasa Pura I (Persero) dan PT Angkasa Pura II (Persero). Perseroan yang bergerak dalam bidang usaha jasa *ground handling* dan kegiatan usaha lainnya yang menunjang usaha penerbangan di bandar udara. Nilai-nilai perusahaan sangat penting. Gapura sangat percaya bahwa dengan kerjasama tim yang sangat baik, semangat dan komitmen Tim untuk selalu memberikan solusi yang terbaik, sehingga Gapura dan pelanggan dapat meraih kesuksesan bersama. Terkadang dalam kepemimpinan tak jarang terdapat pimpinan yang memerintah karyawan sesuka hati tanpa memperhatikan kondisi karyawan tersebut. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berdampak pada motivasi kerja karyawan.

Pada hasil penelitian dari Mendrofa(2021) yang meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Pada survey yang ditemukan oleh peneliti di PT.Gapura Angkasa cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya terhadap motivasi kerja terdapat karyawan yang motivasi kerjanya menurun di karenakan merasa kurang kebutuhan sosial,merasa mendapat tekanan pekerjaan dan juga merasa kurang percaya diri dikarenakan fisik dan penampilan sangat diutamakan dan juga sulit untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja atau karyawan lainnya. Salah satu contoh lainnya yang ditemukan peneliti di lapangan yaitu terdapat seorang karyawan wanita yang dipindahkan dari bagian *check-in counter* ke bagian *lost and found* di karenakan pada pemeriksaan *Body Mass Index* (BMI) yang dilakukan secara berkala karyawan wanita ini mengalami kenaikan berat badan sehingga peraturan dalam perusahaan ini sendiri tidak bisa menerima itu dan langsung memindahkan karyawan tanpa adanya perubahan yang dilakukan karyawan tersebut terlebih dahulu.Oleh karena hal itu karyawan merasa kurang bersemangat dalam mempunyai motivasi kerja karena dia harus belajar dan memulai dari awal lagi dengan pekerjaan barunya ini.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Memiliki motivasi yang tinggi sangat penting bagi setiap orang karena dari motivasi itulah akan menciptakan keberhasilan suatu perusahaan. Jika motivasi para karyawan menurun maka akan menghambat proses kelancaran suatu perusahaan. Maka dari itu gaya kepemimpinan sangatlah penting agar menciptakan sumber daya manusia yang kreatif, cerdas, dan unggul. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas mengenai kepemimpinan,dan motivasi kerja karyawan PT.Gapura Angkasa dan juga berdasarkan hasil penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Ground Handling* Di PT Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya”.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan PT.Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya? Berapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja karyawan PT.Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya? Tujuan Penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya dan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT.Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

Landasan Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Robbins dan Judges (2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut, Fiedler menjelaskan bahwa kepemimpinan pada dasarnya adalah sebuah pola. Pola tersebut tergambar antara individu yang telah menggunakan sebuah wewenang. Selain itu, individu tersebut juga menggunakan pengaruh kepada sekelompok orang. Tujuan dilakukannya hal tersebut adalah supaya orang-orang akan bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kekuatan atau kemampuan yang ada di dalam diri seseorang. Sikap kepemimpinan tersebut digunakan ketika memimpin. Tujuan dari sikap kepemimpinan tersebut adalah untuk mencapai sebuah target atau *goal*. Baik di bidang pekerjaan atau sebuah organisasi, selalu ada target yang ingin di capai. Target-target yang sudah ditentukan tersebut dapat terlaksana karena adanya sikap kepemimpinan.

Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mengarahkan anggota kelompok agar memiliki semangat yang tinggi dan bekerja sebaik mungkin. Selain itu, fungsi kepemimpinan juga berkaitan dalam mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Hal ini perlu dilakukan guna mewujudkan organisasi yang bergerak ke arah pencapaian tepat sasaran. Hadari Nawawi memaparkan ada 5 fungsi kepemimpinan, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Fungsi instruktif. Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.
2. Fungsi Konsultatif. Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, fungsi pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diambil oleh pemimpin.
3. Fungsi Partisipasi. Dalam fungsi ini pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing. Pemimpin juga tidak hanya ikut dalam proses pembuatan keputusan dalam fungsi ini pemimpin ikut serta dalam proses pelaksanaannya.
4. Fungsi Delegasi. Fungsi ini pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberi atau mendapat pelimpahan wewenang.
5. Fungsi Pengendalian. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa pemimpin yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan

dengan itu bahwa fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan. Dengan bimbingan dan pengarahan, koordinasi dan pengawasan, pemimpin berusaha mencegah terjadinya kekeliruan atau kesalahan setiap unit atau perseorangan dalam melaksanakan volume dan beban kerjanya atau perintah dari pimpinannya.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Hasibuan (2012) adalah: Kemampuan analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah pencapaian tujuan. Keteladanan, yaitu pimpinan hendaknya mampu memberikan contoh atau teladan dengan kesederhanaan terhadap para pegawai agar tidak terlalu royal. Rasionalitas dan objektivitas, yaitu pimpinan dalam menentukan tujuan haruslah bersifat rasional dan dalam menilai para bawahannya hendak bersifat objektif. Instruksi kerja, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep. Kemampuan mendengar saran, pimpinan yang demokratis harus mau mendengarkan bawahannya agar terhindar dari sifat otoriter. Keterampilan berkomunikasi, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik dalam penyampaian perintah kepada karyawan. Pembagian tugas, yaitu pimpinan harus bisa beradaptasi dengan lingkungannya agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam pembagian tugas. Ketegasan dalam bertindak, yaitu pimpinan dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh bawahannya.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Menurut Maruli (2020) Mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Afandi (2018) mengatakan bahwa Motivasi kerja merupakan keinginan yang ada di dalam diri seseorang atau individu karena adanya dorongan berupa motivasi untuk melakukan sebuah aktivitas atau pekerjaan dari kemauan seseorang lalu seseorang tersebut memiliki dasar keikhlasan dan senenag dalam melakukan aktivitas yang dapat dilakukan sehingga mendapatkan hasil sesuai dengan hasil yang mereka harapkan.

Tujuan Motivasi adalah fokus untuk mencapai sesuatu, dengan memusatkan perhatian individu pada tugas atau tanggung jawabnya yang berhubungan dengan pencapaiannya. Menggerakkan kekuatan dalam diri. Membantu memenuhi kebutuhan. Mendorong timbulnya suatu perbuatan. Adapun tujuan motivasi menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut: Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Meningkatkan produktivitas karyawan dan kedisiplinan karyawan. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan. Mempertinggi tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik. Mengefektifkan pengadaan karyawan. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2019) ada 5 Indikator Motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, yaitu kebutuhan yang paling mendasar dan penting bagi manusia, contohnya

kebutuhan akan makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dll. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu rasa aman tanpa adanya ancaman dari lingkungan sekitar, contohnya perlindungan diri dari kriminalitas, penyakit, bencana, dll. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan yang mencakup dorongan akan rasa dibutuhkan orang lain, bersosialisasi, dll. Kebutuhan Akan Penghargaan, yaitu kebutuhan memenuhi ego untuk meraih prestasi bagi seseorang, contohnya kebutuhan akan status, pengakuan, reputasi, martabat, dll. Kebutuhan Perwujudan Diri, yaitu kebutuhan untuk pengembangan diri, contohnya kreativitas, keinginan, dll. Penilaian tentang motivasi kerja ini sangat penting dilakukan untuk tolak ukur seberapa besar motivasi kerja karyawan sebuah perusahaan, maka dari penilaian ini akan diketahui kondisi sebenarnya tentang motivasi kerja karyawan.

Ground Handling

Ground handling berasal dari kata “*ground*” dan “*handling*”. *Ground* artinya darat atau di darat, yang dalam hal ini di bandara (*airport*). *Handling* berasal dari kata *hand* atau *handle* yang artinya tangan atau tangani. *To handle* berarti menangani, melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan penuh kesadaran. *Handling* berarti penanganan atau pelayanan (*service to service*, sehingga pada banyak kesempatan kita sering menjumpai pemakaian kata “*Ground Service*”. Dan dalam banyak kasus, kita juga sering menemukan kata “*Ground Operation*”. Baik “*Ground Handling*”, “*Ground Service*”, “*Ground Operation*”, maupun “*Airport Service*”, pada dasarnya mengandung maksud dan pengertian yang sama, yaitu merujuk kepada “suatu aktivitas perusahaan penerbangan yang berkaitan dengan penanganan atau pelayanan terhadap para penumpang berikut bagasinya, kargo, pos, peralatan pembantu pergerakan pesawat di darat dan pesawat terbang itu sendiri selama berada di bandara, untuk keberangkatan (*departure*) maupun untuk kedatangan atau ketibaan (*arrival*)”. Secara sederhana, “*Ground Handling*” atau “Tata Operasi Darat” adalah pengetahuan dan keterampilan tentang penanganan pesawat di *apron*, penanganan penumpang dan bagasinya di terminal dan kargo, serta pos di *cargo area*.

Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya

Bandar Udara Internasional Juanda (BUIJ) (abreviasi: Bandara Internasional Juanda; bahasa Inggris: Juanda International Airport) (IATA: SUB, ICAO: WARR), adalah sebuah bandar udara internasional yang terletak di Kecamatan Sedati, Sidoarjo. Bandara ini merupakan bandara tersibuk ketiga di Indonesia (setelah Bandara Soekarno-Hatta dan Bandara Ngurah Rai). Bandara ini terletak sekitar 12 kilometer (7,5 mil) dari pusat Kota Surabaya dan melayani wilayah Gerbang Kertosusila. Bandara Internasional Juanda dioperasikan oleh PT Angkasa Pura I. Nama bandara ini diambil dari nama Djuanda Kartawidjaja, Perdana Menteri Indonesia terakhir yang mengusulkan pembangunan bandara ini. Pada 2019, bandara ini melayani sekitar 500 pesawat per hari. Pada tahun 2006, sektor domestik antara Surabaya dan Jakarta adalah rute udara tersibuk keempat di Asia dengan lebih dari 750 penerbangan mingguan. Jumlah penumpang mencapai puncaknya pada tahun 2018 yaitu sebanyak 20.951.063 penumpang dengan rincian 18.713.517 (89,32%) penumpang domestik dan 2.237.546 (10,68%) penumpang internasional. Jumlah penumpang mengalami penurunan sejak tahun 2019 karena harga tiket pesawat domestik yang melonjak naik, terlebih lagi Pandemi Covid-19 mengakibatkan menurunnya kinerja semua industri penerbangan.

Terminal 1 Bandara Juanda dibuka pada tahun 2006. Terminal ini terletak di sebelah utara landasan pacu. Terminal ini dipakai untuk semua keberangkatan domestik dan terbagi menjadi 3 Pintu Keberangkatan, yaitu Terminal 1A, 1B, dan 1C. Terminal 1A digunakan untuk maskapai Garuda Indonesia, Citilink, dan Pelita Air Service. Terminal 1B digunakan untuk

maskapai Indonesia AirAsia, Sriwijaya Air, NAM Air, Wings Air, Super Air Jet, Airfast Indonesia, Susi Air, dan maskapai Charter lainnya. Terminal 1C digunakan untuk maskapai Lion Air dan Batik Air. Beberapa tahun kemudian, semakin banyak rute penerbangan dari dan ke Surabaya. Baik domestik, maupun internasional. Hal ini membuat terminal ini menjadi overload. Kapasitas sebenarnya hanya 6 juta penumpang/tahun. Namun pada tahun 2013, jumlah penumpang yang berangkat dan datang menjadi 17 juta penumpang/tahun. Akhirnya pemerintah memutuskan membangun terminal 2 yang berada di terminal lama bandara Juanda. Terminal lama dibongkar dan dibangun terminal 2. Pada tahun 2019, Terminal 1 dilakukan renovasi dan perluasan hingga ke arah timur diakibatkan jumlah penumpang yang semakin banyak dan naik, setelah selesai pada tahun 2021, dari sebelumnya memiliki luas 67.000 meter persegi, kini bertambah menjadi 91.700 meter persegi. Selain itu, luas ruang tunggu juga bertambah menjadi 19.940 meter persegi serta memiliki 15 Gate Keberangkatan dari sebelumnya 16.340 meter persegi yang memiliki 12 Gate Keberangkatan, dan menghadirkan area anak-anak atau playground sebanyak dua area. Diperkirakan dengan perluasan ini dapat menampung 13,6 Juta Penumpang.

Penelitian Yang Relevan

Tabel 1. Penelitian Yang Relevan

No.	Nama	Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nolfi S.Tueno	2016	Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada dinas tata kota dan pertamanan kota gorontalo	Hasil penelitian ini adalah Hipotesis penelitian yang berbunyi Hipotesis nol (H_0) yang diuji ditolak dengan signifikan dan sebaliknya hipotesis penelitian (H_1) yang diajukan dapat diterima pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$. hal ini didapat dengan hasil analisis data sebagai berikut persamaan regresi yang menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 1.753 + 0.981 X$ yang telah teruji keberartiannya pada $\alpha = 0,05$. hal ini berarti setiap perubahan variabel Kepemimpinan sebesar satu satuan akan berpengaruh dengan perubahan variabel Motivasi Kerja sebesar 1,753 kali satuan, atau setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kepemimpinan (X), maka akan diikuti oleh perubahan sebesar 0.981 satuan pada variabel Motivasi Kerja (Y). Selanjutnya dalam perhitungan koefisien determinasi menunjukkan $r^2 = 0,876$ yang berarti bahwa sebesar 87,6 % variabilitas mengenai Motivasi Kerja pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo dapat diterangkan oleh Motivasi Kerja yang diterapkan, sedangkan sisanya sebesar 12,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di desain dalam penelitian ini seperti nsentif, lingkungan kerja dan kompensasi yang dapat mempengaruhi motivasi kerja.
2.	Djoko Setyo Widodo	2017	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Penelitian ini menunjukkan pengaruh variable kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan memberikan hasil yang positif dan terkadang signifikan. Disisi lain, penelitian ini juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil survey dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis didukung kecuali satu hipotesis bahwa pengaruh budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

3.	M.Heri Kiswanto	2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap motivasi bekerja pegawai yang berarti bahwa gaya pimpinan dalam memimpin bawahannya mampu mendorong pegawai bekerja lebih baik hal itu terlihat dari besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja pegawai kantor Dinas Kominfo Surakarta sebesar 65,8%. Dapat dikatakan pengaruh gaya kepemimpinan tinggi dalam mempengaruhi motivasi bekerja. Dimana itu berarti bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan adalah tepat karena mampu mendorong pegawai bekerja dengan baik.
----	--------------------	------	--	---

Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H0: Tidak ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan di PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.
- H1: Ada pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode Penelitian Kuantitatif Menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Prosedur yang akan digunakan dalam menganalisa data yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data melalui kuesioner.
2. Data Kuantitatif. Metode kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang di dalamnya menggunakan banyak angka. Mulai dari proses pengumpulan data hingga penafsirannya. Sedangkan Metode penelitian adalah studi mendalam dan penuh dengan kehati-hatian dari segala fakta.

Berdasarkan uraian diatas dan berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya manusia tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Sedangkan menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Jadi populasi yang di jadikan objek peneliti dalam penelitian ini adalah seluruh petugas *ground handling*

PT.Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya yang berjumlah 439 orang. Menurut Siyoto & Sodik (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Berdasarkan penelitian ini yang menjadi sasaran populasi adalah seluruh petugas *ground handling* PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya yang berjumlah 439 orang, maka peneliti menggunakan *probability sampling*. Probabilty Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, kemudian peneliti menggunakan teknik simple random sampling yang dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu.

Menurut Sumadi Suryabrata (2008), adalah alat yang digunakan untuk merekam keadaan dan aktivitas atribut-atribut psikologis. Atibut-atribut psikologis itu secara teknis biasanya digolongkan menjadi kognitif dan atribut nonkognitif. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif variable yang sedang diteliti. Adapun Teknik pengumpulan data yang akan di lakukan oleh peneliti yaitu:

1. Kusioner. Menurut Sugiyono (2014:), kusioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016), skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam menjawab skala likert, responden hanya memberikan jawaban dengan tanda checklist atau tanda silang. Kusioner yang telah di isi responden perlu dilakukan penyekoran.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas. Menurut Sugiyono (2017) uji validitas adalah menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Pengertian validitas tersebut menunjukkan ketepatan dan kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel. Variabel yang akan di uji yaitu variable X (Kepemimpinan) dan variable Y (Motivasi Kerja).
2. Uji Reliabilitas. Menurut Ghozali (2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kusioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.
3. Model Regresi Linear Sederhana. Pada penelitian ini peneliti menggunakan model regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Analisis ini juga untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan dan juga untuk mengetahui arah hubungan masing masing variabel berhubungan positif atau negative.
4. Uji T. Menurut Sugiyono (2018) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.
5. Koefisien Deteriminasi. Koefisien Determinasi (*R square* atau *R kuadrat*) atau disebut juga dengan symbol "R2" yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau dependent (Y). Menurut Sugiyono (2019) Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan berapa persen

pengaruh yang diberikan variabel (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel (Y) atau seberapa besar kemampuan variabel (X) menggambarkan variabel (Y), nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 – 1.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari data yang telah di sebarakan peneliti melalui kuesioner kepada karyawan *ground handling* PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya yaitu terdapat tiga skor tertinggi variabel kepemimpinan (X) yang pertama pada indikator kemampuan mendengar saran, yang kedua indikator ketegasan dalam bertindak, yang ketiga indikator kemampuan analisis, Sedangkan pada tiga skor tertinggi variabel motivasi (Y) yang pertama yaitu indikator kebutuhan perwujudan diri, yang kedua indikator kebutuhan rasa aman, dan yang ketiga indikator kebutuhan akan penghargaan. Berdasarkan tiga skor terendah variabel kepemimpinan (X) yang pertama pada indikator rasionalitas dan objektivitas, yang kedua pada indikator keteladanan, dan yang ketiga pada indikator intruksi kerja, Sedangkan pada tiga skor terendah variabel motivasi (Y) yang pertama yaitu indikator kebutuhan rasa aman, yang kedua indikator kebutuhan sosial, dan yang ketiga indikator kebutuhan perwujudan diri. Berdasarkan skor tertinggi dan terendah yang terdapat pada variabel kepemimpinan (X) dan variabel motivasi (Y) terdapat persamaan pada indikator kebutuhan akan perwujudan diri di setiap pernyataannya mempunyai satu skor tertinggi dan satu skor terendah, Pada pernyataan skor tertinggi mereka menyatakan bahwa sebagai karyawan harus memiliki kualitas kerja yang maksimal sebagai tanggung jawab terhadap pekerjaan namun pada skor terendahnya mereka menyatakan bahwa sebagai karyawan berkewajiban mampu menyelesaikan target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan, dapat di artikan bahwa motivasi mereka akan muncul dan meningkat tergantung pada kepemimpinan yang ada pada PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, Hasil ini membuktikan pada fakta di lapangan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, Sehingga dapat dikatakan semakin baik kepemimpinan yang ada dalam perusahaan PT. Gapura Angkasa maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan *ground handling*. Hasil skor ini sejalan dengan teori yang di katakan oleh Menurut Robbins dan Judges (2016) tentang kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan, sedangkan Menurut Maruli (2020) tentang motivasi mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Berdasarkan analisa dan pengujian data menggunakan *statistic* yang telah dilakukan mengenai hipotesis yang terdapat pada tabel 4.11 yang menunjukkan adanya hipotesis diterima dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif antara variabel kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan *ground handling* PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Kemudian seberapa besar nilai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan *ground handling* PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya dapat dilihat dari tabel 4.10 yang menunjukkan nilai R^2 sebesar 17,2 persen. Berdasarkan besar nilai pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan *ground handling* PT. Gapura Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya sebesar 17,2 persen yang dapat dikatakan memiliki pengaruh yang rendah di karenakan oleh sebagian besar responden yang mengisi kuesioner berstatus Tenaga Ahli Daya yang dimana para karyawan tersebut merupakan *outsourcing*

sehingga memungkinkan adanya faktor-faktor pertimbangan dalam pengisian kuesioner. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan tergantung dengan kepemimpinan yang baik, sehingga akan menimbulkan semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan. Karena kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain untuk menggerakkan para karyawan dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati agar bersedia untuk bekerjasama dalam PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Kemudian dapat disimpulkan H1 diterima dikarenakan baik buruknya kepemimpinan di PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya mempengaruhi baik buruknya motivasi kerja karyawan *ground handling* ini disebabkan oleh adanya sifat pemimpin yang teladan, intruksi kerja, rasionalitas dan objektivitas, serta ketegasan dalam bertindak. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sumarni Panting yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Berdasarkan pengujian data statistik mendapatkan hasil Sig sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Ground Handling* PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya". Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan metode regresi linier sederhana, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada karyawan *ground handling* PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Motivasi. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diberikan maka semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada hasil Uji T yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,296 > t_{tabel} 1,992$ dan $sig. 0,000 < \alpha 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis H1 yang menyatakan "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan *Ground Handling* PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya" diterima berdasarkan asumsi hipotesis sebelumnya. Kepemimpinan mempengaruhi motivasi kerja karyawan *ground handling* PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, sebesar 0,172 atau 17,2% sisanya sebesar 82,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Berikut adalah saran dari peneliti: Bagi Perusahaan PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Dari hasil penelitian ini sudah menambah informasi kepada PT. Garuda Angkasa Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya, sebagai pemimpin harus mempunyai dan meningkatkan sikap rasionalis dan objektivitas, keteladanan, serta instruksi kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan *ground handling*, jika pemimpin terus meningkatkan serta memperhatikan kepemimpinan yang ada di perusahaan maka motivasi karyawan *ground handling* akan meningkat lebih pesat dan tercapainya tujuan sebuah perusahaan. Bagi Peneliti berikutnya: Untuk peneliti berikutnya disarankan untuk meneliti dengan populasi yang lebih besar dan dengan indikator yang berbeda serta metode penelitian yang berbeda sehingga nantinya akan mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifa, Islah 2020 *Pengaruh Sharia Compliance, Good Corporate Governance Dan Kompetensi Amil Zakat Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Studi Kasus Pada Baznas (Bazis) Dki Jakarta)*. Tesis. *STIE INDONESIA (STEI)*. Jakarta.
- Ardista, Rini. 2021. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pt. Langit Membiru Wisata Bogor. *Jurnal Stie Tribuana* 6(1).
- Asiah, Nur. 2019. *Analisis Pengaruh Lokasi Dan Promosi Terhadap Minat Nasabah Untuk Menabung Di Bmt Al-Fadhilah (Studi Pada Nasabah Bmt Sukarame Bandar Lampung)*. Tesis. *UIN Raden Intan. Lampung*.
- Ayu Aziza, Widya. 2021. *Analisis Sistem Antrian Layanan Teller Bank Negara Indonesia (Bni) Kantor Cabang Jakarta Kota*. Tesis. *STIE INDONESIA (STEI)*. Jakarta
- Bahri, Moh Saiful 2016 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru Di Smk Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Wiga* 6(2): 144-152.
- Bintari, Yesy. 2021. *Pengaruh Harga, Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Peningkatan Penjualan Produk Kabel Pada Pt Kabelindo Murni Tbk*. Tesis. *STIE INDONESIA (STEI)*. Jakarta
- Dany, Amanda Ayu. 2016. *Analisis Faktor Pengusaha Kuliner Menggunakan Jasa Iklan Instagram "Jakul Semarang" Sebagai Endorser*. Tesis. *Unika Soegijapranata. Semarang*.
- Handayani, S., Haryono, S., Fauziah 2020. Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *Jurnal Bisnis : Teori dan Implementasi* 11(1): 44-53
- Harahap. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1)
- Hendri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Jaya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 135-138.
- Kiswanto, Heri M. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Bekerja Karyawan Kantor Dinas Kominfo Surakarta. Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)
- Lakoro, A. 2002. Peran Dan Fungsi Kepemimpinan 14 September 2022 (20:31).
- Malawat, Rijal M. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Surya Unggas Mandiri. Tesis. Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM).
- Mendrofa, Syukur S., Waoma, S., Fau, Jhon F. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4(2): 128-134
- Nilawati, N. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ/Natashya Nilawati/21189079/Pembimbing: Kristin Handayani.
- Panting, S. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH)
- Ramawati, Eka. 2019. *Analisis Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Return On Asset Biaya Operasional Pendapatan Operasional, Dan Net Interest Margin Terhadap Loan To Deposit Ratio Yang Terdaftar Di Otoritas Jasa Keuangan (Studi Pada Bank Devisa Periode 2014-2017)*. Tesis. *Universitas Muhammadiyah Gresik (UMG)*
- Riadi, Muchlisin. 2021 Teori Motivasi Pengertian, Fungsi, Aspek Dan Jenis 10 November 2021.
- Riadi, Muchlisin. Teori Indikator Dan Jenis Gaya Kepemimpinan. 07 April 2019.

- Saskia, A. 2023. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pinang Wtmas Sejati Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Banyuasin. Universitas Muhammadiyah Palembang (UMP)
- Sugiyono. 2016 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Teniwut, Meilani. 2022. Memahami Pengertian Penelitian Kuantitatif, Jenis, Instrumen, Dan Contoh 31 Agustus 2022 (18:32).
- Tueno, Nolfi S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota Dan Pertamanan Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 3(2)
- Widodo, Djoko S. 2017 Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi* 13(2)