

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima

Sulistiawati¹ Kifni Yudianto²

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

Email: sulistiawati@gmail.com¹

Abstrak

Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut lebih dari sekedar transaksional. Dengan kepemimpinan ini, pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat kepada pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka semula. Oleh karena itu faktor motivasi harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, karena motivasi merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, (2) Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima, (3) Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh terhadap 35 responden karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji f, uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. (2) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. (3) gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Variabel kinerja di pengaruhi variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja sebesar 95,6% dan sisanya 4,4% di pengaruhi oleh variabel lain diluar variasi variabel dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Wings Air

Abstract

With this leadership, followers feel trust, admiration, loyalty and respect for the leader and are motivated to do more than what was originally expected of them. In addition to transformational leadership style, encouragement or motivation is also important in efforts to improve employee performance. Therefore, the motivation factor must be considered by a company, because motivation is a means that can encourage employees to complete the given task. This study aims to determine: (1) To determine the effect of Transformational Leadership Style on employee performance at Wings Air Airlines at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima, (2) To determine Work Motivation affect employee performance at Wings Air Airlines at Sultan Muhammad Salahuddin Airport. Bima, (3) To find out Transformational Leadership Style and work motivation have a simultaneous influence on employee performance at Wings Air Airlines at Sultan Muhammad Salahuddin Airport Bima. In this study using quantitative methods with saturated sampling technique of 35 respondents of Wings Air airline employees at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima. Data analysis using multiple linear regression test, t test, f test, test the coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that, (1) transformational leadership style has a positive and significant effect on the performance of Wings Air employees at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima. (2) Work motivation has a

positive and significant effect on the performance of Wings Air employees at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima. (3) transformational leadership style and work motivation simultaneously affect the performance of Wings Air employees at Sultan Muhammad Salahuddin Airport, Bima. The performance variable is influenced by transformational leadership style variables and work motivation by 95.6% and the remaining 4.4% is influenced by other variables outside of the variable variation in this study.

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance, Wings Air



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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aspek sentral dalam suatu organisasi apapun wujud serta tujuannya, organisasi maupun lembaga didirikan bersumber pada visi serta misi guna untuk mencapai kepentingan bersama, dan dalam penerapannya dikelola serta diurus oleh manusia. Dalam sebuah organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. sumber daya tersebut antara lain ialah sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu dan pengetahuan teknologi, serta sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang sangat berharga ialah karyawan, dalam sebuah organisasi ataupun Lembaga, tanpa adanya karyawan yang berkualitas mustahil tujuan organisasi bisa terwujud. Untuk menghadapi persaingan di era saat ini, sebuah perusahaan milik swasta ataupun milik pemerintah dituntut untuk lebih mengoptimalkan kinerja karyawannya dalam bermacam perihal. Hal ini dapat di amati dari bertambah ataupun menyusutnya kinerja karyawan dari setiap karyawan. Sumber daya manusia ialah instrumen sentral dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Supaya kegiatan manajemen berjalan dengan baik dan juga lancar, perusahaan dituntut memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan dan berketrampilan tinggi dan juga usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Dalam sebuah organisasi, kinerja sangat di tentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari keahlian menangkap suatu permasalahan yang terdapat dalam organisasi, melakukan Analisa permasalahan, serta dapat mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam suatu organisasi tersebut. Sehingga dapat disebutkan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang sangat penting yang harus diperhatikan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi. Disinilah pemimpin mengambil peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugasnya untuk menjadi motivator bagi karyawan yang sedang dipimpinya.

Suatu kepemimpinan sangat dibutuhkan sebuah organisasi melalui harapan dengan kepemimpinan yang sesuai akan mempermudah komunikasi serta dapat mengatur karyawan dalam menyelaraskan tujuan organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemimpin untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasinya dalam memotivasi karyawannya untuk bekerja, yang mempengaruhi kinerjanya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang mengedepankan pentingnya pemimpin untuk memotivasi visi dan lingkungan bagi karyawan untuk mencapai melebihi harapannya (Burns dalam Dewi, 2012) adalah gaya kepemimpinan transformasional. Dalam perubahan

organisasi, baik terencana maupun tidak, aspek terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada diri individu ini tidaklah mudah, namun harus melalui suatu proses. Pemimpin merupakan role model dalam organisasi, sehingga perubahan harus dimulai dari level atas (leader). Yukl (2010) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi dan kinerja pengikut lebih dari sekedar transaksional. Dengan kepemimpinan ini, menurut Bass dalam Yukl (2010), dia menegaskan bahwa pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat kepada pemimpin dan termotivasi untuk melakukan lebih dari apa yang diharapkan dari mereka semula.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, dorongan atau motivasi juga penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2009) dapat menjelaskan bahwa motif merupakan pendorong bagi kebutuhan seorang pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Oleh karena itu faktor motivasi harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, karena motivasi merupakan sarana yang dapat mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Salah satu teori motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan individu adalah teori Maslow. Maslow berpendapat bahwa seseorang bekerja berdasarkan kebutuhan untuk memenuhi berbagai kebutuhan.

Menurut Danim dalam (Rumaeni, 2016) Motivasi diartikan sebagai setiap daya gerak atau daya dorong yang muncul pada diri individu untuk secara sadar mengabdikan diri bagi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul pada diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Pada dasarnya motivasi mendorong karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuannya. Hal ini meningkatkan produktivitas karyawan mempengaruhi tujuan perusahaan. Bambang dalam (Hamidi, 2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan, dan mempunyai kontribusi yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan, Luthans dalam (Suarni, 2020). Upaya peningkatan kinerja pegawai bukanlah hal yang kecil, karena kinerja pegawai bukanlah suatu konsep tersendiri tetapi tergantung pada banyak variable dan faktor yang mempengaruhinya. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Penilaian karyawan digunakan oleh perusahaan untuk mengetahui apakah pelayanan yang diberikan dan kinerja sudah sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian ini membantu menentukan seberapa baik tujuan perusahaan telah tercapai dalam jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ada beberapa faktor negative yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Hal ini meliputi, menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, pelanggaran peraturan karena kurangnya ketepatan waktu, dampak lingkungan, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Dalam hal ini, peran pemimpin menjadi seorang manajer yang membangun semangat bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Semua itu merupakan beberapa sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Maskapai Wings Air atau Wings Abadi Airlines merupakan maskapai penerbangan domestik yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Maskapai penerbangan ini diresmikan Air Operator Certificate (AOC) pada tanggal 21 April 2003 dan memulai operasinya pada tanggal 13 Juni 2003 dan mengoperasikan penerbangan domestik keseluruhan Indonesia termaksud di bandar udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima. Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin dikenal juga dengan bandar udara Bima merupakan sebuah bandar udara yang terletak di Belo, Palibelo, Kabupaten Bima, Nusa Tenggara Barat. Bandara ini terletak disebelah selatan Kota Bima kota terbesar di Pulau Sumbawa.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, gaya kepemimpinan dapat memberikan prinsip-prinsip pelayanan kepada karyawan seperti kesederhanaan, kejelasan, kepastian, keamanan, keterbukaan, efisiensi, dan keadilan yang merata. Pengaruh gaya kepemimpinan juga dapat membimbing dan mendukung perilaku pegawai agar mau bekerja dengan penuh tanggung jawab, semangat dan kerja keras untuk mencapai hasil yang maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan suatu gaya kepemimpinan yang memperlakukan karyawan tidak hanya sebagai aset perusahaan tetapi juga sebagai mitra bisnis. Di sinilah letak pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam mengelola kinerja karyawan secara cerdas.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif juga disebut metode konfirmatif, karena metode kuantitatif cocok digunakan untuk pembuktian/konfirmasi (Sugiyono, 2013). Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2013) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan maskapai wings air di bandar udara sultan Muhammad salahudin bima untuk dijadikan sebagai bahan peneliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Sehingga karyawan maskapai Wings Air yang berjumlah 35 orang akan di jadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2013) mengungkapkan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Adapun cara untuk memperoleh data dan informasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiono, 2013). Menurut Barlian (2018) Kuesioner merupakan suatu cara pengumpulan data, dimana peneliti bertanya jawab dengan responden menggunakan angket atau daftar pertanyaan. Angket atau kuesioner lebih populer dalam penelitian dibandingkan dari jenis instrument yang lain karena dengan menggunakan cara ini dapat dikumpulkan informasi atau data yang lebih banyak dalam waktu relatif singkat serta biaya yang lebih rendah.
2. Dokumentasi. Menurut Sugiyono (2013) Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental dari seseorang.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Sugiyono (2013) menyatakan kegiatan menganalisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari keseluruhan responden, menyajikan data tiap variabel yang teliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistic melalui bantuan program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	17	48,57%
Perempuan	18	51,43%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1 di atas penelitian ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu: laki-laki sebanyak 17 responden (48,57%) dan perempuan sebanyak 18 responden (51,43%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebesar (51,43%) atau sebanyak 18 responden.

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan usia.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-30 tahun	18	51,43%
>30 Tahun	17	48,57%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 2 di atas penelitian ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan Usia yaitu: usia 20-30 tahun sebanyak 18 responden (51,43%%) dan usia >30

tahun sebanyak 17 responden (48,57%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan usia di dominasi oleh responden dengan usia 20-30 tahun (51,43%) atau sebanyak 18 responden.

Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan Pendidikan Terakhir:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA	15	42,85%
S1/Diploma	20	57,15%
Total	35	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 3 di atas penelitian ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir yaitu: SMA sebanyak 15 (42,85%) responden dan S1/Diploma sebanyak 20 responden (57,15%). Hal ini menunjukkan bahwa untuk responden berdasarkan Pendidikan Terakhir di dominasi oleh responden dengan Pendidikan terakhir (57,15%) atau sebanyak 20 responden.

Analisis Data

Analisis data digunakan untuk menjelaskan hasil uji instrumen dan uji hipotesis penelitian.

Uji Instrumen

Uji Validitas

1. Penyajian Data Gaya Kepemimpinan Transformasional

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	0,966	0,334	VALID
2	0,978	0,334	VALID
3	0,918	0,334	VALID
4	0,951	0,334	VALID
5	0,973	0,334	VALID
6	0,915	0,334	VALID
7	0,933	0,334	VALID
8	0,865	0,334	VALID

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4 diatas, diketahui setiap item yang ada mempunyai nilai hitung $> r$ tabel yang mengandung arti bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) adalah valid dan mempunyai keabsahan yang kredibel. Dengan validnya semua item pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) maka semua jawaban responden dikatakan sangat terpercaya dan layak digunakan sebagai pengumpulan data.

2. Penyajian Data Motivasi Kerja (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

NO	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	0,941	0,334	VALID
2	0,973	0,334	VALID

3	0,976	0,334	VALID
4	0,951	0,334	VALID
5	0,93	0,334	VALID
6	0,948	0,334	VALID

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 5 diatas, diketahui setiap item yang ada mempunyai nilai hitung $>r$ tabel yang mengandung arti bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Motivasi Kerja (X2) adalah valid dan mempunyai keabsahan yang kredibel. Dengan validnya semua item pertanyaan variabel Motivasi kerja (X2) maka semua jawaban responden dikatakan sangat terpercaya dan layak digunakan sebagai pengumpulan data.

3. Penyajian Data Kinerja (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kinerja

NO	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	0,959	0,334	VALID
2	0,956	0,334	VALID
3	0,959	0,334	VALID
4	0,955	0,334	VALID
5	0,942	0,334	VALID
6	0,887	0,334	VALID
7	0,887	0,334	VALID
8	0,969	0,334	VALID

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6 diatas, diketahui setiap item yang ada mempunyai nilai hitung $>r$ tabel yang mengandung arti bahwa semua item pertanyaan yang ada pada variabel Kinerja (Y) adalah valid dan mempunyai keabsahan yang kredibel. Dengan validnya semua item pertanyaan variabel Kinerja (Y) maka semua jawaban responden dikatakan sangat terpercaya dan layak digunakan sebagai pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

NO	ITEM VARIABEL	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1	X1	0,980	0,334	RELIABEL
2	X2	0,980	0,334	RELIABEL
3	Y	0,983	0,334	RELIABEL

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa uji reabilitas kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) dinyatakan Reliabel semua dengan menggunakan uji kuesioner yang dilakukan terhadap 35 karyawan maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

Uji Hipotesis

Uji (Uji Persial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.011	1.203	0.840	0.407
	G.P.T (X1)	0.540	0.130	0.530	4.165

	Motivasi (X2)	0.594	0.165	0.458	3.599	0.001
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 8 hasil uji persial diatas diperoleh uji t persial berikut: $Y = 1,011 + 0,540X_1 + 0,594X_2$. Hasil regresi dan interprestasi dari analisis uji persial adalah: nilai konstanta bertanda positif yaitu 1,011 yang berarti apabila Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja sama dengan nol (0) maka kinerja tidak mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) yaitu sebesar 0,540 artinya Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,594 artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin.

1. Berdasarkan uji t maka didapatkan hasil nilai signifikan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) sebesar $4,168 > 2,037$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wings Air (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dalam arti lain Hipotesis Pertama (H_1) diterima dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan uji t maka didapatkan hasil nilai signifikan untuk variabel Motivasi (X2) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung variabel Motivasi (X2) sebesar $3,599 > 2,037$ sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wings Air (Y). Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima dalam arti lain Hipotesis kedua (H_2) diterima dalam penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3852.227	2	1926.114	348.728	0.000 ^b
Residual	176.744	32	5.523		
Total	4028.971	34			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Motivasi, G.P.T					

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil uji F (uji simultan maka didapatkan hasil nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $348,728 > F$ tabel 3,280. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Wings Air. Hal ini berarti untuk hipotesis ketiga (H_3) diterima dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.978 ^a	0.956	0.953	2.350

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 10 tampilan *output* SPSS model *summary* besarnya R^2 adalah 0,978. Hal ini berarti bahwa variasi dependen yaitu Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air (Y) dalam model dapat dijelaskan oleh variabel independent, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) sebesar 95,6% sedangkan sisanya yaitu sebesar 4,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan uji persial (Uji-t) yang diperoleh maka diketahui terdapat hubungan yang positif dan juga signifikan antara gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan wings air. Pengujian pengaruh variabel gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan maskapai wings air dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar $4,168 > t$ tabel $2,037$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diberikan memberikan peningkatan terhadap Kinerja Karyawan yang di miliki oleh Karyawan Winga Air dalam menjalankan tugasnya, hal demikian dikarenakan Karyawan Wings Air adalah personil pelayanan keberangkatan penerbangan yang memiliki keahlian khusus dibidangnya, sehingga Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diberikan mampu dan dapat diselesaikan secara optimal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan uji persial (Uji-t) yang diperoleh maka diketahui terdapat hubungan yang positif dan juga signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan wings air. Pengujian pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan maskapai wings air dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar $3,599 > t$ tabel $2,037$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air

Berdasarkan hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan nilai Fhitung sebesar $348,728$ nilai ini lebih besar dari nilai Ftabel $3,280$ dengan probabilitas ($0,000 < 0,05$) yang berarti Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R^2 sebesar $0,956$ yang artinya kedua variabel independen bersama-sama mempengaruhi variabel dependen sebesar 95,6% dan sisanya 4,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Berdasarkan

hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional yang tinggi dan cara pemimpin memotivasi karyawan maka akan dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja dan sebaliknya Gaya Kepemimpinan Transformasional yang diterapkan tidak baik dan juga tidak memotivasi karyawan maka akan berdampak pada penurunan Kinerja para Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Maskapai Wings Air di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima” Berdasarkan pada data pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara persial. Hal ini dapat dilihat bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima (Y), hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai t hitung sebesar $4,168 > 2,037$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara persial. Hal ini dapat dilihat bahwa variabel bebas Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima (Y), hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 25 diperoleh nilai t hitung sebesar $3,599 > 2,037$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Dari hasil pengujian Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima. Analisis data menggunakan analisis linear berganda sehingga menghasilkan nilai f-hitung sebesar $348,728 > F$ tabel $3,280$ dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh variabel X (independen) terhadap Y (dependen) adalah sebesar 95,6%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 95,6% dinyatakan termasuk kedalam korelasi kuat. Dalam hal ini variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja sebesar 95,6% dan sisanya 4,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar model variabel dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka penulis menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Namun dengan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat. Bagi Maskapai Wings Air : Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima 95,6%. Dalam hal ini diharapkan pihak Maskapai Wings Air Bandar Udara Sultan Muhammad Salahuddin Bima agar tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas kinerja yang dimiliki oleh Karyawan Maskapai Wings Air dengan tetap memperhatikan Gaya Kepemimpinan yang tinggi dan selalu memotivasi karyawan agar karyawan tetap semangat dalam menjalankan tugasnya untuk melayani penumpang jasa transportasi udara. Bagi Peneliti Selanjutnya: Pada penelitian ini menggunakan instrument kuesioner, sehingga data yang diperoleh hanya terbatas pada pengukuran variabel yang tercantum dalam kuesioner. Oleh karna itu dalam rangka mengembangkan penelitian selanjutnya disarankan agar dapat mengali data lebih mendalam melalui wawancara dan beberapa responden atau dengan menggunakan

metode yang berbeda serta menambah variabel lain diluar variabel penelitian ini. Dan diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Anufia, B., & Alhamid, T. (2019). Instrumen Pengumpulan Data.
- Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. (2022). Diakses 3 Oktober 2022, dari https://id.wikipedia.org/wiki/Bandar_Udara_Sultan_Muhammad_Salahudin
- Barlian, E. (2018). Metodologi penelitian kualitatif & kuantitatif.
- Budiwibowo, S. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (karyawan) di kota Madiun. *Premiere Educandum: Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 4(02).
- Dewi, D. S., & Mujiati, N. W. (2015). Pengaruh The Big Five Personality dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di Karma Jimbaran Villa. *E-Jurnal Manajemen*, 4(4).
- Dewi, Sarita, Permata. 2012. Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Ka-sus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group). *Jurnal Nominal/Volume I Nomor 1/Tahun 2012. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Gani, A. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 12-22.
- Hamidi, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 1-16.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik (JMIL)*, 2(1), 52-61.
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Hasibuan, S.P. Melayu, 2009, Organisasi dan Motivasi, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Malkan, M., Adam, Y., Syafaat, M., & Sofyan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 2(1), 106-121.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda.
- Mondiani, Tria. 2014, Pengaruh kepemimpinan transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 1, No 1
- Nur, M. M. F. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Berita Kota Makassar. *Economics Bosowa*, 7(001), 225-236.
- Pratiwi, E. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Aviation Security (Avsec) Bandar Udara Abdul Rachmansaleh-Malang (Doctoral dissertation, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi KeDirgantaraan).

- Robbins, Stephen P. 2010. Prilaku Organisasional, Jilid I dan II. Salemba Empat: Jakarta.
- Rumaeni, R., Soegito, S., & Nurkolis, N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri Di Kecamatan Comal Kabupaten Pematang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 5(2).
- Sinurat, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 92-106.
- Suarni, N. N., & Sudiyani, N. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Ubud. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 6(1), 101-108.
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode penelitian manajemen. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suharto, D. G. Kesenjangan Dan Keadilan Gender Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Suatu Kajian Terhadap Uu Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara).
- Sumbangsih, N., & Nelisa, M. (2013). Pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja pustakawan di perpustakaan Universitas Bung Hatta Padang. *Ilmu Informasi Perpustakaan dan Kearsipan*, 2(1), 178-185.
- Widayati, C., Rahardjo, T. H., & Febriyanti, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 22(3).
- Wings Air - Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas. (2022). Diakses 1 September 2022, dari https://id.wikipedia.org/wiki/Wings_Air
- Yukl, Gary. 2010. Leadership in Organization. Alih Bahasa oleh Udaya Jusuf: Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Prehallindo