

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DIVISI MARKETING PT MPM MOTOR HONDA MOJOWARNO

Nur Istiqomah<sup>1</sup>

<sup>1</sup> STIE PGRI Dewantara Jombang, Alamat: DSN. Pekalongan, DS. Tejo RT/RW: 001/005, KEC. Mojoagung, KAB. Jombang, tlp: 085704918251  
e-mail: nur22istiqomah33@gmail.com

### Abstract

*Leadership style is the overall pattern of a person's actions leader, both visible and invisible to his subordinates. Style leadership describes a consistent combination of philosophy, skills, traits, and attitudes that underlie a person's behavior. When discussing this leadership style, it also relates to motivation and work discipline as an important topic in terms of HR management (Human Resources). Where effective leadership can affect the motivation and work discipline of employees to achieve organizational goals. PT MPM Motor Honda Mojowarno as a form of company in the automotive industry. The purpose of this study was to determine the profile of leadership style, work motivation, and work discipline of employees in the marketing division of PT MPM Motor Honda Mojowarno, and to determine the effect of leadership style on work motivation and work discipline of employees. This type of field research. The results showed that leadership had a positive and significant effect on work motivation. The results showed that leadership had a positive and significant effect on work discipline.*

**Keyword:** Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline

### Abstrak

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Jika membahas mengenai gaya kepemimpinan ini juga berhubungan terhadap motivasi serta disiplin kerja sebagai topik penting dalam hal manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Dimana kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. PT MPM Motor Honda Mojowarno sebagai salah satu bentuk perusahaan dalam bidang industri otomotif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui profil gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan di divisi marketing PT MPM Motor Honda Mojowarno, serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Jenis penelitian termasuk ke dalam penelitian lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

### PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya (Rivai, 2004: 64). Gaya kepemimpinan ini juga berhubungan terhadap motivasi serta disiplin kerja sebagai topik penting dalam hal manajemen SDM (Sumber Daya Manusia). Dimana kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2004: 177). PT MPM

Motor Honda Mojowarno sebagai salah satu bentuk perusahaan dalam bidang industri otomotif dimana divisi marketing menjadi bagian yang penting dalam proses mencapai target penjualan. Terdapat permasalahan pada divisi marketing PT MPM Motor Honda Mojowarno, beberapa karyawan di divisi ini mengalami penurunan motivasi dan kurang disiplin dalam bekerja, yang berdampak pada kinerja dan pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan disiplin kerja karyawan, khususnya terkait dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui profil gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja karyawan di divisi marketing PT MPM Motor Honda Mojowarno, serta untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian target penjualan di divisi marketing, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti atau pihak-pihak terkait yang ingin melakukan penelitian serupa.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian termasuk ke dalam penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu, baik dilembaga-lembaga pemerintah (Sugiyono, 2014: 122). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah yang digunakan secara umum di bidang ekonomi dan dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas, sehingga proses dalam penyusunan dapat menerapkan penggunaan desain angka (Sugiyono, 2016: 137). Penelitian ini dilakukan di PT MPM Honda Mojowarno, dengan populasi seluruh karyawan yang tergabung dalam Divisi Marketing PT MPM Honda Mojowarno sejumlah 30 orang. Penentuan sampel ini menggunakan rumus Slovin (Amirin, 2011: 13). Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, korelasi parsial, dan korelasi berganda. Sedangkan analisis pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan pengujian secara parsial (uji t) dan menyajikan secara simultan (uji f).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif Variabel

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran tentang objek penelitian.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel

No.	Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
1.	KEPEMIMPINAN	50	32	50	40.30	4.127
2.	MOTIVASI	50	27	47	38.20	4.660
3.	DISIPLIN KERJA	50	32	50	39.76	4.359

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif diatas, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 40,30 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,127. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 32,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 38,20 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,660. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 27,00 dan nilai maksimum sebesar 47,00. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja, memiliki nilai rata-rata sebesar 39,76 dengan nilai standar deviasi sebesar 4,359. Variabel disiplin kerja memiliki nilai minimum sebesar 32,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00.

### Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk mengukur apakah data penelitian merupakan data yang valid atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Corrected Item- Total Correlation	Deskripsi
1.	KEPEMIMPINAN	> 0.278	Valid
2.	MOTIVASI	> 0.278	Valid
3.	DISIPLIN KERJA	> 0.278	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas diatas, masing-masing indikator pada variabel menunjukkan nilai korelasi lebih besar dari 0,278 yang artinya seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban responden terhadap item-item pertanyaan di dalam sebuah kuesioner.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Korelasi (r)	Nilai Cronbach's Alpha	Deskripsi
1.	KEPEMIMPINAN	0.60	0.872	Reliabel
2.	MOTIVASI	0.60	0.930	Reliabel
3.	DISIPLIN KERJA	0.60	0.890	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, nilai *cronbach's alpha* pada semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi dan terpercaya.

### Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Pertama, cara untuk menguji normalitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *Asymp. Sig.* Nilai *Asymp. Sig* pada *One Sample Kolmogorov Smirnov* memiliki hasil 0,20, nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Kedua, untuk menguji masalah multikolonieritas dilihat dari nilai VIF variabel. Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kepemimpinan dan motivasi lebih besar dari 0,10. Nilai VIF variabel kepemimpinan dan motivasi kurang dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Ketiga, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola tertentu dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 51). Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, dapat diketahui nilai *constant* sebesar 2,411 yang artinya dapat disimpulkan jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam keadaan tetap maka akan menyebabkan nilai variabel disiplin kerja menjadi sebesar 2,411. Selanjutnya, variabel gaya kepemimpinan naik sebanyak 1 satuan dan variabel lainnya memiliki nilai tetap maka nilai variabel disiplin kerja naik sebesar 0,704. Nilai motivasi kerja sebesar 0,704 disimpulkan bahwa koefisien Y1 memiliki nilai positif yang berarti jika tiap angka variabel motivasi kerja naik sebanyak 1 satuan dan variabel lainnya memiliki nilai tetap maka nilai variabel disiplin kerja naik sebesar 0,704.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji F dan uji t. Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji t ini bertujuan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel-variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2018: 23).

Tabel 4. Hasil Uji F

No.	Nilai F Hitung	Nilai F Tabel	Sig.
1.	80.067	2.80	0.000

Berdasarkan hasil uji F diatas, diketahui nilai F hitung 80,067 > F tabel 2,80 serta nilai uji signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel

gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap variabel motivasi kerja dan disiplin kerja.

Tabel 5. Hasil Uji t

No.	Hipotesis	Nilai t Hitung	Nilai t Tabel	Sig.
1.	H1	9.488	1.677	0.000
2.	H2	12.271	1.677	0.000

Berdasarkan hasil uji t diatas, diketahui hipotesis 1 (pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja) memiliki nilai t hitung 9,488 > t tabel sebesar 1,677 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hipotesis 2 (pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja) memiliki nilai t hitung 12,271 > t tabel sebesar 1,677 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

### Analisis Koefisien Determinasi

Penelitian ini menggunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018: 64).

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

No.	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1.	0.879	0.773	0.763	2.120

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diatas, diketahui nilai  $R^2$  atau koefisien determinasi sebesar 0,773 yang berarti sebanyak 77,3% variabel gaya kepemimpinan dalam mempengaruhi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 22,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan selalu

menaati peraturan organisasi dengan penuh kesadaran dan perasaan tenang hati dalam melaksanakannya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

1) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan dapat menggerakkan motivasi kerja/kondisi/energi di diri karyawan sehingga lebih terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. 2) Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai dalam hal sikap dan tingkah laku untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya. 3) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi motivasi kerja dan disiplin kerja dari karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan menyelesaikannya sehingga tujuan organisasi perusahaan dapat tercapai.

### **Saran**

1) Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas sampel pengamatan agar dapat meneliti divisi dari perusahaan, tidak hanya dilihat dari divisi marketing saja, tetapi juga dapat dilihat dari divisi lainnya, sehingga hasil penelitian ini memiliki perbandingan antar divisi. 2) Variabel independen pada penelitian ini hanya terbatas pada gaya kepemimpinan, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel independen yang relevan. 3) Variabel dependen pada penelitian ini hanya terbatas pada motivasi kerja dan disiplin kerja, sehingga peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel dependen yang relevan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, orang tua penulis yang memberikan dukungan finansial dan non-finansial, Bapak/Ibu Rita Mutiarni, SE,..MM sebagai dosen pembimbing, teman-teman Program Studi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang, dan pihak kampus STIE PGRI Dewantara Jombang yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, yang membuat penulis dapat menyelesaikan penelitian ini hingga selesai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

[1] Amirin, T., 2011, *Populasi dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

[2] Ghozali, I., 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

[3] Rivai, V., 2004, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Kedua*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

[4] Sedarmayanti, 2004, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.

[5] Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Edisi Revisi*, Penerbit Alfabeta, Bandung.

[6] Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Pendidikan*, Penerbit Alfabeta, Bandung.