

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA RATU CABANG BANDUNG**

Oleh:

Hilery Farfalonni, Arif Partono Prasetyo  
email: hileryfs14@gmail.com; partono67@gmail.com  
Prodi Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika  
Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Telkom

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Mustika Ratu Cabang Bandung dengan total responden sebanyak 125 karyawan. Metode pengumpulan data pada penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara manual kepada seluruh karyawan PT Mustika Ratu Cabang Bandung. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala *likert* lima titik. Metode yang digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah tingkat gaya kepemimpinan tergolong kuat dan motivasi kerja karyawan tergolong tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Bandung. Bagi penulis selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini, dengan objek dan metode penelitian yang berbeda, atau melibatkan variabel lain seperti Lingkungan Kerja atau Budaya Organisasi, sehingga hasil temuan penelitian cakupannya dapat lebih luas tidak hanya terbatas pada satu variabel bebas.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Regresi Linear Sederhana.

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study to determine how the influence of leadership style on employees works motivation. This research was conducted in PT Mustika Ratu Branch Bandung with total respondents as many as 125 employees. Data collection methods in the study were conducted by distributing questionnaires manually to all employees of PT Mustika Ratu Bandung Branch. Measuring tool in this research using Likert scale five point. The method used to explain the results of this study is a simple linear regression analysis and descriptive analysis. The results obtained in this study is the level of leadership style is relatively strong and employee work motivation is high. So it can be concluded that the leadership style has a significantly positive effect on employee work motivation in PT Mustika Ratu Branch Bandung. For the next writer, it is hoped that this research can be developed again, with different objects and research methods, or involving other variables such as Work Environment or Organizational Culture, so that the findings of the research coverage can be wider not limited to one independent variable.*

*Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Simple Linear Regression.*

## PENDAHULUAN

Aktivitas dalam perusahaan dapat berjalan dengan lancar jika didukung oleh sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam sebuah perusahaan karena menjadi penentu bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan bersama-sama. Maka dari itu, SDM harus dikelola dengan baik agar kinerjanya meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan (Djumena, 2011). Kinerja sumber daya manusia dapat meningkat dengan berbagai faktor. Salah satu faktor yang paling mendasar adalah mempunyai motivasi yang tinggi. Motivasi menjadi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang dalam bekerja, sehingga mereka mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Prasastono (2012) berpendapat motivasi dapat menjadi sebuah dorongan bagi seseorang karena keadaan pribadi seseorang tersebut dalam memenuhi kebutuhan pribadinya.

Motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Soekiman dan Purbasakti (2013) menuturkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja di Bandung yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan *physiological*, kebutuhan yang berkaitan dengan *esteem*, kebutuhan yang berkaitan

dengan hal-hal seperti: peraturan perusahaan, durasi proyek serta pengaturan jadwal waktu pelaksanaan proyek, kebutuhan yang berkaitan dengan *belongingness* and *social*, kebutuhan yang berkaitan dengan *self-actualization* dan kebutuhan yang berkaitan dengan *safety* and *security*.

Gaya kepemimpinan juga mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Khuong dan Hoang (2015) di Vietnam menemukan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Afrizal (2015) dalam penelitiannya terhadap karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta mengungkapkan adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif dan orientasi prestasi terhadap peningkatan motivasi kerja. Rawung (2013) memiliki hasil penelitian yang serupa yaitu adanya hubungan yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Bandung. Penulis menemukan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Bandung terbilang tinggi akan tetapi motivasi tidak selamanya berada

dalam kondisi tinggi. Hal ini terlihat dari data absensi karyawan PT Mustika Ratu Cabang Bandung pada tahun 2015 persentase ketidakhadiran paling tinggi karena izin dan tidak hadir tanpa keterangan atau mangkir mencapai 18.95% dibanding dengan tahun 2016 persentase tertinggi yaitu 13.90%. Zunaidah dan Budiman (2014) mengatakan tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Penulis memilih gaya kepemimpinan sebagai variabel *independent* karena gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang, seperti yang sudah dibahas pada penelitian-penelitian terdahulu. Hal ini juga dikuatkan dengan kuesioner yang disebar penulis ke seluruh karyawan PT Mustika Ratu Cabang Bandung. Hasilnya sebanyak 125 responden mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang besar bagi karyawan terutama hal motivasi. Motivasi karyawan akan meningkat jika seorang pemimpin dapat membuat suasana kerja yang nyaman serta dapat membangun hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Untuk itu penulis tertarik mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya Kepemimpinan

Setiap perusahaan dapat bergerak jika dituntun oleh seorang pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai karakter dan tingkah laku yang berbeda dalam memimpin bawahannya. Kepemimpinan sendiri harus mempunyai cara sendiri dalam mempengaruhi bawahannya. Menurut Sunyoto dan Burhanudin (2015) kepemimpinan adalah proses seseorang dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama-sama dengan cara tidak memaksa. Dengan begitu hadirnya seorang pemimpin pun akan sangat membantu perusahaan dalam bekerja sama dengan bawahannya untuk mencapai sasarannya. Fauzen *et al* (2014) menuturkan perusahaan membutuhkan seorang pemimpin dalam hal pemberian motivasi dan mengkoordinasi bawahannya serta menciptakan suasana lingkungan kerja yang harmonis dan solid bagi para bawahannya.

Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan pun bermacam-macam. Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan hal-hal yang menjadikan seseorang menjadi pemimpin yaitu adanya tradisi/warisan, kemampuannya dalam bercakap, diangkat oleh atasan dan dipilih karena penerimaan. Pada

penelitian ini gaya kepemimpinan menjadi variabel *independent*. Dalam penelitian Famakin dan Abisuga (2016) gaya kepemimpinan dapat menggunakan indikator teori *path-goal* versi House yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi memiliki keterkaitan atau pengaruh terhadap kinerja seseorang. Kinerja seseorang akan bagus jika motivasi dalam dirinya tinggi karena motivasi menciptakan semangat dalam diri seseorang untuk menyelesaikan segala tugas yang diberikan dari perusahaan. Motivasi sendiri didefinisikan oleh Newstorm (2011) adalah sebagai kekuatan internal dan eksternal bagi seseorang dalam menentukan perilakunya kedepan serta dalam tugas yang melibatkannya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sutrisno (2009) meliputi dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan serta keinginan untuk berkuasa. Sedangkan untuk faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan

kerja, kompensasi yang baik, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggungjawab serta peraturan yang fleksibel.

Adanya motivasi dalam perusahaan sangat penting karena Griffin dan Moorhead (2014) mengatakan motivasi dapat membuat seorang karyawan bekerja keras, bekerja secara teratur dan memberikan kontribusi bagi perusahaan. Penelitian ini menggunakan indikator teori kebutuhan McClelland dari Robbins dan Judge (2013). Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) dimana kebutuhan ini dorongan agar seseorang berhasil mencapai standar-standar, kebutuhan kekuatan (*need for power*) dimana kebutuhan ini agar individu lain berperilaku sedemikian rupa dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) dimana kebutuhan ini untuk menciptakan hubungan yang akrab antar rekannya di tempat kerja.

### **Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja**

Khuong dan Hoang (2015) di Vietnam pada perusahaan auditing menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan itu mempunyai dampak yang potensial serta pengaruh yang kuat dan positif terhadap motivasi kerja. Lin dan Chuang (2014) di Taiwan serta

Naile dan Selesho (2014) di Afrika Selatan menyimpulkan dari hasil penelitiannya di bidang pendidikan bahwa adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan guru terhadap motivasi belajar siswa. Fauzen *et al* (2014) di Malang dan Afrizal (2015) di Yogyakarta juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap motivasi kerja karyawan. Sougui *et al* (2016) di Malaysia menyimpulkan bahwa semua jenis gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Rawung (2013) di Universitas Negeri Manado dan Prasastono (2012) di Hotel Mulia Semarang mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Alghazo dan Al-Anazi (2016) mendapatkan ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di perusahaan petrokimia swasta. Bukhori (2016) di Indonesia juga mengatakan adanya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Gopal dan Chowdhury (2014) menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformational dan transaksional terhadap motivasi kerja sedangkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* mempunyai

hubungan negatif terhadap motivasi kerja di perusahaan minyak dan gas. Gooraki *et al* (2013) mendapatkan hal yang berbeda di pusat kesehatan yang berada di Iran bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan manajer terhadap motivasi kerja. Penulis akan mengacu kepada penelitian yang mempunyai pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja dalam bidang atau industri apapun.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, penulis menggunakan hipotesis berikut ini:

H1 : Gaya kepemimpinan *path-goal* berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Bandung.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Responden**

Teknik sampling pada penelitian menggunakan non-probabilitas dengan kategori sampling jenuh, sehingga melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Mustika Ratu Cabang Bandung dengan jumlah

karyawan sebanyak 125 orang. Penulis menggunakan metode kuesioner untuk mengumpulkan data dan membagikannya secara manual kepada 125 responden. Tingkat pengembalian kuesioner dari responden sebesar 100% atau sesuai dengan jumlah awal saat kuesioner dibagikan, dengan rentang waktu 10 hari. Pada penelitian ini diketahui karakteristik responden terdiri 34% pria dan 66% adalah wanita. Berdasarkan karakteristik usia responden, didominasi oleh usia 30 sampai 35 tahun dengan persentase sebesar 32%, sedangkan persentase terendah 1% dengan klasifikasi usia 40 sampai 45 tahun dan klasifikasi usia antara 45 hingga 50 tahun. Karakteristik responden berdasarkan status, didapat hasil sebesar 68% responden sudah menikah, 29% responden belum menikah dan 3% yang mengalami cerai.

Berdasarkan lama bekerja responden di perusahaan, didominasi dengan responden yang sudah bekerja selama 1 hingga 3 tahun, dengan persentase 38%. Sedangkan persentase yang terendah adalah klasifikasi responden yang bekerja diatas 10 tahun, sebesar 6%. Berdasarkan tingkat pendidikan responden, 79% responden berpendidikan SMA/SMK dan hanya 2% responden yang memiliki tingkat pendidikan S1. Karakteristik responden berdasarkan rentang gaji di perusahaan, responden dengan gaji diatas 3.000.000 hingga 6.000.000 memiliki persentase tertinggi sebesar 98% sedangkan diatas 6.000.000 hingga 9.000.000 dan diatas 9.000.000 hingga 12.000.000 mendapatkan persentase terendah sebesar 1%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel Aspek Demografi**

<b>Faktor Demografi</b>	<b>Klasifikasi</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>	<b>Total</b>
<b>Jenis Kelamin</b>	Pria	42	34%	100%
	Wanita	83	66%	
<b>Usia</b>	< 21	7	6%	100%
	21 – 25	32	26%	
	25 – 30	38	30%	
	30 – 35	40	32%	
	35 – 40	6	5%	
	40 – 45	1	1%	
	45 – 50	1	1%	
>50	0	0%		
<b>Status</b>	Menikah	85	68%	100%
	Belum Menikah	36	29%	
	Cerai	4	3%	
<b>Lama Bekerja</b>	< 1 tahun	25	20%	100%
	1 - 3 tahun	48	38%	
	> 3 - 5 tahun	20	16%	
	> 5 - `10 tahun	25	20%	
	> 10 tahun	7	6%	
<b>Pendidikan</b>	SMA/SMK	99	79%	100%
	Diploma	23	18%	
	S1	3	2%	
	S2	0	0%	
<b>Rentang Gaji</b>	> 3.000.000 - 6.000.000	123	98%	100%
	> 6.000.000 - 9.000.000	1	1%	
	> 9.000.000 - 12.000.000	1	1%	
	> 12.000.000 - 15.000.000	0	0%	
	> 15.000.000 - 20.000.000	0	0%	
	> 21.000.000	0	0%	

### **Pengukuran**

Kuesioner dalam penelitian ini terdiri 26 item pernyataan tentang gaya kepemimpinan *path-goal* dan 18 item pernyataan tentang motivasi kerja karyawan. Penulis menggunakan instrumen skala *Likert* lima titik. Skala *Likert* yang dikembangkan Rensis Likert merupakan variasi skala penjumlahan yang paling sering digunakan (Cooper dan

Schindler, 2011). Adapun ke lima skala *Likert* tersebut terdiri dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), ragu-ragu (3), setuju (4), dan sangat setuju (5). Indikator gaya kepemimpinan *path-goal* versi House yang terdiri dari gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi (Famakin

dan Abisuga, 2016). Untuk variabel motivasi kerja terdiri dari tiga indikator yaitu kebutuhan pencapaian (*need for achievement*), kebutuhan kekuatan (*need for power*) dan kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) (Robbins dan Judge, 2013). Berdasarkan hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan *path-goal* terdapat 5 pernyataan tidak valid karena nilai signifikansinya  $>0,05$  sedangkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja terdapat 4 pernyataan yang tidak valid. Untuk pernyataan yang tidak valid akan diganti dengan pernyataan yang sejenis. Seluruh pernyataan juga dinyatakan *reliable* dengan hasil *Cronbach's Alpha* untuk variabel gaya kepemimpinan *path-goal* adalah 0,737, sedangkan untuk variabel motivasi kerja adalah 0,744. Berdasarkan hasil *Cronbach Alpha's*, kedua nilai tersebut dinyatakan memiliki derajat keandalan luar biasa (Silalahi, 2015).

### **Teknik Analisis**

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis deskriptif. Untuk mengolahnya sendiri penulis menggunakan *software*

SPSS versi 21. Analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dasar dan meringkas data secara langsung agar mudah dipahami (Zikmund *et al*, 2010). Supardi (2016) mengatakan analisis regresi linier sederhana merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pola variabel *dependent* (kriteria) dapat diprediksikan melalui variabel *independent* (prediktor) Tujuan analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan *path-goal* sebagai variabel bebas (*independent variable*) terhadap motivasi karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini, koefisien korelasi menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) gaya kepemimpinan sebesar 0,000. Menurut Sujarweni (2015) apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, akan tetapi, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Regresi Koefisien, Standard Error & Model Summary**

	Motivasi Kerja		
	Coeff	SE	p-value
<b>Gaya Kepemimpinan</b>	0,614	0,033	0,000
<b>Constant</b>	11,605	3,627	0,002
R square = 0,742			
F = 353,247			
p = 0,000			

Sesuai hipotesis yang telah diajukan oleh penulis sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Bandung. Pada penelitian ini, penulis menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data menggunakan Kolmogorov-Smirnov, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, dan uji koefisien determinasi. Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,386, lebih besar dari 0,05. Artinya asumsi normalitas terpenuhi atau data terdistribusi dengan normal. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji Glejser, menunjukkan nilai gaya kepemimpinan sebesar 0,079 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut mengindikasikan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas. Hasil uji selanjutnya terkait uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh sebesar 74,2% terhadap motivasi kerja, yang ditunjukkan oleh R Square. Koefisien korelasi yang

dinotasikan dengan R pada penelitian ini memiliki nilai sebesar 0,861. Artinya korelasi atau hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan memiliki keeratan sangat kuat (Sujarweni, 2015).

Melalui penelitian ini ditemukan bahwa pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan dan membuat nyaman bagi karyawan dalam bekerja, menunjukkan motivasi dapat meningkat. Memang unsur penilaian motivasi kerja tidak hanya melibatkan gaya kepemimpinan saja, ada faktor lain yang ikut berperan mempengaruhi motivasi kerja. Akan tetapi unsur gaya kepemimpinan memiliki bobot terbesar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Persepsi pentingnya gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan tentu berbeda bagi setiap karyawan. Karyawan akan merasa pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang sangat tepat dalam perusahaan ketika motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkat. Kondisi lainnya, saat gaya kepemimpinan berperan bagi pemimpin dalam memberikan arahan bagi

bawahannya, mendukung kerja setiap bawahannya, serta mengapresiasi setiap hasil kerja keras karyawannya. Gaya kepemimpinan yang ada di PT Mustika Ratu Cabang Bandung terbilang sudah kuat sehingga motivasi karyawan di perusahaan tersebut sudah tergolong tinggi. Akan tetapi ada baiknya pimpinan PT Mustika Ratu Cabang Bandung tidak terpaku pada satu gaya kepemimpinan, tetapi dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan keadaan atau situasi yang sedang dihadapi. Pimpinan perlu mendengarkan dan melibatkan karyawannya dalam penyaluran ide-ide dan saran-saran terkait peningkatan dalam pekerjaan. Karena ketika karyawan tidak dilibatkan dalam menyalurkan ide maupun saran, karyawan akan merasa dirinya tidak dibutuhkan dan tidak dihargai yang akan berujung pada menurunnya semangat kerja serta motivasi dalam dirinya akan semakin rendah. Tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi faktor-faktor lain seperti gaji, lingkungan kerja, kompetensi individu, promosi jabatan, pekerjaan yang menantang untuk diri sendiri dan masih banyak lagi, dapat diatasi dengan baik oleh karyawan.

Literatur terdahulu mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada industri keuangan yang dilakukan oleh

Khuong dan Hoang (2015) di Vietnam menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan itu mempunyai dampak yang potensial serta pengaruh yang kuat dan positif terhadap motivasi kerja. Lin dan Chuang (2014) di Taiwan serta Naile dan Selesho (2014) di Afrika Selatan menyimpulkan dari hasil penelitiannya di bidang pendidikan bahwa adanya pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan guru terhadap motivasi belajar siswa. Fauzen *et al* (2014) di Malang pada industri asuransi dan Afrizal (2015) di Yogyakarta pada industri perbankan juga menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan *path-goal* terhadap motivasi kerja karyawan. Sougui *et al* (2016) pada industri telekomunikasi di Malaysia menyimpulkan bahwa semua jenis gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Rawung (2013) di Universitas Negeri Manado dan Prasastono (2012) di Hotel Mulia Semarang mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja. Alghazo dan Al-Anazi (2016) mendapatkan ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan di perusahaan petrokimia swasta. Bukhori (2016) di Indonesia juga mengatakan adanya pengaruh langsung gaya kepemimpinan

terhadap motivasi kerja. Gopal dan Chowdhury (2014) pada industri minyak dan gas (migas) menunjukkan hubungan positif antara gaya kepemimpinan transformational dan transaksional terhadap motivasi kerja sedangkan gaya kepemimpinan *laissez-faire* mempunyai hubungan negatif terhadap motivasi kerja. Gooraki *et al* (2013) mendapatkan hal yang berbeda di industri kesehatan yang berada di Iran bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan manajer terhadap motivasi kerja. Hal tersebut dikarenakan penelitian dilakukan pada tingkat yang terbatas.

Jadi penelitian yang dilakukan oleh penulis di Indonesia pada industri kosmetik, yaitu PT Mustika Ratu Cabang Bandung, memperkuat hasil penelitian terdahulu di berbagai negara dan industri yang berbeda. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan sesuai bagi karyawannya serta dapat menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan tidak menutup kemungkinan karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal tersebut dikarenakan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan cukup tinggi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan, hipotesis yang diterima pada penelitian ini adalah H1 yaitu, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan di PT Mustika Ratu Cabang Bandung. Hal tersebut mengindikasikan, gaya kepemimpinan yang sesuai serta membuat karyawan nyaman dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apabila motivasi kerja karyawan baik atau tinggi, maka kinerja perusahaan akan berdampak baik untuk kedepannya. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya, ruang lingkup penelitian hanya di PT Mustika Ratu Cabang Bandung. Metode penelitian hanya menggunakan regresi linier sederhana, dimana hanya melibatkan satu variabel *independent* yaitu gaya kepemimpinan dan satu variabel *dependent* yaitu motivasi kerja. Selain itu untuk mengukur gaya kepemimpinan menggunakan teori *path-goal* versi House, hanya terdiri dari dimensi gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif dan gaya kepemimpinan orientasi prestasi. Untuk penelitian di masa mendatang, guna memperbaiki penelitian ini, penulis selanjutnya dapat menerapkan metode regresi linier berganda. Sehingga

melibatkan variabel *independent* lain yang dapat mempengaruhi variabel *dependent* dan hasil temuan penelitian akan memperluas ruang lingkup pembahasan terkait motivasi. Salah satu contoh variabel yang dapat digunakan penulis selanjutnya seperti Lingkungan Kerja atau Budaya Organisasi. Tujuan penelitian diharapkan dapat lebih bervariasi tidak hanya terbatas pada pengaruh atau hubungan, tetapi dapat menganalisis permasalahan dan memberikan metode untuk meningkatkan gaya kepemimpinan atau motivasi. Penelitian selanjutnya alangkah lebih baik dilakukan pada industri berbeda, sehingga demografi responden lebih beragam. Diharapkan melalui penelitian ini, dapat dijadikan sebagai referensi baik bagi perusahaan atau praktisi akademis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, Andi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta) - *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia* Volume V, No.2 Desember 2015
- Alghazo, Ali M dan Al-Anazi, Meshal. (2016). The Impact of Leadership Style on Employee's Motivation - *International Journal of Economics and Business Administration* Vol. 2, No. 5, 2016, pp. 37-44
- Djumena, Erlangga. (2011). Manusia Adalah Aset yang Paling Penting – <http://edukasi.kompas.com/read/2011/03/15/10035979/Manusia.adalah.Aset.yang.Paling.Penting> diakses pada tanggal 12 Maret 2017 jam 12:39
- Famakin, I.O. dan Abisuga, A.O. (2016). Effect of Path-Goal Leadership Styles on The Commitment of Employees on Construction Projects - *International Journal of Construction Management*, 2016
- Fauzen, Ahmad., Musadieg, Mochammad Al dan Mukzam, Mochammad Djudi. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (studi pada karyawan AJB BUMIPUTERA Kantor Cabang Celaket Malang) –*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 9 No. 2 April 2014
- Gooraki, Ehsan., Noroozi, Hesameddin., Marhamati, Saadat dan Behzadi, Faranak. (2013). The Effect of Leadership Style on The Employees' Job Motivation in Health Care Centers in Shiraz - *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*
- Gopal, R dan Chowdhury, Rima Ghose. (2014). Leadership Styles And Employee Motivation: An Empirical Investigation In A Leading Oil Company In India - *International Journal of Research in Business Management* Vol. 2, Issue 5, May 2014, 1-10
- Griffin, Ricky W. dan Moorhead, Gregory. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations, Eleventh Edition*. South-Western: Cengage Learning
- Khuong, Mai Ngoc dan Hoang, Dang Thuy. (2015). The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam - *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 6, No. 4, August 2015
- Lin, Mei-Hui dan Chuang, Tsai-Fu. (2014). The Effects of the Leadership Style on the Learning Motivation of Students in Elementary Schools – *Journal of Service Science and Management*, 2014, 7, 1-10
- Naile, Idah dan Selesho, Jacob M. (2014). The Role Leadership in Employee Motivation – *Mediterranean Journal of Social Sciences* Vol 5 No 3 March 2014
- Newstrom, John. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. The McGraw – Hill Companies, Inc
- Prasastono, Ndaru. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Muria Semarang – *Dinamika Kepariwisata* Vol. XI No. 2, Oktober 2012

- Rawung, Ficke H. (2013). The Effect of Leadership on the Work Motivation of Higher Education Administration Employees (Study at Manado State University) – *IOSR Journal of Business and Management (IOSR JBM)* Volume 15, Issue 1 (Nov. - Dec. 2013), PP 28-33
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT Refika Aditama
- Soekiman, Anton dan Purbasakti, Billy Ukur. (2013). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pekerja Terampil di Industri Konstruksi (168K) – *Konferensi Nasional Teknik Sipil 7 (KoNTekS 7)*
- Sougui, Ali Orozi., Bon, Abdul Talib., Mahamat, Mahamat Abdoulay dan Hassan, Hussein Mohamed Hagi. (2016). The Impact of Leadership on Employee Motivation in Malaysian Telecommunication Sector - *Galore International Journal of Applied Sciences and Humanities* Vol.1; Issue: 1; Oct. Dec. 2016
- Sujarweni, V.W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian (Dilengkapi: Intervensi Pengembangan Organisasi)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service)
- Supardi., (2016). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian (5th ed.)*. Jakarta: Change Publication.
- Sutrisno, Eddy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Suwatno, H. dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C., dan Griffin, Mitch. (2010). *Business Research Methods, (8th ed.)*. South Western: Cengages Learning.
- Zunaidah dan Budiman, Ardi Novarandi Arif. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batam) – *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 12 No.1 2014