

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASTRA  
INTERNATIONAL, TBK-HONDA  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**Nama : DYANA DAUSHERZ**

**NIM : 212015323 M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASTRA  
INTERNATIONAL, TBK-HONDA  
PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Nama : DYANA DAUSERZ**

**NIM : 212015323 M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dyana Dauserz  
NIM : 21 2015 323 M  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International,  
Tbk-Honda Palembang.

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa batasan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pemyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pemyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 24 Februari 2020



*Dyana Dauserz*  
Dyana Dauserz

NIM : 212015323M

Universitas Muhammadiyah

Palembang

### TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

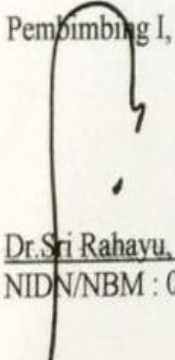
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Astra International Tbk-Honda Palembang

Nama : Dyana Dauserz  
NIM : 212015323M  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal 2020

Pembimbing I,

  
Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M  
NIDN/NBM : 0206016702/790999


Pembimbing II,

  
Amidi, S.E. M.Si  
NIDN/NBM : 0229056502/782113

Mengetahui  
Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



  
Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si  
NIDN/NBM : 0216057001/673839

## **MOTTO**

"Like most people, I've made many and plenty mistakes in my life. I have many faults, and I have many more fears, but I'm gonna embrace myself as hard as I can, and I'm starting to love myself gradually just little by little. What is your name? I want to hear your voice. No matter who you are, where you're from, your skin colour, gender identity : Just Speak yourself. Thank you very much."

( RM – BTS )

Kupersembahkan skripsi ini kepada :

Ayahanda (Ahmad Firdaus) dan Ibunda

Tercinta (Yeni Herliza)

Saudaraku (Dean Dukhaan Danovan) dan

Adikku (Zariyaat Musammah)

Dan Seluruh Keluarga Besar

Ella Meilani & Miftahul Karimah

Serta Rekan dan Sahabat-Sahabatku

Seperjuangan.

Bos Afif Faisal, Mba Dewi, Dany, Luxy,

Siti Elang, Sanna, Lista, Dewi Ris, Apnal,

Aziz, Ipul, Aldy, Dalfin.

## ABSTRAK

Dyana Dausherz / 212015323M / 2020 / Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Tbk-Honda Palembang / Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Honda di kota Palembang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Tbk-Honda di kota Palembang. Jenis penelitian yang digunakan asosiatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Jumlah populasi sebanyak 200 karyawan dan sampel diambil sejumlah 67 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan tehnik *proportianate stratified random sampling*. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dengan tehnik pengumpulan data kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan secara bersama sama maupun parsial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja PT. Astra International Tbk-Honda di kota Palembang.

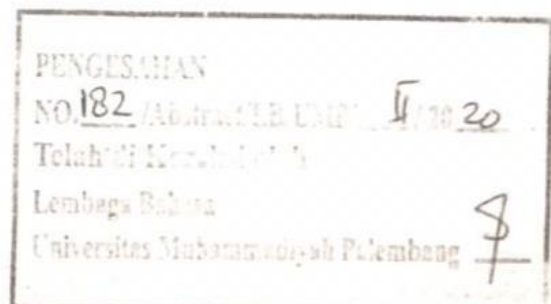
Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

**Dyana Dausherz / 212015323M / 2020 / *The Influence of Work Leadership Style and Work Motivation on the Employees' Performance of PT. Astra International Tbk-Honda Palembang / Human Resource Management***

*The problem in this study was whether or not there was an influence of leadership style and work motivation on the employee performance of PT. International Tbk-Honda in Palembang. The objective of this study was to determine the influence of leadership style and work motivation on the employees' performance of PT. Astra International Tbk-Honda in Palembang. The study was associative research. The variables used in this study were leadership style, work motivation and employees' performance. The population in this study was 200 employees and the sample was 67 employees. The technique of collecting the sample was propotionate stratified random sampling technique. The data needed in this study was primary data with questionnaire data collection technique related to the indicators used. The analysis technique used was multiple linear regression. The results of this study proved that simultaneously or partially, there was a positive and significant influence of leadership style and work motivation on the employees' performance of PT. Astra International Tbk-Honda in Palembang.*

**Keywords :** *leadership style, work motivation, employee performance.*



## RAKATA

### **Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Alhamdulillah, tak henti-hentinya saya panjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT karena atas ridho dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang, shalawat teriring salam tak henti-hentinya dijunjungkan kepada pemimpin besar kita Nabi Muhammad SAW. Tugas ini merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Palembang untuk mencapai gelar Srata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, program studi Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penulis menyadari dengan penuh rasa hormat, cinta, kasih sayang dan kerendahan hati bahwa dalam pelaksanaan penyusunan skripsi ini tidak lepas dari beberapa bantuan berbagai pihak, maka disini penulis menyampaikan ucapan terimakasih terutama untuk kedua **orang tuaku, ibu dan ayah serta saudara-saudara** yang do'a dan bantuannya memiliki makna besar dalam skripsi ini. Dikeempatan ini juga dengan rendah hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.



3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., MM selaku pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Amidi, S.E. M.Si selaku pembimbing kedua yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Seluruh sahabat seperjuangan kelas malam ekonomi manajemen tahun 2015.

Akhirkalam dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal ibadah yang di lakukan mendapat balasan dari Allah SWT. Dan penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca, Aamiin.

Billahifisabilihq, fastabiqulhairat.

Wassalamu'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh.

Palembang, 24 Februari 2020

Penulis

Dyana Dausherz

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iii
<b>HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	vi
<b>HALAMAN PRAKATA</b> .....	ix
<b>HALAMAN DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Manfaat Penelitian .....	14
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN</b> .....	15
A. Landasan Teori .....	15
B. Penelitian Sebelumnya .....	27
C. Kerangka Pemikiran .....	31
D. Hipotesis .....	32
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	33
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Lokasi Penelitian .....	34
C. Operasional Variabel .....	35
D. Populasi dan Sampel .....	35
E. Data yang Diperlukan .....	39

F. Metode Pengumpulan Data .....	40
G. Analisis dan Teknik Analisis .....	41
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
A. Jenis Penelitian .....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	68
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran .....	74

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR PERNYATAAN**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Halaman Tabel

Tabel I.1	Tabel Hasil pencapaian jumlah motor yang di jual .....	8
Tabel III.1	Tabel Variabel, Devinisi Variabel dan Indikator Penelitian .....	35
Tabel III.2	Tabel Data Jumlah Karyawan Astra Sumsel.....	36
Tabel III.3	Tabel Data Jumlah Karyawan Astra Palembang .....	37
Tabel IV.1	Tabel Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	48
Tabel IV.2	Tabel Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan .....	49
Tabel IV.3	Tabel Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	50
Tabel IV.4	Tabel Uji Reliabilitas.....	51
Tabel IV.5	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	54
Tabel IV.6	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel IV.7	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	56
Tabel IV.8	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan .....	57
Tabel IV.9	Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	58
Tabel IV.10	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	59
Tabel IV.11	Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	62
Tabel IV.12	Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja .....	65
Tabel IV.13	Analisis Regresi Liner Berganda .....	68
Tabel IV.14	Hasil Uji F (Simultan) .....	70
Tabel IV.15	Hasil Uji T (Parsial) .....	71

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman Gambar

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	32
-------------------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

### Halaman Lampiran

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Daftar Kueisoner untuk Responden
Lampiran 3	Data Responden
Lampiran 4	Pernyataan Variabel
Lampiran 5	Tabulasi Uji Coba Responden
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas
Lampiran 7	Uji Reliabilitas
Lampiran 8	Karakteristik Data Responden
Lampiran 9	Tabulasi Data Responden
Lampiran 10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis
Lampiran 11	Tabel R
Lampiran 12	Tabel F
Lampiran 13	Tabel T
Lampiran 14	Tabel T
Lampiran 15	Surat Permohonan Riset
Lampiran 16	Surat Keterangan Penelitian Dari Perusahaan
Lampiran 17	Kartu Aktivas Bimbingan Skripsi
Lampiran 18	Sertifikat AIK
Lampiran 19	Sertifikat Toefl
Lampiran 20	Biodata Penulis

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era persaingan usaha yang semakin ketat, karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu diperhatikan pemeliharanya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Pencapaian tujuan tersebut tentunya menimbulkan permasalahan baik bagi karyawan maupun organisasi, dengan demikian pimpinan memiliki tugas untuk membuat kinerja karyawan efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang efektif diharapkan tujuan organisasi karyawan dapat tercapai.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia itu sangat sulit dan rumit. Pimpinan hendaknya terus berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan

nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku.

Motivasi mempunyai sifat yang tidak akan lepas dari sifat manusia itu sendiri, dimana manusia secara individual mempunyai kualitas eksistensi diri yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Tiap-tiap individu mempunyai latar belakang dan sikap yang berbeda terhadap rangsangan yang ada, sehingga motivasi yang muncul pada tiap-tiap individu pun berbeda-beda. Beberapa cara dapat digunakan para pemimpin untuk memberikan motivasi positif terhadap bawahannya, seperti penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, penghargaan khusus secara pribadi, kompetisi, partisipasi, kebanggaan atau kepuasan dan materi.

Era globalisasi seperti sekarang ini tidak dapat dipungkiri lagi bahwa industri otomotif memegang peranan penting dalam beberapa bidang, karena dengan adanya sarana otomotif maka aktivitas perjalanan dapat dilakukan dengan lebih mudah dan efisien. Kondisi persaingan yang semakin kompetitif mengharuskan setiap perusahaan yang bergerak dibidang otomotif secara berkesinambungan terus memperhatikan kualitas pelayanan disamping pencapaian keuntungan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu ; Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya



kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja.

Menurut Miftah Thoha (2010:9) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang di gunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Kriteria seorang pimpinan adalah ; Watak yang baik, Intelegansi yang tinggi, Kesiapan lahir batin, Ketegasan, Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas, Motivasi diri dan dorongan berprestasi dan sikap hubungan manusiawi.

Gaya Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Gaya Kepemimpinan bisa terjadi di mana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. Dengan kata lain, seorang pemimpin memiliki hak dan kewajiban untuk memerintah atau mengatur segala sesuatunya dengan benar sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Wibowo (2016:322-323) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju penyampaian tujuan. Terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu ; Faktor internal dan Faktor eksternal.

Pertumbuhan konsumen sepeda motor meningkat luar biasa. Di tengah-tengah persaingan yang begitu tajam akibat banyaknya merek pendatang baru, sepeda motor Honda yang sudah lama berada di Indonesia, dengan segala keunggulannya, tetap mendominasi pasar dan sekaligus memenuhi kebutuhan angkutan yang tangguh, irit dan ekonomis. Menjawab tantangan tersebut,

organisasi yang berada di balik kesuksesan sepeda motor Honda di Indonesia terus memperkuat diri.

Apabila gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan usaha yang dikehendaki, serta sesuai dengan harapan bawahannya, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akhirnya akan terjadi integrasi dengan jabatan atau perusahaannya. Dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan kebutuhan dan lingkungan usaha serta harapan yang dikehendaki karyawan maka kinerja karyawan akan menurun.

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan perusahaan gaya kepemimpinan sangat berperan terhadap kinerja karyawan. Setiap pemimpin mengharapkan kinerja karyawan yang lebih baik, karena kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian dalam hal *financial* dan kesulitan untuk merealisasikan target-target perusahaan seperti kesulitan dalam mengambil keputusan promosi, demosi, menyesuaikan kompensasi dan mengevaluasi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Apabila kinerja karyawan tinggi maka hasil kerja akan menjadi lebih optimal dan mampu membawa perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

PT. Astra Honda Motor (AHM) merupakan sinergi keunggulan teknologi dan jaringan pemasaran di Indonesia, sebuah pengembangan kerja sama antara Honda Motor Company Limited, Jepang, dan PT. Astra International Tbk, Indonesia. Keunggulan teknologi Honda Motor diakui di seluruh dunia dan telah dibuktikan dalam berbagai kesempatan, baik di jalan raya maupun di lintasan balap. Honda pun mengembangkan teknologi yang mampu menjawab kebutuhan

pelanggan yaitu mesin “bandel” dan irit bahan bakar, sehingga menjadikannya sebagai pelopor kendaraan roda dua yang ekonomis. Jika harga jual kembali sepeda motor Honda tetap tinggi. AHM memiliki pengetahuan yang komprehensif tentang kebutuhan para pemakai sepeda motor di Indonesia, berkat jaringan pemasaran dan pengalamannya yang luas. AHM juga mampu memfasilitasi pembelian dan memberikan pelayanan purna jual sedemikian rupa sehingga *brand* Honda semakin unggul.

Konsep kualitas layanan Astra Honda Motor adalah *One HEART* yang mencerminkan hubungan yang mendalam antara pengendara dan sepeda motornya. Melalui *One HEART*, Honda ingin membangun hubungan yang erat dengan setiap pengendara sepeda motor Honda. Karena Honda mengerti bahwa, sepeda motor bukan sekedar alat transportasi melainkan sarana untuk mencapai mimpi dan juga merefleksikan gaya, kepribadian dan karakter mereka. Oleh karena itu di setiap hal dan setiap waktu, Honda selalu ada di samping mereka serta menjadi partner hidup yang terus mendukung untuk mencapai cita-cita dan mimpi mereka.

PT Astra International Tbk, Indonesia sebagai perusahaan otomotif yang terkemuka di Indonesia maka PT Astra International Tbk, Indonesia berupaya untuk memberikan layanan semaksimal mungkin, salah satunya adalah dengan menyediakan *dealer* Honda di setiap daerah seluruh wilayah Indonesia. Sebagai layanan untuk mempermudah konsumen dalam transaksi pembelian motor Honda yang di naungi Astra Motor. Pelayanan dan penjualan dari PT Astra International Tbk, Indonesia yang bertanggung jawab sebagai Astra Honda Motor bukan saja sebagai etalase perusahaan, tetapi juga menggambarkan *leadership* perusahaan.

Kepedulian terhadap konsumen merupakan hal yang penting, karena citra perusahaan akan berdampak pada strategi apa yang digunakan oleh perusahaan. Pasar yang sangat kompetitif menjadikan *dealer* Honda hal yang sangat penting yang menghubungkan perusahaan dengan pelanggan. Seorang pemimpin merupakan salah satu unsur yang menentukan dalam mengembangkan suatu perusahaan, berhasil atau gagalnya suatu perusahaan banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan.

Oleh karena itu pimpinan sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki gaya kepemimpinan yang cocok dengan lingkungan organisasi, karena lingkungan organisasi berupa jenis dan besarnya unit organisasi merupakan variabel kunci teori kepemimpinan. Untuk merealisasikan tujuan, perusahaan perlu menerapkan gaya kepemimpinan atau pola kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Seorang pemimpin di dalam melaksanakan tugasnya harus berupaya untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

Bahwa untuk mempengaruhi orang-orang dalam suatu lingkungan kerja tertentu dibutuhkan suatu pola perilaku kerja yang konsisten dari seorang pemimpin yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pola perilaku yang konsisten inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Pimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang dapat memodifikasi dan mengidentifikasi gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kerja, di antaranya adalah menyangkut tentang penilaian yang dilakukan pada pimpinan oleh bawahannya tentang bagaimana ia memimpin.

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, terdapat 15 *dealer* Astra Honda Motor yang tersebar di hampir semua wilayah Sumatera Selatan. Dari ke 15 *dealer* tersebut, 5 yang berada di wilayah Ibu kota Sumatera Selatan yaitu kota Palembang. Salah satunya merupakan *dealer* pusat (*main dealer*) yang menjadi induk dari seluruh *dealer* Astra Honda Motor seluruh wilayah Sumatera Selatan dan 4 diantaranya merupakan cabang dari Astra Honda Motor yang tersebar di wilayah Palembang. Dari data tersebut penulis akan meneliti 5 dealer Astra Honda Motor yang terdapat di wilayah Palembang, yaitu :

1. PT. Astra International, Tbk-Honda Plaju (NDS).
2. PT. Astra International, Tbk-Honda Veteran.
3. PT. Astra International, Tbk-Honda Sukarame.
4. PT. Astra International, Tbk-Honda Sako.
5. PT. Astra International, Tbk-Honda Basuki Rahmat.

**Tabel I.1**

**Hasil pencapaian jumlah motor yang di jual PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang bulan Januari - Mei 2019**

<b>Bulan</b>	<b>Penjualan</b>	<b>Target</b>	<b>Presentase</b>
Januari	692 unit	900 unit	77 %
Februari	716 unit	760 unit	94 %
Maret	730 unit	850 unit	86 %
April	666 unit	850 unit	78 %
Mei	902 unit	1000 unit	91 %
Rata – rata	742 unit		

Sumber : *Dealer* Astra Honda Motor Palembang, Plaju (NDS), Veteran, Sukarame, Sako dan Basuki Rahmat, 2019

Hasil rata-rata penjualan motor dari kelima *dealer* Astra Honda Motor Palembang adalah 742 unit dari 872 unit target yang harus di capai. Angka

tersebut hampir mendekati target yang sudah di tentukan namun tetap belum memenuhi target seharusnya.

Dilihat dari tabel hasil pencapaian jumlah pembelian unit motor 5 *dealer* Astra Honda Motor Palembang bulan Januari - Mei 2019, target yang di capai sudah cukup baik memenuhi yang di harapkan meski belum begitu maksimal. Di lihat dari hasil banyaknya produk yang di jual PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang jumlah penjualan dalam bulan Januari 2019 mencapai 692 unit yang merupakan 77% dari 100% target yang diharapkan oleh perusahaan. Di bulan Februari 2019, 5 *dealer* Astra Honda Motor Palembang mendapat 716 unit yaitu 94% dari 100% target yang hampir mendekati target yang di harapkan. Pada bulan Maret dan April jumlah pelanggan Astra Honda Motor Palembang mencapai 730 unit dan 666 unit motor yaitu 86% dan 78 % dari 100% target pencapaian yang di harapkan. Pada bulan Mei, 5 *dealer* Astra Honda Motor Palembang penjualan yaitu 902 unit motor dengan 91% dari 100% target. Meskipun belum setiap bulan mencapai 100% target yang diharapkan, hasil kinerja karyawan Astra Honda Motor Palembang sudah cukup baik dan harus lebih di perbaiki agar pada tahun berikutnya pencapaian akan lebih meningkat bahkan sampai melebihi target yang akan di capai.

Berdasarkan hasil pencapaian tersebut dapat dilihat bahwa karyawan PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang masih kurang efektif dalam melaksanakan tiap tugas nya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil jumlah penjualan dalam beberapa bulan belum mencapai target yang diharapkan. Kemampuan karyawan dalam menghadapi setiap permasalahan pelanggan yang datang ke 5 *dealer* Astra Honda Motor Palembang juga kurang baik karena menurut karyawan yang bekerja di Astra Honda Motor Palembang mereka kurang mendapatkan

pelatihan khusus dalam menghadapi pelanggan yang datang ke dealer. Hal tersebut membuat para karyawan melaksanakan tugasnya semampu mereka.

Hasil kinerja karyawan yang ada di PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang saat ini bisa dikatakan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang ada yang diakibatkan karena karyawan yang bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaannya oleh karyawan PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang dan harus lebih di perbaiki agar pada tahun berikutnya pencapaian akan lebih meningkat bahkan sampai melebihi target yang akan di capai.

Permasalahan yang menyangkut gaya kepemimpinan PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang saat ini, menurut beberapa karyawan pimpinan di perusahaan kurang tegas terhadap para karyawan yang tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, seperti masalah kehadiran. Kurangnya pemberian hukuman terhadap karyawan yang mangkir dalam tugas-tugas nya, membuat para karyawan berfikir selama mereka dapat menjual motor mencapai target tidak akan masalah jika mereka terlambat datang ke dealer. Hal tersebut mengakibatkan terdapat beberapa konsumen yang datang ke dealer terabaikan. Kurang nya kedisiplinan karyawan PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang baik dan mengakibatkan penjualan menurun dan tidak mencapai target yang seharusnya.

Pimpinan juga kurang memiliki hubungan sosial yang erat dengan karyawan, seperti kurang memperhatikan pola kerja karyawan di kantor maupun karyawan di luar kantor. Hal tersebut menimbulkan kurangnya keinginan

karyawan untuk mencari pelanggan agar mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Pimpinan di PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang juga kurang berorientasi terhadap karyawan yang dinilai cukup acuh terhadap pekerjaan karyawan. Pimpinan kurang memberikan motivasi dalam bentuk pendekatan secara pribadi kepada karyawan, misalnya jarang memberikan *briefing* di pagi hari kepada karyawan sebelum memulai pekerjaan, dalam satu bulan hanya 2 kali melakukan *briefing* sebelum memulai aktifitas kantor. Pimpinan juga jarang mengawasi kinerja karyawan secara langsung di lokasi. Pimpinan hanya memberikan tugas untuk tiap divisi karyawan namun tidak terlalu sering mengawasi apa saja yang dilakukan oleh para karyawan dan jarang turun secara langsung mengawasi karyawan. Dampak dari kurangnya perhatian dari pimpinan membuat pelayanan yang diberikan karyawan terhadap para pelanggan tidak optimal dan menyebabkan beberapa pelanggan tidak puas dengan pelayanan di PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang.

Masalah antara ketidak tegasan gaya kepemimpinan terhadap karyawan mengakibatkan konflik sosial yang kurang baik antara pimpinan dan karyawan yang berdampak kepada hubungan sosial kurang bagus dan suasana di PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang menjadi kurang nyaman.

Selain itu, permasalahan di PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang dalam motivasi kerja yang dihadapi adalah, keterlambatan penerimaan insentif yang diterima oleh karyawan yang seharusnya dibayar pada awal bulan namun diberikan dipertengahan bulan. Pimpinan PT. Astra International, Tbk-



Honda Palembang memberikan motivasi karyawan dalam bentuk pemberian insentif berdasarkan penjualan 1 unit motor cash sejumlah Rp.40.000 dan 1 unit motor untuk pembelian kredit sejumlah Rp.80.000 yang merupakan tambahan gaji atau upah dasar yang diberikan sewaktu-waktu kepada karyawan yang memiliki prestasi sangat baik di Astra Palembang.

Terdapat pula penerimaan insentif yang berupa uang sejumlah Rp.200.000 jika karyawan dapat menjual beberapa tipe unit motor yang jarang terjual, seharusnya insentif di terima karyawan pada tiga bulan setelah proses jual beli motor, namun pada bulan ke lima bahkan bulan keenam baru menerima insentif tersebut.

Keterlambatan dalam penerimaan insentif karyawan mempengaruhi motivasi kerja, dimana terdapat kasus beberapa karyawan tidak mau menjual motor tersebut dari dealer tempat mereka berkerja dan malah menyalurkan penjualan motor ke dealer lain, yang dalam kasus ini karyawan bisa mendapatkan uang sejumlah Rp.200.000 - Rp.1.000.000 per unit motor dan dapat mereka terima di hari proses jual beli di laksanakan. Pemberian insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang yang dapat mengakibatkan naik atau turun nya penjualan perusahaan.

Adanya pemberian insentif yang membuat para karyawan harus bekerja keras untuk mendapatkan insentif tersebut juga mengakibatkan persaingan yang sangat ketat antar karyawan yang menyebabkan lingkungan kerja kurang nyaman bagi beberapa karyawan yang kurang berkompeten. Kenyataan tersebut juga mengakibatkan adanya beberapa karyawan yang kurang kompeten dalam

persaingan antar karyawan mau tidak mau untuk *resign* dari Astra motor Palembang atau bahkan di berhentikan dari pekerjaannya.

Permasalahan lain yang dihadapi adanya sistem kenaikan pangkat. Setiap karyawan baru yang bekerja di PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang harus menjalani masa magang. Jika karyawan dapat mencapai target penjualan dalam empat bulan berturut-turut, karyawan magang akan di rekomendasikan untuk mendapatkan promosi menjadi karyawan tetap. Adanya keuntungan yang di dapatkan karyawan yang sudah menjadi karyawan tetap mempuat karyawan magang bersemangat untuk mencapai target yang di tentukan.

Kasus yang terkait berdasar kan pengakuan beberapa karyawan PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang dimana proses kenaikan jabatan karyawan magang menjadi karyawan tetap sangat lambat dan di nilai bertele-tele, walaupun karyawan sudah memenuhi persyaratan yang di perlukan. Permasalahan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dalam PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang ini memiliki hubungan yang dapat mempengaruhi variabel satu dengan variabel lainnya dan sangat menentukan hasil penjualan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International, Tbk-Honda Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

Dengan dasar pemikiran di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra International, Tbk-Honda di Kota Palembang ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra International, Tbk-Honda di Kota Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Manfaat bagi penulis

Memberikan referensi dan wacana bagi mahasiswa sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Manfaat bagi lokasi penelitian

Memberikan manfaat bagi instansi atau organisasi yang terkait di dalamnya untuk agar dapat dijadikan pertimbangan melalui peranan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Manfaat bagi almamater

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan referensi dan memperkaya keilmuan di bidang Sumber daya manusia (SDM) khususnya yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan. Dalam hal ini, aspek yang ditinjau adalah gaya kepemimpinan dalam suatu perusahaan telekomunikasi di Indonesia. Di samping itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi penelitian berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

Danang Sunyoto (2013). Uji Validitas dan Realibilitas (Edisi 1). Yogyakarta : Maha Medika

Deri Alan Kurniawan dan Hani Siti Hanifah (2018) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut). *Journal of Knowledge Managemen Vol. 12; No. 0*. Diakses 25 November 2019, dari [file:///D:/Users/ASUS/Dyana/Skripsi/Jurnal Jurnal Deri 2016.Pdf](file:///D:/Users/ASUS/Dyana/Skripsi/Jurnal%20Deri%202016.Pdf)

Edy Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Farida Umi dan Hartono Sri (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)* : Universitas Muhammadiyah Ponorogo

Hasan, M. Iqbal. (2010). Statistik 2 (Statistik Inferensif). Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasan, M. Iqbal. (2014). Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Jakarta: PT Bumi Aksara

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Miftah Thoha (2010) *Kepemimpinan dalam Manajerial*. Jakarta : PT. Grafindo Persada

Robbins & Stepher P (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Gramedia  
Situmeang (2016) *Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta : Ekuilibria

Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV

Uswatun Hasanah AM dan Freddy J Rumambi (2017, September) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bayumas Jaya Mandiri, Jakarta. *Jurnal MAGISTER MANAJEMEN Vol. 3 No. 2 145 - 180* Diakses 25 November 2019, dari [file:///D:/Users/ASUS/Dyana/Skripsi/Jurnal Jurnal Uswatun 2016.Pdf](file:///D:/Users/ASUS/Dyana/Skripsi/Jurnal%20Uswatun%202016.Pdf)

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja (Edisi 5)*. Jakarta: Rajawali Persada Grafindo

Winda Lia Septiani (2016, September). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor di

Cikampek. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* . Diakses 25 November 2019, dari [file:///D:/Users/ASUS/Dyana/Skripsi/Jurnal Jurnal Winda 2016.Pdf](file:///D:/Users/ASUS/Dyana/Skripsi/Jurnal%20Jurnal%20Winda%202016.Pdf)