

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JAPAN BIKE AUTOMOTIF INDONESIA
CABANG PALEMBANG



Skripsi

Nama: M. Wendi Syahputra

Nim: 212016324

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

Skripsi

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JAPAN BIKE AUTOMOTIF INDONESIA
CABANG PALEMBANG

Diajukan untuk menyusun skripsi pada program strata satu fakultas ekonomi dan
bisnis universitas muhammadiyah Palembang



Nama: M. Wendi Syahputra

Nim: 212016324

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Japan Bike Automotif Indonesia
Cabang Palembang**

Nama : Muhammad Wendi Syahputra
Nim : 212016324
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si
NIDN: 0019026101



Dinarosi Utami S.E., M.M
NIDN: 0229056502

Mengetahui
Dekan
Ketua Program Studi Manajemen




Zahed Firdausy, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : M. Wendi Syahputra

NIM : 212016324

Konsentrasi : SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra I baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat ang 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. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan 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, 2020



M. Wendi Syahputra

ABSTRAK

Muhammad Wendi Syahputra/ 212016338/2020/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang / Manajemen Sumber Daya Manusia

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang, adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang, adakah Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang. Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 43 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling.. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda ada pengaruh yang (positif) motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi : $Y = 1,449 + 0,046X_1 + 0,301X_2 + 0,446$. Hasil uji F menunjukkan hasil $F_{hitung} 24,863 > F_{tabel} 2,44$, adanya pengaruh variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} t_{hitung} 2,546 > t_{tabel} 1,682$ untuk motivasi kerja, berarti $t_{hitung} t_{hitung} 6,167 > t_{tabel} 1,682$ untuk kepemimpinan, artinya ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi kerja dan kepemimpinan mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,554 atau 44,6%.

Kata kunci : motivasi, kepemimpinan, kinerja karyawan.

Abstract

Muhammad Wendi Syahputra / 212016338/2020 / The Influence of Work Motivation and Leadership on Employee Performance of PT. Japan Bike Automotive Indonesia, Palembang Branch / Human Resource Management

The formulation of the problems in this study were there any Influence of Work Motivation and Leadership on Employee Performance of PT. Japan Bike Automotive Indonesia Palembang Branch; the influence of Work Motivation on Employee Performance of PT. Japan Bike Automotive Indonesia Palembang Branch; and the influence of leadership on the employee performance of PT. Japan Bike Automotive Indonesia Palembang Branch. This type of research was an associative study. The sample used was 43 people with the sampling technique using proportionate stratified random sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection method used was through a questionnaire. The data analyses used were qualitative and quantitative. The analysis technique used multiple linear regressions, F-test, t-test and the coefficient of determination. The results of this study indicated that based on the results of multiple linear regression analysis, there was a positive influence of work motivation and leadership on employee performance with the regression equation: $Y = 1.449 + 0.046 X_1 + 0.301 X_2 - 0.446$. The results of the F-test showed the results of $F_{obtained} 24.863 > F_{table} 2.44$, it meant there was the influence of work motivation and leadership variables on employee performance. The results of the t-test showed the $t_{obtained}$ of $2.546 > t_{table} 1.682$ for work motivation, meaning that $t_{obtained}$ of $6.167 > t_{table} 1.682$ for leadership, meaning that there was an influence of work motivation and leadership on employee performance. Then, the coefficient of determination showed that work motivation and leadership variables were able to contribute to the employee performance by 0.554 or 55.4%.

Key words: motivation, leadership, employee performance.

PENGESAHAN

NO 350 (Abstract) B LMP 11/20 20

Telah diteliti oleh

Lembaga

Universitas Muhammadiyah Palembang



PRAKATA

Assalamua'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan mengucapkan puja dan puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.

Ucapan terima kasih yang pertama penulis sampaikan kepada Allah SWT, kemudian kepada kedua orang tua yang sangat saya cintai Bapak Rohaidi dan Ibu Latifah, mereka orang pertama yang sangat berjasa bagi penulis. “Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil”. Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

3. Ibu Zaleha Tri Handayani, SE.M.Si Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Palembang.
4. BapakDr. H. M. Idris, S.E, M.si Selaku Pembimbing 1, yang telah membimbing, mendidik, memberikan saran kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
5. Ibu Dinarosi Utami S.E., M.MSelaku Pembimbing 2, yang telah membimbing, memberikan saran dan arahan kepada penulis dalam pengerjaan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen pengajar program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Seluruh karyawan PT. Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada peneliti.
8. Sahabat-sahabat tercinta,Hendrik, Anton, Luxy, Indah, Dami , Tiara , Defri,Indra, dan dkk, Keluarga KKN Posko 141 dan teman-teman seperjuangan diwaktu bimbingan terimah kasih atas bantuan dan semangatnya.
9. Untuk almamater dan kampus hijau yang tercinta dan selalu dihati.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun akan penulis terima dengan senang hati demi kesempurnaan nilai skripsi dan penyusunan skripsi selanjutnya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dapat menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya, amin yarobal'alam.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2020

Penulis

M. Wendi Syahputra

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMANPERNYATAANBEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
HALAMAN ABSTRACK BAHASA INDONESIA	xi
HALAMAN ABSTRACK BAHASA INGGRIS	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Sebelumnya	23

C. Kerangka Pemikiran-----	25
D. Hipotesis -----	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian-----	27
B. Lokasi Penelitian-----	28
C. Operasional Variabel -----	29
D. Populasi Dan Sampling -----	30
E. Data Yang Diperlukan -----	31
F. Metode Pengumpulan Data-----	32
G. Uji Instrumen -----	33
H. Analisis Data Dan Teknik Analisis-----	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian-----	42
B. Pembahasan Hasil Penelitian-----	47
C. Teknik Analisis-----	59
D. Pembahasan -----	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan -----	74
B. Saran -----	75
DAFTAR PUSTAKA -----	76
LAMPIRAN -----	76

BAB I

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat penting dan khusus untuk mempelajari hubungan antara manusia dengan lingkungannya dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan untuk mengendalikan perilaku para individu yang ada didalam suatu organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat berkerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja sehingga menghasilkan sesuatu yang produktif.

Karyawan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan aset penting dalam suatu perusahaan. Karyawan sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan perusahaan di tempat bekerja. Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan pada perusahaan tersebut karena keberadaannya tidak dapat digantikan. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tak berarti. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan.

Kinerja karyawan adalah merupakan implementasi dari rencana yang disusun tersebut. Implementasi kinerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Wibowo(2007: 7) menyatakan kinerja berasal dari pengertian *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja atau prestasi kerja.

Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Muhammad Busro (2018:49), mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, memahami, sekaligus setuju dengan apa yang dilakukan termasuk bagaimana tugas itu dilakukan dengan baik. Seorang pemimpin adalah orang yang memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi, dan memotivasi kerja orang lain, Muhammad Busro (2018:217). Kemampuan untuk memberi inspirasi orang lain adalah unsur tertinggi dari kepemimpinan. Seorang pemimpin harus punya daya tarik personal atau menjadi suri tauladan agar bisa memberi inspirasi bagi orang lain.

PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang adalah salah satu perusahaan asing dibidang lelang dengan skala besar yang

berkantor pusat, mulai berdiri di Indonesia pada tanggal 16 November 2011, di Jakarta. PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang perusahaan Jepang yang bergelut di bidang perlelangan otomotif. Sejarah berdirinya PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang yaitu pertengahan tahun 2016 bertempat di halaman Palembang Trade Center Jalan R.A. Sukanto Palembang. Kinerja belum maksimal bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Hasil Kinerja Karyawan Pada Penjualan Mobil
PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang

No	Tahun	Penjualan		Target yang belum
		Target (Mobil)	Realisasi Target (Mobil)	dicapai Target (Mobil)
1	2015	100.000	85.014	14.986
2	2016	120.000	107.149	12.851
3	2017	140.000	128.411	11.589
4	2018	165.000	155.217	14.783
5	2019	180.000	161.002	18.998

Sumber: Data Penjualan PT Japan Bike Automotif Cabang Palembang 2020

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang masih belum sesuai dengan tujuan perusahaan dilihat dari aspek penjualan yang dibuktikan dengan adanya penurunan tingkat produksi yang ditargetkan perusahaan dari tahun 2015 hingga tahun 2019. Kenyataan adanya kinerja yang masih kurang baik dibuktikan dengan adanya data dari tabel tersebut.

Permasalahan Kinerja Karyawan terjadi karena beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal, seperti tujuan perusahaan belum tercapai, hal ini dapat dilihat dari hasil yang dicapai oleh Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, sehingga tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang sebesar-besarnya belum terwujud. Alat atau sarana yang dimiliki PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang kurang optimal seperti tidak tersedianya counter bank pada lingkungan perusahaan sehingga menghambat transaksi pembayaran deposit, lalu website perusahaan sering mengalami gangguan menyebabkan proses perlelangan tidak berjalan dengan baik menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif. Kompetensi karyawan PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, seperti halnya ada beberapa karyawan yang atau staff yang masih belum menguasai substansi pekerjaannya, serta kurangnya kemampuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan seperti kurang mengerti cara pendekatan dengan para konsumen dan kurang cekatan ataupun kurang tanggap dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan memperhatikan masalah-masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan maka PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang harus meningkatkan kinerja karyawannya.

Permasalahan yang terjadi selanjutnya mengenai motivasi kerja karyawan dimana karyawan menilai perusahaan belum mampu memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan, sehingga karyawan tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal, seperti kebutuhan akan fisiologis yaitu mengenai bonus dan insentif yang dirasa belum sesuai dengan yang diharapkan karyawan, kemudian kebutuhan akan rasa aman yang belum dirasakan karyawan sehingga karyawan kurang fokus ataupun tidak nyaman dalam bekerja dikarenakan perusahaan belum menyediakan alat keamanan yang baik seperti warning lamp dan belum memberikan asuransi jiwa kepada karyawan, kemudian mengenai aktualisasi diri masih belum diterapkan dengan baik dimana perusahaan tidak memberikan kebebasan karyawan untuk menggunakan kemampuan dan skill yang karyawan miliki sehingga karyawan tidak dapat menuangkan semua kemampuan dan skill mereka.

Permasalahan Kepemimpinan pada PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang masih belum baik. hal ini dapat dilihat dari kemampuan pimpinan dalam menganalisis situasi dan kondisi dilapangan, sehingga seringkali karyawan memperoleh tanggung jawab yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Kemudian, keterampilan berkomunikasi masih kurang baik dilihat dari cara pemimpin yang jarang memberi arahan, maupun nasihat kepada karyawan, serta sikap ketegasan yang tidak ditunjukkan oleh pimpinan sehingga kerap kali karyawan melakukan kesalahan dan sering tidak mendapatkan teguran. Hal ini menyebabkan

pekerjaan tidak dengan baik dan dapat menurunkan performa dalam memberikan pelayanan kepada pembeli.

Berdasarkan kenyataan yang ada kinerja karyawan PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang masih belum sesuai dengan yang diharapkan dan masih perlu dikaji lebih lanjut, maka dari itu dua konsep yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

Adakah pengaruh Motivasi Kerja atau Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja atau Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja

yang sesungguhnya khususnya terhadap Motivasi Kerja atau Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh Motivasi Kerja atau Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Japan Bike Automotif Indonesia Cabang Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro dan Daryanto (2017) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Medika.

Dwi Priyantoro (2009) *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta : PT Bumi Kitra.

Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 1)*. Jakarta : Prenadamedia Grup.

Ervita Safitri dan Kholillah (2017) *Statistik 1*. Palembang : Citra Books.

Hadari Nawawi (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Iqbal Hasan (2008) *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kasmir (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok : Rajawali Pers.

Machmed Tun Ganyang (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit in Media.

Maryono Susilo (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.

Muhammad Busro (2018) *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1). Jakarta : Prenadamedia Grup.

Pedomanan Usulan Penelitian (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Robbins (2006) *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.

Slamet Riyadi (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Universitas Negeri Semarang Press.

Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok : Rajawali Pers.