

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA MOTOR
PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : DIKA NATALDI
NIM : 212018217

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ASTRA HONDA MOTOR
PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



NAMA : DIKA NATALDI

NIM : 212018217

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dika Nataldi
NIM : 212017217
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor Veteran Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 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 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. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan kemudian apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022



Dika Nataldi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT Astra Honda Motor Veteran Palembang

Nama : Dika Nataldi
NIM : 212018217
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, februari 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. Hj. Choiriyah S.E., M.SI
NIDN: 0211116203



Ahmad Adi Arifai, S.E., M.M
NIDN: 0215117901

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Trihandayani, S.E., M.SI
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Barang siapa yang ingin mutiara dia harus berani terjun ke lautan yang paling dalam ,barang siapa ingin mencapai kesuksesan dia harus berjuang berusaha dan berdoa siang dan malam karna hidup yang tidak dipertaruhkan tidak akan dimenangkan “

*Segala Puji Bagi Allah Wahai Tuhan Semesta Alam
Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Terkasih*

PERSEMBAHAN :

*Orang Tuaku Tercinta
Keluargaku Tersayang
Dosen-Dosenku Yang Luar Biasa
Sahabat-Sahabatku seperjuangan Yang Penuh Kekompakkan*

PRAKATA



Assalamu 'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbi'l'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor Veteran Palembang**” dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda dan Ibunda. Kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampakan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Hj. Choiriyah, S.E., M.Si dan Bapak Ahmad Adi Arifai, S.E, M.M selaku pembimbing I dan II.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu.
8. Seseorang yang Terkasih.

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2022

Dika Nataldi

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
Abstrak Indonesia.....	xii
Abstract Inggris	xiii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	14
A. Landasan Teori.....	14
B. Kerangka Pemikiran.....	30
C. Hipotesis.....	32
BAB III. METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian.....	34
C. Operasionalisasi Variabel.....	34
D. Populasi dan Sampel	35
E. Data yang Diperlukan	36

F. Metode Pengumpulan Data	37
G. Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan.....	62
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Simpulan	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pra Riset.....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	36
Tabel IV.1 Uji Validitas	49
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	50
Tabel IV.3 Jenis Kelamin.....	51
Tabel IV.4 Pendidikan	51
Tabel IV.5 Pengalaman Kerja	52
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	53
Tabel IV.7 gaya Kepemimpinan	54
Tabel IV.8 Motivasi	56
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel IV.10 Uji F	59
Tabel IV.11 Uji t	60
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4. Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Identitas Responden
- Lampiran 6. Frekuensi Jawaban Responde
- Lampiran 7. Uji Regresi Linier Berganda, Anova, Uji F dan Uji t
- Lampiran 8. Tabel Distribusi F
- Lampiran 9. Tabel Distribusi t
- Lampiran 10. Tabel Distribusi r
- Lampiran 11. Surat KeteranganTelah Melakukan Riset
- Lampiran 12. Kartu Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi
- Lampiran 13. Sertifikat AIK
- Lampiran 14. Sertifikat Pelatihan Pengolahan Data SPSS
- Lampiran 15. Sertifikat Komputer
- Lampiran 16. Plagiarsm Checker
- Lampiran 17. Biodata Penulis

ABSTRAK

Dika Nataldi/ 202017217/ 2022/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor Veteran Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Astra Honda Motor Veteran Palembang. Sampel yang digunakan adalah 65 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 95% membuktikan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 95% membuktikan ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 60,5%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Dika Nataldi/ 202017217/2022/ The Influence of Leadership Style and Motivation on Employee Performance at PT Astra Honda Motor Veteran Palembang

This study aims to determine the effect of leadership style and motivation on the performance of employees of PT Astra Honda Motor Veteran Palembang. The sample used was 65 respondents. The data used are primary and secondary data. The data analysis used is quantitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence of leadership style and motivation on employee performance. The results of simultaneous hypothesis testing with a 95% confidence level prove that there is an influence of leadership style and motivation on employee performance. The results of partial hypothesis testing with a 95% confidence level prove that there is a partial influence of leadership style and motivation on employee performance. The value of the coefficient of determination shows that the variables of leadership style and motivation are able to influence employee performance, with the amount of the contribution caused by it is 60.5%.

Keywords: Leadership Style, Motivation, and Employee Performance

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.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. 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 Thoha (2018:804) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah suatu norma atau perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai sebuah tujuan yang dicapai. 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 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.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu 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.

Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu; Faktor internal dan Faktor eksternal 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

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.

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 dealer Astra Honda Motor yang terdapat di wilayah Palembang, yaitu PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang. Berikut ini adalah tabel hasil penjualan sepeda motor astra honda veteran palembang yang di input periode 9 bulan terakhir tahun 2021 yang mana mengalami penurunan setiap bulannya efek dari pandemi virus corona yang membuat penjualan terus menurun.

Tabel I.1
Hasil pencapaian jumlah motor yang di jual
PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang

Bulan	Realisasi	Target penjualan	presentase	Tidak tercapai
Januari	500 unit	500 unit	100%	0 %
Februari	426 unit	450 unit	95%	5 %
Maret	400 unit	430 unit	93%	7%
April	392 unit	400 unit	98%	2%
Mei	349 unit	370 unit	94%	6%
Juni	517 unit	550 unit	94%	6%
Juli	546 unit	600 unit	91%	9%
Agustus	644 unit	700 unit	92%	8%
September	611 unit	650 unit	94%	6%

Sumber : Dealer Astra Honda Motor Palembang Veteran, 2021

Hasil rata rata penjualan sepeda motor dealer astra honda motor veteran palembang adalah 487 unit dari 517 target yang harus dicapai tersebut hampir mendekati target yang sudah di tentukan namun tetap belum memenuhi target seharusnya. Berdasarkan hasil pencapaian tersebut dapat dilihat bahwa karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran 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 Berdasarkan hasil pencapaian tersebut

Dapat dilihat bahwa karyawan PT.Astra Honda Motor veteran Palembang.masih kurang efektif dalam melaksanakan tiap tugas nya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil jumlah penjualan dalam beberapa bulan belum mencapai target yang di harapkan. Kemampuan karyawan dalam menghadapi

setiap Permasalahan pelanggan yang datang ke *dealer* Astra Honda Motor Veteran Palembang juga kurang baik menurut karyawan yang bekerja di Astra Honda Motor Veteran 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 PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang saat ini bisa dikatakan kurang baik, hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang ada yang diakibatkan karena karyawan yang bermalasan dalam melakukan pekerjaannya oleh karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran 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 Honda Motor Veteran 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. Kurangnya kedisiplinan karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran 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 Honda Motor Veteran 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 Honda Motor Veteran 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 Honda Motor

Veteran Palembang menjadi kurang nyaman

Selain itu, permasalahan di PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang dalam motivasi kerja yang dihadapi adalah, keterlambatan penerimaan insentif yang diterima oleh karyawan yang seharusnya dibayar pada awal bulan namun diberikan dipertengahan bulan. PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang memberikan motivasi karyawan dalam bentuk pemberian insentif berdasarkan penjualan 1 unit motor cash sejumlah Rp.100.000 dan 1 unit motor untuk pembelian kredit sejumlah Rp.250.000 yang merupakan tambahan gaji atau upah dasar yang diberikan sewaktu-waktu kepada karyawan yang memiliki prestasi sangat baik di PT Astra Honda Motor Veteran Palembang. Terdapat pula penerimaan insentif yang berupa uang sejumlah Rp.500.000 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 Honda Motor Veteran Palembang yang dapat mengakibatkan naik atau turun nya penjualan

perusahaan.

Keterlambatan dalam penerimaan insentif 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 proses jual beli dilaksanakan.

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 PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang atau bahkan di berhentikan dari pekerjaannya.

Permasalahan lain yang dihadapi adanya sistem jenjang karir Setiap karyawan baru yang bekerja di PT. Astra Honda Motor Veteran 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 membuat karyawan bersemangat untuk mencapai target. Kasus yang terkait berdasar kan pengakuan beberapa karyawan PT. Astra

Honda Motor Veteran Palembang dimana proses jenjang karir 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 Honda Motor Veteran Palembang ini memiliki hubungan yang 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 Honda Motor Veteran Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka peneliti dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor Veteran Palembang?
2. Adakah Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang?
3. Adakah Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan bertujuan:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Astra Honda Motor Veteran Palembang
2. Untuk Mengetahui Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang
3. Untuk Mengetahui Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Honda Motor Veteran Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktek dan teori selama ini yang di peroleh pada perkuliahan, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi tempat penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan permasalahan dalam sebuah organisasi khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja PT. Astra Honda Motor Veteran Palembang

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diterapkan sebagai bahan acuan atau perbandingan sekaligus sebagai tambahan referensi bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang relative sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Asianti, Diah Isnaini, Dkk. 2019. *Metodologi Penelitian Bisnis*, NoerFikri Palembang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenademia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung PT. Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja*, Edisi kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.