

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BONARDO CIPTA UTAMA
DI KABUPATEN MUARA ENIM**



Skripsi

Nama : Wydiya

NIM : 212018098

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BONARDO CIPTA UTAMA
DI KABUPATEN MUARA ENIM**

Skripsi

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



**Nama : Wydiya
NIM : 212018098**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wydiya

NIM : 212018098

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini 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 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 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, Agustus 2022


Wydiya



Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim.

Nama : Wydiya
NIM : 212018098
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Agustus 2022

Pembimbing I



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN : 0216057001

Pembimbing II



Ummi Kalsum, S.E., M.Si

NIDN: 0230047702

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zalina Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri (QS. Ar Ra’d:11)”

**“ Disetiap kali kau merasa beruntung do’a Ibu mu telah di kabulkan Tuhan“
(wydiya)**

Dengan Cinta dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Bambang Irawan dan Ibu Risdiana**
- ❖ Kakak pertama ku Agung Saputra beserta ayuk ipar ku Esva Destiana**
- ❖ Kakak kedua ku Roberto Subagio beserta ayuk ipar ku Suci Murni**
- ❖ Keponakan ku Tersayang Garvi Rajendra, Griselda Alesha R. Subagio (Alm), Azkiya Subagio dan Giargu Aheba.**
- ❖ Orang Tua kedua bagiku yaitu Bapak Ponimin dan Ibu Ela Ningsi (Alm)**
- ❖ Dosen Pembimbingku Ibu Ummi Kalsum, S.E.,M.Si dan Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**
- ❖ Sahabat-sahabatku tercinta**
- ❖ Almamater Kebanggaanku**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim** dapat terselesaikan. Penelitian ini terdapat 9 Indikator dengan 54 sampel. Teknik analisis ini penulis menggunakan teknik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi. 23.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Kedua Orang Tua ku tercinta Ayahanda Bambang Irawan dan Ibunda Risdiana, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, mendukung dan mendoakan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani,S.E.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan Bapak Mister Chandra,S.Pd.,M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Ummi Kalsum,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang dengan kesabaran membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang ini. Beserta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Keluarga besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
9. Keluarga besar kelas malam yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah selama di perkuliahan.

10. Terima Kasih untuk Tiya Lika Fitra Sari dan Sania Palupi yang dari awal berjuang sampai pada titik sekarang ini memberikan support, motivasi dan juga telah membantu banyak dalam penulisan skripsi ini.
11. Untuk sahabat seperjuanganku (Tiya lika Fitra Sari, Julianti, Sania palupi dan Alni Oktina) Terimakasih telah banyak membantu serta memberikan Subangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini hingga sampai ada dititik sekarang dan selalu memberikan motivasi, semangat yang sangat berharga.
12. Sahabat-sahabtku tersayang yang telah memberikan semangat dan dukungan Tiyak, Nyok, Erni, Deot, Lindot, Fhefeb, Julay, Mumuk, Ayu, Indah, Ayuk Novi, Ayuk Ulan, Tri, dan Fir.
13. Sahabat seperjuangan ku manajemen kelas malam dan teman-teman KKN-57 posko 29.

Penulis Menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Palembang, Agustus 2022



Wydiya

Halaman Sampul Luars	
Halaman Judul.....	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iv
Halaman Prakata	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Lampiran	xi
Halaman Abstrak	xii
Halaman Abstract	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	12
A. Penelitian Sebelumnya	12
B. Landasan Teori.....	25
C. Kerangka Pemikiran.....	29
D. Hipotesis	33
BAB III. METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi Penelitian.....	35
C. Operasionalisasi Variabel.....	36
D. Populasi Dan Sampling	37
E. Data Yang Diperlukan.....	40

F. Metode Pengumpulan Data	40
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	42
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Hasil Penelitian	49
B. Pembahasan Hasil Penelitian	68
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	48

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pencapaian Target Pengerjaan Proyek PT. Bonardo Cipta Utama periode 2019 – 2021	7
Tabel II.1 Persamaan dan perbedaan penelitian sebelumnya.....	27
Tabel III.1 Variabel, definisi operasional, indikator dan skala	38
Tabel III. 2 Jumlah karyawan PT. Bonardo Cipta Utama	39
Tabel III. 3 Kerangka sampel.....	41
Tabel IV.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	51
Tabel IV.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	52
Tabel IV.3 Karakteristik responden berdasarkan jabatan	53
Tabel IV.4 Jawaban responden berdasarkan kinerja karyawan	54
Tabel IV.5 Jawaban responden berdasarkan kepemimpinan.....	56
Tabel IV.6 Jawaban reponden berdasarkan motivasi kerja	58
Tabel IV.7 Uji Validitas	60
Tabel IV.8 Uji Reliabel	61
Tabel IV.9 Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel IV.10 Uji F	64
Tabel IV.11 Uji t	65
Tabel IV.12 Uji Koefisien Determinasi	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Kegiatan Penelitian
- Lampiran 2 Tabel Issac dan Michael
- Lampiran 3 Kuesioner
- Lampiran 4 Tabulasi
- Lampiran 5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 8 Tabel Distribusi F
- Lampiran 9 Tabel Distribusi t
- Lampiran 10 Tabel R (Korelasi Sederhana)
- Lmpiran 11 Frekuensi Karakteristik Responden
- Lampiran 12 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 13 Surat Keterangan BPP
- Lampiran 14 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 15 Sertifikat AIK
- Lampiran 16 Pagiarism Checker X Originality Report
- Lampiran 17 Sertifikat Magang
- Lampiran 18 Sertifikat Seminar Online
- Lampiran 19 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 20 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran 21 Sertifikat SPSS
- Lampiran 22 Biodata Penulis

ABSTRAK

Wydiya/212018098/2022/Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim/ Sumber Daya Manusia (SDM).

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim. Total populasi dalam penelitian ini adalah 62 orang karyawan. Dengan teknik *Proportinate stratified random sampling* sehingga diperoleh 54 sampel dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Wydiya/212018098/2022/The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at PT. Bonardo Cipta Utama in Muara Enim Regency/ Human Resources (HR).

This study aims to examine the effect of leadership and work motivation on employee performance at PT. Bonardo Cipta Utama in Muara Enim Regency.

The population of this research is the employees of PT. Bonardo Cipta Utama in Muara Enim Regency. The total population in this study was 62 employees. With the Proportinate stratified random sampling technique so that 54 samples were obtained in this study, the data analysis technique used was multiple linear regression.

The results show that leadership has a significant positive effect on employee performance, work motivation has a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously leadership and work motivation have a significant effect on employee performance at PT. Bonardo Cipta Utama in Muara Enim Regency.

Keywords: Leadership, Work Motivation, and Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Secara umum, karyawan mengharapkan masa depan, sementara perusahaan mengharapkan perubahan. Oleh karena itu, perusahaan melalui para manajernya harus dapat mempersiapkan pekerjaannya atau Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menghadapi perubahan, baik perubahan yang datang dari perusahaan maupun yang datang dari pekerjaannya. Salah satu kajian SDM adalah kinerja.

Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat *top*, *middle* maupun *lower*.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. SDM merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen SDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk

selanjutnya disebut MSDM berkaitan dengan kebijakan dan praktik-praktik yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek SDM dari Manajemen Kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Manajemen sumber daya manusia, atau disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Daryanto & Bintoro, 2017:15).

Manajemen SDM didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, kinerja juga sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya

dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Perusahaan melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya (Kasmir, 2016:182)

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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain efektivitas, efisiensi, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan

serta keterampilan guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional (Sutrisno, 2014:176)

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Adanya motivasi, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang berasal dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi, hanya dengan kejelasan tujuan, maka semua individu yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya (Kasmir, 2016:189–193)

Kepemimpinan merupakan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada karyawan guna mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kepemimpinan berarti menciptakan nilai-nilai dan budaya bersama, mengkomunikasikan tujuan-tujuan kepada karyawan di seluruh organisasi, dan memberikan semangat untuk memperlihatkan kinerja tinggi kepada karyawan (Daft, 2015:44)

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidaklangsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran

dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu (Inaray, dkk, 2016:463)

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara kenfrehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2021:2)

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan keinginan orang tersebut. Pemberian motivasi kerja kepada karyawan dapat dilakukan dengan pemenuhan kebutuhan sebagai dasar dalam melakukan kerja dan komunikasi persuasif, sehingga karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kedisiplinan dalam bekerja juga merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya (Sutrisno, 2014:109)

Motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*Intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*Persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi sering diartikan pula sebagai faktor

pendorong perilaku seseorang agar karyawan merasa menjadi bagian dari suatu perusahaan, maka kesejahteraan karyawan harus diperhatikan melalui pemberian kompensasi antara lain: gaji, insentif, finansial dan nonfinansial, jaminan kesehatan karyawan, jaminan pensiun dan fasilitas lain yang diharapkan mampu memotivasi karyawan dan membangun kesetiaan/loyalitas terhadap perusahaan (Robbins dalam Wibowo, 2016:322)

PT. Bonardo Cipta Utama pada awalnya terbentuk pada tahun 2009 berupa studio arsitek yang bernama *Architectwo design studio*, lalu pada tahun 2013 memantapkan menjadi PT. Bonardo Cipta Utama.

PT. Bonardo Cipta Utama terlahir pada tanggal 5 Juni 2013 sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Jasa Perencanaan, Pengawasan, maupun Pelaksanaan. Sesuai dari namanya yakni Bonardo yang artinya Benar/Jujur adalah landasan yang mendasari prinsip kerja dari perusahaan ini. PT. Bonardo Cipta Utama tidak hanya berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dan berkualitas tetapi juga berusaha untuk menjadi Mitra terpercaya bagi Klien/Pemberi Tugas.

PT. Bonardo Cipta Utama walaupun masih tergolong baru tetapi memiliki prinsip untuk tidak pernah takut untuk terus belajar dan memperbaiki diri dari waktu ke waktu agar menjadi perusahaan yang terbaik dan dikenal di bidangnya.

Ruang lingkup usaha PT. Bonardo Cipta Utama bergerak di bidang pelayanan Jasa Konsultan Arsitektur termasuk Struktur maupun Mekanikal

Elektrikal Plumbing (MEP), Jasa Konsultan Interior, Jasa Konsultan Pengawasan, dan Jasa Pelaksanaan.

PT. Bonardo Cipta Utama senantiasa terbuka untuk bekerjasama dengan pihak-pihak lain, baik pemerintah maupun swasta, baik perusahaan maupun perorangan, baik lokal maupun asing untuk mencapai hasil yang terbaik dalam meningkatkan penguasaan dan wawasan teknologi yang sedang berkembang.

Tabel I.1 Pencapaian Target Pengerjaan Proyek PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim periode 2019 – 2021

Tahun	Target Pekerjaan	Realisasi Pekerjaan	Target Tercapai	Yang tidak Tercapai
2019	11	8	72,72 %	28,28 %
2020	14	11	78,57 %	22,43 %
2021	17	14	82,35 %	18,65 %

Sumber : PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim

Data tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam hal pencapaian kinerja pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, ketercapaian target mengalami kenaikan disetiap tahunnya namun pencapaian tersebut belum mencapai tujuan yang ditetapkan. Penyebab hal tersebut banyak faktor yang bisa mempengaruhinya, kondisi menurunnya kinerja karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim disebabkan dengan kurangnya bahan material, kondisi lapangan dan kemampuan pekerja yang tidak stabil, dan yang terakhir disebabkan oleh lokasi pabrikasi yang jauh dengan lokasi

proyek. Hal ini berdampak pada kualitas hasil pekerjaan karyawan menjadi tidak maksimal.

Adapun hasil wawancara saya dengan beberapa karyawan PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim mengenai masalah dan kendala apa saja yang terjadi dan rata-rata mereka menjawab mengenai keterlambatan masuk nya bahan material, penempatan posisi yang tidak sesuai dengan bidang ahli mereka hal ini berdampak pada efisiensi hasil pekerjaan menjadi tidak efisien. Dan ketika karyawan harus dituntut bekerja sesuai dengan struktur yang telah diberikan oleh atasan mengakibatkan kurangnya inisiatif karyawan tersebut sehingga kesulitan dalam menuangkan kreasi dan inovasi pekerjaan dan bisa menyebabkan tekanan dalam bekerja.

Masalah yang mendasar dan paling menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah Kepemimpinan dimana Pimpinan di PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim tidak memberikan keteladanan yang baik, kurangnya komunikasi yang baik pada karyawannya, karyawan merasa tidak ada *feedback* (timbang balik) dalam memberikan pendapat, pimpinan hanya ingin karyawan mendengarkan masukkan atau pendapatnya tapi jika karyawan memberikan masukkan atau memberikan pendapat tidak ada respon atau tindak lanjut dari pimpinan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh sebagian karyawan menyatakan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan pimpinan tidak sesuai dengan harapan karyawan, misalnya pimpinan perusahaan masih belum bisa melakukan perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan dengan baik,

selain itu pimpinan tidak tegas memberikan sanksi bagi karyawan yang sering tidak masuk kerja. Serta pimpinan tidak memiliki kepercayaan diri dan inisiatif sebagai pimpinan perusahaan dalam menyelesaikan masalah serta meningkatkan kinerja karyawan.

Pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim motivasi yang diterima oleh karyawan kurang baik dikarenakan kurangnya sosialisasi atasan sehingga membuat karyawan kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan sering terjadinya selisih paham antar karyawan. Hal itu disebabkan oleh hubungan antara karyawan dan atasan tidak harmonis. dan kurangnya rasa aman yang diterima karyawan karena tidak adanya jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, kurangnya pemberian bonus setelah mencapai suatu target pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Minimnya pengakuan seperti pujian dan saling menghargai yang diberikan atasan kepada karyawan terhadap prestasi yang dicapai karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah mengenai pentingnya kepemimpinan, komunikasi, motivasi dan kinerja karyawan bagi sebuah perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim?
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabuapten Muara Enim.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di kabuapten Muara Enim.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bonardo Cipta Utama di Kabupaten Muara Enim.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan berkaitan dengan komunikasi dan kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan juga kinerja perusahaan.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya bagi pembaca

3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan bagi penulis yang nantinya dapat berguna dan dapat diterapkan penulis dalam dunia kerja nantinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurrahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metode Penelitian Bisnis*. NoerFikri.
- Daft, R. L. (2015). *Manajemen*. Salemba.
- Daryanto, & Bintoro. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Fahmi. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. LD MEDIA.
- Haqiqi, F., Azmi, Sambuardi, R., & Rahmadani, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Karya Karimun. *Jurnal Kemunting*, 3(1), 629–646.
- Hasan, I. (2015). *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kirana & Pradipta (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.JAK, *Jurnal Ilmiah*, Manajemen Sumber Daya Manusia, 29(3), 286-296
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/10456/6490>.
- Lobeng, H., & Tri Wahono, H. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Usaha Bersama Jombang. *Business and Accounting Education Journal*, 1(2), 197–202.
<https://doi.org/10.15294/baej.v1i2.42196>
- Mariani, B & Subandrio (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers, *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 29(3), 369-377
<http://jurnal.umb.ac.id/index.php/jems/article/view/1615>.
- Mayasari, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Manajemen Kontruksi Pelembang. *Jurnal Kompetitih*, 5, 1–18.

Rachma, S., Mulyani, S. R., & Yuliaty, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radiks Insan Persada. *Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi, Dan Teknik*, 2(November), 107–115.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Trygu. (2017). *Teori Motivasi Abraham Ha.Maslow dan Implikasinya Belajar Matematika*. Guepedia.

Wantoro, Oktaviannur, & Habbiburahman. (2017). Visionist Visionist t. *Jurnal Manajemen*, 6(1).

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali.