

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SHOFA
MARWAH ANUGERAH PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Panca Bimantara

NIM : 212019366

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SHOFA
MARWAH ANUGERAH PALEMBANG

Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang



Nama : Panca Bimantara

NIM : 212019366

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Panca Bimantara
NIM : 212019366
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Shofa Marwah Anugerah Palembang

Dengan ini 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 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 ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2025



Panca Bimantara

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Karyawan PT.Shofa Marwah Anugerah
Palembang

Nama : Panca Bimantara

NIM : 212019366

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

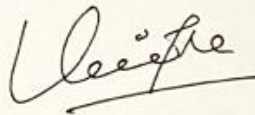
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal

Pembimbing I,



Fitantina, S.E., M.Si.
NIDN : 28026301

Pembimbing II,

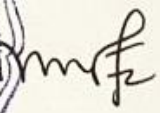


Ummi Kalsum, S.E., M.Si.
NIDN : 0230047702

**Mengetahui
Dekan**

u.b. Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PESEMBAHAN

MOTTO :

"Tidak ada ujian yang tidak bisa diselesaikan. Tidak ada kesulitan yang melebihi batas kesanggupan. Karena, 'Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya'."

(QS. Al Baqarah: 286)

“ Terlambat bukan berarti gagal, cepat bukan berarti hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. Percaya proses itu yang paling penting, karena Allah telah mempersiapkan hal baik dibalik kata proses yang kamu anggap rumit.”

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Kepada Kedua Orang Tua, terimakasih atas kasih sayang, dukungan dan do'a-do'a yang telah kalian berikan kepadaku selama ini.
- ❖ Kepada Kakakku yang telah mendukung, memotivasi, membantu dan memberikan semangat kepadaku.
- ❖ Dan Almameter Hijan Kebangganku

PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shofa Marwah Palembang” Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, saudaraku serta seluruh keluarga besar dan sahabat seperjuangan. Selesaiannya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak 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 selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

5. Ibu Fitantina, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Ummi Kalsum, SE.,M.SI selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Bapak Muhammad Caesar selaku Direktur, Kak Gilang din PT. Shofa Marwah Palembang yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Responden PT. PP.London Sumatra Indonesia, Tbk palembang yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
10. *My best partner* Utami Alparisa,terimakasih karena telah berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini,meluangkan baik tenaga,waktu,pikiran,maupun materi. Terimakasih telah menjadi bagian awal dari perjalanan kuliah penulis hingga sekarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Billahi Fii sabiilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaikum
Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Agustus 2025

Yang Menyatakan



Panca Bimantara

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA,KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	11
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	23
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi Penelitian	29
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Data yang diperlukan	34

F. Metode Pengumpulan Data	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
A. Hasil Penelitian	46
B. Pembahasan.....	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	66
A. Simpulan	66
B. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68
DAFTAR KUESIONER	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data pendapatan
Tabel 1.2	Data hasil pra riset kinerja karyawan
Tabel 1.3	Data hasil pra riset motivasi kerja
Tabel 1.4	Data hasil pra riset gaya kepemimpinan
Tabel 3.1	Definisi operasional variabel
Tabel 3.2	jumlah karyawan
Tabel 3.3	instrumen skala likert
Tabel 4.1	Uji Validitas
Tabel 4.2	Uji Reliabilitas
Tabel 4.3	Kinerja Karyawan (Y)
Tabel 4.4	Motivasi Kerja (X1)
Tabel 4.5	Gaya Kepemimpinan (X2)
Tabel 4.6	Analisis regresi linier berganda
Tabel 4.7	Uji F
Tabel 4.8	Uji t
Tabel 4.9	Koefisien Determinasi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikir

Gambar 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Gambar 4.2 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Gambar 4.3 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Gambar 4.4 Karakteristik responden berdasarkan bagian

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jadwal Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Responden
- Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel (Y)
- Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel (X1)
- Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel (X2)
- Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 8 Uji Regresi
- Lampiran 9 Uji F
- Lampiran 10 Uji t
- Lampiran 11 Tabel Distribusi uji t
- Lampiran 12 Tabel Distribusi uji f
- Lampiran 13 Sertifikat Komputer
- Lampiran 14 Sertifikat AIK
- Lampiran 15 Sertifikat SKPI
- Lampiran 16 Sertifikat SKPI
- Lampiran 17 Sertifikat SPSS
- Lampiran 18 Pernyataan Bebas Plagiat
- Lampiran 19 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 20 Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran 21 Surat Pelunasan BPP

ABSTRAK

Panca Bimatara/212019366/Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang. Penelitian ini berjenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 105 karyawan, dengan sampel yang digunakan 84 responden yang dengan teknik *simple random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis secara simultan membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis secara parsial membuktikan ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi kinerja karyawan sebesar 60,7%

Kata kunci : Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Panca Bimatara/212019366/Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia.

This study aims to determine the effect of work motivation and leadership style on employee performance at PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang. This study is an associative study. The population in this study was 105 employees, with a sample of 84 respondents using a single random sampling technique. The data used were primary and secondary data, collected using a questionnaire. The analysis techniques used were multiple linear regression analysis, the F test, the t test, and the coefficient of determination. The results of the simultaneous hypothesis test demonstrated a significant effect of work motivation and leadership style on employee performance. The partial hypothesis test results demonstrated a significant effect of work motivation on employee performance, and a significant effect of leadership style on employee performance. The coefficient of determination value indicates that work motivation and leadership style contributed 60.7% to changes in employee performance.

Keywords: Work Motivation, Leadership Style, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang sangat penting karena berfungsi sebagai penggerak utama dalam mewujudkan keunggulan kompetitif. SDM yang berkualitas dan profesional adalah yang mampu berinovasi dan beradaptasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang sangat dinamis. Oleh karena itu, manajemen SDM harus berfokus pada pengembangan potensi individu untuk mendukung tujuan organisasi (Wibowo,2022). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2021:10). manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas individu yang terdapat didalam suatu organisasi dengan beberapa cara yang dapat dipertanggung jawabkan secara strategis, etis, dan sosial (Hasibuan 2019:10).

Era globalisasi yang sedang berlangsung saat ini,Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) muncul sebagai unsur kritis dalam kesuksesan organisasi untuk menjadi pondasi utama yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi ditengah dinamika perubahan yang cepat. Dalam konteks ini, produktivitas dan kinerja organisasi jadi fokus utama dan MSDM menjadi alat yang esensial untuk meningkatkan kualitas serta

kontribusi para anggota organisasi.

Kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2021:14). Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam memenuhi tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari,2020:77). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir,2019 : 189).

Menurut Sutrisno (2019:146) mengatakan “Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Menurut Hasibuan (2019:143) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Menurut Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

PT Shofa Marwah Anugerah Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa kontruksi terutama membangun jalan. PT Shofa Marwah Anugerha berlokasi di JL.Sukabangun 2 Lr.Tanjung NO. 1315 Kel.Sukabangun Kec.Sukarami,Kota Palembang.

Berdasarkan hasil tinjauan peneliti melalui data pendapatan pada PT Shofa Marwah Anugerah Palembang,dapat diketahui bahwa selama 4 tahun terakhir masih belum mencapai realisasi target pendapatan, sebagaimana dalam data berikut :

Tabel I.1 Data Pendapatan PT Shofa Marwah Anugerah Palembang (Periode 2020-2023)			
Tahun	Target(rupiah)	Realisasi	Presentasi (%)
2020	165.000.000.000	160.326.000.000	97%
2021	185.000.000.000	175.485.000.000	95%
2022	175.000.000.000	165.240.000.000	94%
2023	165.000.000.000	155.516.000.000	94%

Sumber : *PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diamati bahwa kinerja karyawan di PT.Shofa Marwah Anugerah Palembang selama periode tahun 2020-2023

belum berhasil mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini diduga bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat menjadi penyebab rendahnya pencapaian pendapatan di PT Shofa Marwah Anugerah Palembang, sehingga target dan tujuan yang diharapkan tidak tercapai dan kurang memuaskan dalam hal ini perusahaan tidak memenuhi target dan standar yang ditetapkan perusahaan pada tahun 2020-2024 dapat dilihat dari tabel target pendapatan dan realisasi yang masih belum optimal dalam mencapai target.

Realisasi pendapatan dalam kondisi menurun dari target yang telah ditetapkan perusahaan untuk jangka waktu 4 tahun terakhir akibatnya, tujuan perusahaan masih belum tercapai. Ketidakstabilan di perusahaan, menyadari penurunan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan. Apabila terus dibiarkan seperti ini akan menyebabkan perusahaan mengalami penurunan dan akan mengakibatkan kebangkrutan bagi perusahaan bila tidak diantisipasi sejak dini dengan meningkatkan kinerja karyawan. Terkait dengan pelaksanaan tugas berdasarkan pengamatan rendahnya tingkat kinerja karyawan di PT Shofa Marwah Anugerah Palembang terjadi karena beberapa faktor seperti rendahnya tingkat motivasi kerja dan kurangnya gaya kepemimpinan.

Demi memahami fenomena secara lebih rinci di PT Shofa Marwah Anugerah Palembang penulis melakukan melakukan Pra Riset terhadap 30 responden, berikut data hasil pra-riset :

Tabel I.2 Data hasil Pra Riset Kinerja Karyawan PT Shofa Marwah Anugerah Palembang			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
	Kinerja Karyawan		
1	Karyawan telah mencapai standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan.	13	17
2	Karyawan mampu memenuhi target kerja yang sudah ditetapkan	11	19
3	Karyawan berupaya menyelesaikan tugas dengan akurat dan tepat waktu.	13	17
4	Karyawan dapat mengelola biaya operasional dengan efisien.	18	12
5	Karyawan memerlukan pengawasan untuk mencapai hasil pekerjaan yang diinginkan.	20	10
6	Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik	22	8

Sumber : *Pra-Riset PT Shofa Marwah Palembang, 2024*

Berdasarkan Tabel I.2 hasil pra riset penelitian melalui kuesioner penulis menemukan permasalahan yang ada di PT Shofa Marwah Anugerah Palembang diketahui bahwa beberapa karyawan masih kurang memperhatikan aspek-aspek fundamental perusahaan dan belum dapat menerima masukan atau kritik dari rekan kerja. Hal ini tercermin dari kinerja mereka yang belum memenuhi standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Masalah lain yang muncul adalah karyawan sering terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menyebabkan beberapa tugas tidak diselesaikan dengan baik. Karyawan juga belum dapat memenuhi target kerja yang telah ditetapkan perusahaan, padahal pencapaian target sangat penting. Jika target tidak tercapai, hal ini dapat berdampak besar bagi perusahaan. Selain itu, karyawan kurang menetapkan langkah-langkah serius untuk menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu, yang mengakibatkan penumpukan tugas.

Tabel I.3 Data Hasil Pra-Riset Motivasi Kerja PT Shofa Marwah Anugerah Palembang			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
	Motivasi Kerja		
1	Pemberian bonus sebagai penghargaan atas pencapaian dapat mendorong saya untuk bekerja dengan lebih baik.	12	18
2	Karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja berkat fasilitas jaminan kesehatan dan keselamatan yang disediakan oleh perusahaan.	17	13
3	Karyawan menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan.	11	18
4	Karyawan dihargai dan diberi penghargaan atas hasil kerja yang memuaskan.	11	19
5	Karyawan mendapatkan dukungan penuh dari atasan dan rekan kerja dalam menjalankan tugas.	13	17

Sumber : *Pra Riset PT Shofa Marwah Anugerah Palembang, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil pra riset penelitian melalui kuesioner penulis menemukan permasalahan yang ada di PT Shofa Marwah Anugerah Palembang diketahui bahwa masih banyak karyawan yang belum mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik, serta kurangnya pujian dan penghargaan yang diberikan. Selain itu, masih banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan sejawat dalam melaksanakan pekerjaan.

Masalah lain yang muncul akibat karyawan yang tidak menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan adalah terhambatnya aliran komunikasi yang efektif, yang dapat menyebabkan kesalah pahaman dan kurangnya kolaborasi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini juga dapat

mengurangi motivasi kerja karyawan, serta mempengaruhi suasana kerja yang kurang kondusif.

Masalah lain yang muncul akibat karyawan tidak dihargai dan diberi penghargaan atas hasil kerja yang memuaskan adalah menurunnya motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa hasil kerjanya tidak dihargai cenderung kehilangan semangat untuk berprestasi, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Tabel I.4 Data Hasil Pra-Riset Gaya Kepemimpinan PT Shofa Marwah Anugerah Palembang			
No	Pernyataan	Ya	Tidak
	Gaya Kepemimpinan		
1	Pimpinan dapat mengambil keputusan yang tepat sesuai kondisi dan situasi kerja yang dihadapi	10	20
2	Keputusan yang ditentukan pimpinan berdasarkan berbagai pertimbangan yang tidak menyulitkan karyawan	13	17
3	Pimpinan selalu memberikan dorongan yang positif agar para karyawan semakin giat dalam bekerja	16	14
4	Pimpinan selalu memberikan pujian agar karyawan lebih bersemangat untuk meningkatkan hasil kerjanya	19	11
5	Pimpinan secara terbuka menerima masukan dan saran dari para karyawan	13	17

Sumber : *Pra Riset PT Shofa Marwah Anugerah Palembang, 2024*

Berdasarkan Tabel I.4 hasil pra riset penelitian melalui kuesioner penulis menemukan permasalahan yang ada di PT Shofa Marwah Anugerah Palembang diketahui bahwa Beberapa pimpinan cenderung menggunakan satu pola kepemimpinan yang kaku, tanpa mempertimbangkan kompleksitas permasalahan, tekanan waktu, maupun kapasitas bawahan. Akibatnya,

keputusan yang diambil sering kali kurang tepat sasaran, tidak responsif terhadap perubahan, bahkan menyulitkan pelaksanaan di tingkat operasional. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam penerapan gaya kepemimpinan situasional, di mana pimpinan seharusnya dapat beradaptasi dengan cepat dalam memilih pendekatan dan mengambil keputusan sesuai dengan konteks kerja.

Masalah lain yang muncul ketika pimpinan lebih berfokus pada target atau efisiensi jangka pendek tanpa melibatkan karyawan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan, atau tanpa mempertimbangkan konsekuensi operasionalnya. Akibatnya, keputusan yang seharusnya menjadi solusi justru menjadi sumber tekanan bagi karyawan, yang berpotensi menurunkan motivasi kerja, loyalitas, dan produktivitas tim secara keseluruhan.

Masalah lain yang muncul Beberapa pimpinan masih menunjukkan kecenderungan otoriter, di mana keputusan dibuat secara sepihak tanpa melibatkan atau mempertimbangkan pandangan dari karyawan. Hal ini menciptakan jarak komunikasi antara pimpinan dan bawahan, sehingga menurunkan rasa memiliki, partisipasi, dan kepercayaan karyawan terhadap manajemen.

Berdasarkan uraian diatas,maka penulistertarik untuh melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan itu penulis memutuskan permasalahan penelitian berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang?
2. Apakah ada pengaruh yang Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang?
3. Apakah ada pengaruh yang Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang
2. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang
3. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Shofa Marwah Anugerah Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian informstif bagi perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Almamater

Memberikan informasi bagi pembaca dan menambah referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memlih topik atau kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke Sebelas*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas*. Jakarta: BumiAksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke 5)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya. Manusia Instansi. Edisi XIV*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Setiana, Andi Robith, (2022). *Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jawa Timur: Global Aksara Pers.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Zaharuddin, dkk. (2021). *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.