

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PROFESSIONAL HUMAN
RESOURCES CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : AGENG RAHAYU
NIM : 212016316 M

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT PROFESSIONAL HUMAN
RESOURCES CABANG PALEMBANG**

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



Nama : AGENG RAHAYU

NIM : 212016316 M

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada PT Professional Human Resources
Cabang Palembang
Nama : Ageng Rahayu
Nim : 212016316 M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan

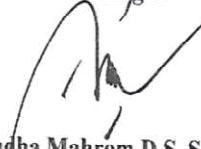
Pada tanggal, 2020

Pembimbing I.



Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., M.M.
NIDN : 0207046301/652717

Pembimbing II



Yudha Mahrom D.S., S.E., M.Si.
NIDN : 0221036902

Mengetahui,

Dekan

u.b. Ketua Program Manajemen



Alena Trihandayani, S.E., M.Si

NIDN: 0229057501

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ageng Rahayu
NIM : 212016316 M
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skirpsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT Professional Human Resource Cabang
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 di cantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan di cantumkan 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, Juni 2020



Ageng Rahayu

ABSTRAK

Ageng Rahayu/ 212016316M/ 2020/ Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Professional Human Resources Cabang Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Professional Human Resources Cabang Palembang. Sampel yang digunakan adalah 73 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan nilai $Y = 0,248 + 0,419 X_1 + 0,468 X_2$, yang membuktikan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji hipotesis secara parsial dengan tingkat keyakinan 90% membuktikan ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi, memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, mampu berkontribusi terhadap kinerja pegawai, dengan besarnya pengaruh sebesar 82,8%.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Professional Human Resources Cabang Palembang terdapat 9 indikator dengan 73 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan *proportionate stratified random sampling* dengan bantuan program SPSS. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ibunda Turah dan Ayahanda Ruslan . Ibu adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini juga 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., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Fauzi Ridwan, M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. Ketua Jurusan program studi Manajemen dan bapak Mister Chandra, S.Pd., M.Si Sekretaris Jurusan.

4. program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E.,M.Si Koordinator Kelas Malam Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ibu Diah Isnaini Asiati S.E.,M.M selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
7. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E.,M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Pimpinan PT Professional Human Resources Cabang Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis dan karyawan yang menjadi responden
10. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
11. Keluarga besar kelas malam yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
12. Laki – laki sederhana tetapi hebat dalam tindakan yang memberi semangat dan selalu bersabar Rahmat Dwi Satryo terima kasih atas semangat, kesabaran , dan kasih sayang nya.
13. Ibu Sri Santy , Mbak Kartika Dewi , Mbak Yesy , Kakak Arkhan dan Bunda Rizky Amalia yang selalu memberikan semangat , terima kasih atas semangat , kesabaran dan kasih sayang nya.
14. Sahabat seperjuanganku manajemen kelas malam.

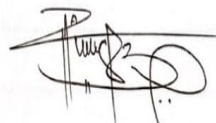
Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena

keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis. Meskipun demikian penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 12 Agustus 2020

Penulis



Ageng Rahayu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK INDONESIA	xi
ABSTRAK INGGRIS	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Pemikiran	22
D. Hipotesis	22

BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi Penelitian	24
C. Operasionalisasi Variabel	24
D. Populasi dan Sampel	25
E. Data yang Diperlukan	26
F. Metode Pengumpulan Data	27
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan	52
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	63
A. Simpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Tingkat Penjualan	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	24
Tabel III.2 Populasi dan Sampel	25
Tabel IV.1 Uji Validitas	36
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	37
Tabel IV.3 Karakteristik Jenis Kelamin	41
Tabel IV.4 Katakteristik Usia	42
Tabel IV.5 Karakteristik Pendidikan	42
Tabel IV.6 Kinerja Karyawan	43
Tabel IV.7 Kepemimpinan	45
Tabel IV.8 Motivasi Kerja	46
Tabel IV.9 Regresi Linier Berganda	48
Tabel IV.10 Uji F	49
Tabel IV.11 Uji t	50
Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	51

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Data Tabel Tabulasi
- Lampiran 2 Hasil Uji SPSS Versi 22
- Lampiran 3 Fotocopy Berita Acara Seminar UP
- Lampiran 4 Fotocopy Surat Balasan Riset
- Lampiran 5 Fotocopy Sertifikat AIK
- Lampiran 6 Fotocopy Sertifikat Aplikasi Komputer Dalam Bisnis
- Lampiran 7 Fotocopy Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
- Lampiran 8 Fotocopy Sertifikat TOEFL
- Lampiran 9 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10 Fotocopy Bebas Plagiat
- Lampiran 11 Biodata Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sekumpulan individu yang berkumpul karena memiliki tujuan bersama dan menyepakati distribusi hak dan kewajiban untuk mencapai hak tersebut. Agar organisasi dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien, maka organisasi perlu mengelola salah satu aset mereka, yaitu manusianya. Sebab organisasi mempelajari dan mengerti aspek tingkah laku individu/karyawan/ sumber daya manusia (SDM) dalam situasi organisasi.

SDM menggambarkan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Jika suatu organisasi memiliki peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, maka tidak berarti apa-apa. Sebaliknya, jika SDM nya sudah bagus tetapi organisasi tidak memfasilitasi dengan sumber daya alatnya, maka sia-sia. Sebab itu, Sumber Daya Alat dengan Sumber Daya Manusia harus *balance/seimbang* antara keduanya.

Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju mundurnya

suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Pihak manajemen sebuah organisasi seperti perusahaan, juga perlu melakukan penilaian untuk kinerja para karyawannya. Penilaian ini dilakukan agar bisa melihat sisi positif dan juga sisi negatif yang sekarang ada di dalam bisnis tersebut. Pastinya untuk sisi positif akan berusaha untuk dipertahankan dan di-*upgrade* lebih baik lagi, sedangkan sisi negatif akan berusaha untuk dibuang. Maka dari itu, evaluasi kerja karyawan menjadi satu hal yang wajib ada. Dengan penilaian ini, maka dari pihak karyawannya sendiri, bisa mengetahui kekurangan yang sebelumnya tidak mereka sadari. Dari pihak perusahaannya pun bisa melihat *upgrade* yang dilakukan karyawan tersebut juga. Jadi dari kedua belah pihak bisa mendapatkan jalan keluar dari masalah yang ada.

Tidak hanya untuk melihat sisi yang harus diperbaiki saja, tetapi juga untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan mampu memberikan kinerja yang baik. Dengan demikian, karyawan tersebut bisa merasa dihargai oleh perusahaan. Bagi yang lainnya pun juga akan merasa terpacu agar bisa merasakan penghargaan yang diberikan kepada rekannya yang lain

Terakhir adalah bisa melindungi perusahaan secara hukum. Maksud dari poin ini adalah perusahaan bisa memutus kerja karyawan yang pada akhirnya melakukan kesalahan yang fatal, tidak mampu memenuhi kewajiban pekerjaan yang sudah diberikan kepada mereka, hingga masalah lainnya yang bisa

memberikan masalah kepada perusahaan. Dengan evaluasi ini, bisa dibilang pihak manajemen tidak perlu kesulitan mencari cara di dalam memutus kontrak atau kerja dari karyawan yang dimaksud. Hasil dari evaluasi ini pun harus disimpan dalam bentuk fisik agar bisa digunakan sebagai bukti kuat jika karyawan tersebut memutuskan untuk menggugat perusahaan.

Dengan penjelasan tentang cara melakukan evaluasi kerja karyawan serta apa tujuannya, maka sudah terlihat kalau evaluasi di dalam perusahaan itu penting karena memberikan banyak sekali manfaat. Manfaat itu tidak hanya untuk perusahaan saja, tetapi juga untuk karyawan juga agar mereka bisa memberikan perbaiki diri dan memberikan kinerja yang lebih baik lagi.

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah, perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh berbagai factor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan (Kasmir, 2016). Artinya untuk meningkatkan kinerja maka factor yang disebutkan di atas harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Pengaruh pimpinan dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan sangatlah besar .

Kepemimpinan menurut Kasmir (2016:191) merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan , mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa

yang di perintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:190) yaitu Motivasi Kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (Misalnya dari pihak perusahaan) maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seorang akan menghasilkan kinerja yang baik. Demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau tersangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

Sedangkan, Kadarisman (2012:278) mengungkapkan hal yang serupa bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik.

Sejarah singkat perusahaan PT Professional Human Resources adalah salah satu perusahaan Group SOS yang bergerak di bidang Jasa Penyedia Tenaga Kerja (Outsourcing Company) untuk keamanan, kebersihan, parkir, dan tenaga kerja lainnya. Perusahaan berdiri sejak tahun 2007, dengan total karyawan Head Office Sebanyak 220 Orang yang berlokasi di seluruh Indonesia. Sebagai perusahaan penyedia Tenaga Kerja, PT Professional Human Resources mengelola dan menyediakan tenaga kerja yang menjadi kebutuhan pelanggan, dan kami mempunyai tenaga ahli dalam bidang rekrutment khususnya yang menjadi target kami dalam menyediakan tenaga kerja yang profesional dan bersertifikat.

Peneliti mencoba melakukan pra-survey untuk mengetahui permasalahan dalam perusahaan ini. Hasil pra-survey yang telah peneliti lakukan kepada PT Professional Human Resources pada tahun 2020 dengan cara mengevaluasi target dan realisasi penjualan karyawan di PT Professional Human Resources, yang dapat dilihat dalam tabel 1 berikut :

Tabel I.1
Target dan Realisasi Penjualan PT Professional Human Resources
(Penjualan dalam Unit Produk)

Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)
--------------	----------------------	-------------------------

2016	500.000	374.490
2017	500.000	296.375
2018	500.000	321.440
2019	500.000	337.426
Total	2.000.000	1.329.731
Rata-Rata	500.000	332.433
Persentase Pencapaian =	$\frac{332.433}{500.000}$	= 66,49%

Sumber : Karyawan PT Professional Human Resources, Palembang 2020

Berdasarkan Tabel I.1 tersebut terlihat bahwa dalam kurun waktu 4 tahun terakhir, jika diakumulasikan secara rata-rata pencapaian perusahaan hanya mampu mencapai tingkat 66,49% saja. Maka hal ini membuktikan bahwa karyawan di PT Professional Human Resources masih belum mampu menghasilkan kinerja yang baik, sebab target penjualan tidak sebanding dengan realisasi penjualan yang mampu dicapai oleh karyawan.

Fenomena kinerja karyawan yang terjadi di PT Professional Human Resources saat ini adalah kualitas karyawan yang masih kurang tanggap dan handalnya karyawan dalam menjualkan produk baik kartu perdana, unlimited dan ION+. Terbukti dari target penjual yang seharusnya dalam 1 (satu) hari diharapkan secara kuantitas dapat mencapai 30 Pcs, tetapi yang terjual hanya 20 Pcs sampai 25 Pcs saja. Bahkan waktu yang diperlukan dalam proses penjualan pun tidak sepenuhnya termanfaatkan dengan baik, karena dalam waktu 1 hari yang diberikan oleh perusahaan, namun karyawan tidak mampu mencapai hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam menghadapi dunia bisnis yang semakin berkembang dewasa ini, seorang pemimpin diharapkan mampu menjadi titik pusat yang mengendalikan bawahan dalam menghadapi berbagai kemungkinan perubahan yang terjadi pada lingkungan perusahaan. Perusahaan harus pandai menghargai karyawan agar termotivasi untuk mencapai tujuan dalam bekerja. Dalam kenyataan pemimpin

belum sepenuhnya mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan karena kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Pemimpin juga kurang memiliki keterampilan berkomunikasi dalam perusahaan ini. Selanjutnya pemimpin masih kurang dapat mempengaruhi atau mengendalikan para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, hal ini dikarenakan belum terbentuknya komunikasi yang baik antara pimpinan dan para karyawan.

Fenomena mengenai kepemimpinan pada PT Professional Human Resources adalah ketika pimpinan mengadakan rapat atau forum diskusi, pimpinan memberi arahan kepada karyawan, akan tetapi maksud dan tujuan yang disampaikan dari pimpinan kepada karyawan tidak dapat dipahami sehingga terjadi pertentangan, hal ini dikarenakan cara penyampaian yang dilakukan pimpinan terlalu cepat, selain itu pimpinan juga sering kali terdengar menggunakan bahasa asing yang mengakibatkan karyawan sulit memahami apa yang telah disampaikan pimpinan kepada karyawan. Contoh dari permasalahan ini kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau fikiran kepada karyawan dengan tujuan karyawan tersebut masih perlu di perbaiki, agar tercapainya tujuan .

Selain masalah kepemimpinan, kinerja juga dipengaruhi motivasi. Motivasi adalah dorongan, upaya atau keinginan yang ada di dalam diri manusia dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas yang baik dalam lingkup pekerjaannya. Fenomena motivasi yang terjadi di

PT Professional Human Resources adalah Insentif yang di bayarkan sering terlambat, sesuai dengan ketentuan yang sudah di tetapkan insentif akan dibayarkan di bulan berjalan , dimana jika di bulan januari 2020 karyawan target , maka di bulan februari 2020 karyawan sudah menerima insentif tersebut, namun

insentif sering terlambat di bayarkan seperti contoh di atas insentif yang seharusnya di terima di bulan februari 2020 , namun kenyataan nya insentif masuk di bulan maret 2020 . Adapun insentif yang diberikan adalah insentif jika karyawan mampu memenuhi target dalam satu bulan, sebagai bentuk penghargaan dan apresiasi atas pencapaiannya.

Fenomena motivasi dalam perusahaan ini adalah perihal jaminan pekerjaan yang belum pasti, karyawan yang sudah bekerja selama 8 tahun masih menjadi karyawan kontrak, belum menjadi karyawan permanent. Ada pun fenomena lain yang terjadi perihal permasalahan lingkungan kerja di PT Professional Human Resources dapat dilihat dari suasana kerja di dalam ruangan yang tidak terlalu dingin, ruangan sempit, serta cat ruangan yang sudah memudar, membuat karyawan tidak bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan deskripsi di atas, maka peneliti menilai dan meninjau bahwa penting untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Professional Human Resources Cabang Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : adakah pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Professional Human Resource ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Professional Human Resources.

D. Manfaat Penulisan

Laporan akhir ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis, perusahaan, maupun pihak-pihak lain yang membacanya :

1. Bagi Penulis

Manfaat bagi penulis untuk menambah wawasan dan mampu menerapkan ilmu yang diterima selama perkuliahan mengenai pengetahuan yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan .

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik bagi perusahaan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memperbaiki gaya kepemimpinan dari pimpinan serta meningkatkan motivasi kerja .

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan referensi yang dapat digunakan untuk penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga.(1992).*Komunikasi Organisasi Lengkap*.Jakarta:Grassindo.
- Ghozali, Imam.(2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Kadarisman, M.(2012).*Manajemen Kompensasi*.Jakarta:Rajawali pers.
- Kartono.(2008).*Pemimpin dan Kepemimpinan*.Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara.(2013).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:Remaja Rosda Karya.
- Misbahuddin , dan Iqbal Hasan.(2013).*Statistik dan Analisa Penelitian*.Djakarta,Padang,Bukit tinggi:Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal M.(2008).*Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Rifai, A Rusdy.(2014).*Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*.Jakarta:Rajawali Pers.

- Romli, Khomsahrial.(2011).*Komunikasi Organisasi Lengkap*.Jakarta:Grassindo.
- Siagian, P Sondang.(2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang.(2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.
- Sugiyono.(2003).*Metode Penelitian*.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.(2007).*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2012).*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono.(2013).*Metodelogi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif , dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.(2013).*Metodelogi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif , dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.(2013).*Metodelogi Penelitian Kuantitatif , Kualitatif , dan R&D*.Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.(2016).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Ardana
- Wibowo.(2014).*Manajemen Kinerja,Edisi Keempat*.Jakarta:Rajawali Pers.