

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DAYA KOBELCO CONSTRUCTION
MACHINERY INDONESIA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

Nama : YAHYA

NIM : 212015101.M

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DAYA KOBELCO CONSTRUCTION
MACHINERY INDONESIA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

Nama : Yahya

Nim : 212015101.M

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yahya
Nim : 21205101.M
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia 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 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 ketidak benaran 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, Februari 2019



Yahya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

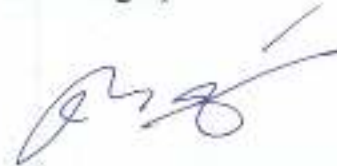
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Daya Kobelco Construction
Machinery Indonesia Cabang Palembang
Nama : Yahya
Nim : 212015101.M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2019
Pembimbing I,



Drs. Fauzi Ridwan, M.M
NIDN : 0023075901/784.02

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2019
Pembimbing II,



Mardiana Puspasari, S.E., M.Si
NIDN : 0226107001/888.13

Mengetahui,
Dekan

u.p. Ketua Program Studi Manajemen



H. Mardiah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001/673.84

MOTTO :

"Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan, istiqomah dalam menghadapi cobaan jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, Karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada dialah tempat meminta dan memohon"

"Jangan pernah berhenti berdoa, bermimpi dan berusaha selama nafas masih belum berhenti berhembus"

"Jangan pernah berhenti dan berjuanglah terus Berjuanglah agar engkau selalu maju berprestasi. Begitu engkau berhenti berjuang, Orang lain akan berjuang terus dan maju, Dan karenanya engkau akan tertinggal di belakang"

"Langkahkanlah kakimu meskipun terasa berat, yakinkan Allah akan memberikan jalan, ketika hambanya dalam kesulitan"

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya" (Q.s Al-Baqarah :286)

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....*

Skripsi kupersembahkan kepada

- *Kedua Orang tuaku tercinta*
- *Saudara-saudaraku tercinta*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Keluarga ku tersayang*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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 gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesi Cabang Palembang, terdapat 9 indikator dengan 46 sampel. Pada teknik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.16.00.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda M.Yusuf dan Ibunda Habsoh tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan sepenuh hati, dan juga yang tiada henti mendoa kan setiap langkah penulis. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihiku sejak kecil*”. Kakakku Sulaiman, Hermansayah.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

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

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, SE., M.M., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen, serta bapak Yudha Mahrom DS, SE., M.Si selaku Koordinator Kelas Malam beserta Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Fauzi Ridwan, SE., M.M dan Ibu Mardiana Puspasari, SE.,M.Si selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada bapak Dadang Sembada selaku Branch Manager PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang yang telah memberikan Izi dilakukannya penelitian ini dan semoga bermanfaat bagi perusahaan.

7. Seluruh Karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang selaku Responden dan Rekan Kerja yang telah membantu saya dalam menyelesaikan penelitian ini dengan baik.
8. Semua sahabat, teman-teman seperjuangan kelas Reguler malam yang tak henti-hentinya memberikan pemikiran-pemikiran cemerlangnya.
9. Tak lupa juga ribuan ucapan terimakasih kepada kakak sepupu (Mahmud & Reza) serta paman saya (Dahlan Si) yang sama seperti orang tua penulis, yang selalu menasehati ketika ada langkah yang salah.
10. Tak terkecuali teman mengaji yang terkumpul dalam majlis ta'lim muta'alim terkhususnya Guru (Anam & Zulmi) yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini, semoga cepat menyusul.

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, Maret 2019

Penulis

(Yahya)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Kinerja.....	9

	2. Gaya Kepemimpinan.....	18
	3. Motivasi.....	21
	B. Penelitian Sebelumnya.....	27
	C. Kerangka Pemikiran.....	30
	D. Hipotesis.....	30
BAB III.	METODE PENELITIAN	
	A. Jenis Penelitian.....	31
	B. Lokasi penelitian.....	31
	C. Operasionalisasi Variabel.....	32
	D. Populasi dan sampel.....	33
	E. Data yang Diperlukan.....	34
	F. Metode Pengumpulan data.....	35
	G. Analisis Data dan Tehnik Analisis.....	35
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian.....	43
	1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	43
	2. Visi Misi Perusahaan.....	43
	B. Pembahasan Hasil penelitian.....	44
	1. Uji Instrument.....	44
	2. Gambaran Variabel.....	47
	3. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	47

4. Deskripsi Instrumen.....	50
5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
6. Uji Hipotesis.....	56
C. Pembahasan.....	59

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	66
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	4
Table III.I	32
Tabel III.2.....	34
Tabel IV.1	44
Tabel IV.2	45
Tabel IV.3	45
Tabel IV.4	46
Tabel IV.5	48
Tabel IV.6	48
Tabel IV.7.....	49
Tabel IV.8	50
Tabel IV.9	50
Tabel IV.10	52
Tabel IV.11	53
Tabel IV.12	55
Tabel IV.13	56
Tabel IV.14	57
Tabel IV.15	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Tabulasi Jawaban Responden
Lampiran 3	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 4	Uji Validitas dan Uji Realibilitas
Lampiran 5	Uji Regresi Linear Berganda
Lampiran 6	Tabel r
Lampiran 7	Tabel F
Lampiran 8	Tabel t
Lampiran 9	Jadwal Penelitian
Lampiran 10	Surat Riset
Lampiran 11	Sertifikat AIK
Lampiran 12	Surat Keterangan Abstract
Lampiran 13	Sertifikat toefl
Lampiran 14	Persetujuan Perbaikan Skripsi
Lampiran 15	Aktifitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 16	Hasil Penulisan atau Artikel
Lampiran 17	Biodata

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA KOBELCO CONSTRUCTION
MACHINERY INDONESIA CABANG PALEMBANG**

Yahya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah

Palembang

E-mail: muhammadvahya204@gmail.com

ABSTRAK

Yahya /212015101.M/2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Kobelco Construction machinery Indonesia cabang Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang. Dalam penelitian ini sampel yang di ambil adalah 46 karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah metode random sampling. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuisisioner. Metode analisis yang di gunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan regresi linear berganda. Hasil analisis linear berganda dengan persamaan $Y = 2,532 + 0,413X_1 + 0,325X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (31,015) > F_{tabel} (3,21)$ dan $t_{hitung} (4,342) X_1, (3,332) X_2 > t_{tabel} (2,017)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

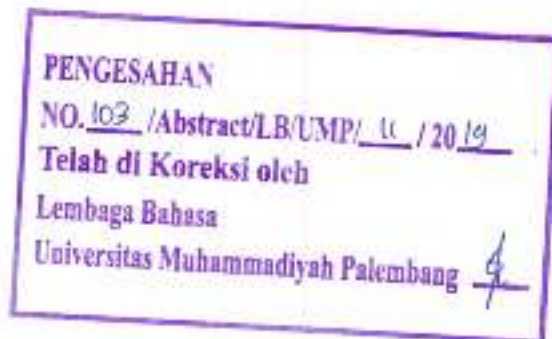
Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Yahya/212015101.M/2019/The influence of leadership style and motivation toward employee's performance at PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Branch-Palembang.

This research was formulated whether or nor there was a significant influence of leadership style and motivation toward employee's performance at PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Branch-Palembang This research was aimed at determining the influence of leadership style and motivation toward employee's performance at PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Palembang branch. In this study, the sample taken were 46 employees. The sampling method used through random sampling method. The type of research was such an associative research. The data used in this study was primary data. The data collection technique was through questionnaires. The analysis method used was a qualitative and quantitative method with multiple linear regression. The results of multiple linear analysis with the equation $Y = 2,532 + 0,413X_1 + 0,325X_2$. The results of hypothesis testing showed that $F_{obtained} (31,015) > F_{table} (3,21)$ and $t_{obtained} (4,342) > t_{table} (2,017)$ then H_0 was rejected and H_a was accepted. It means that there was a significant influence of leadership style and motivation toward employee's performance at PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Branch-Palembang both simultaneously and partially.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era global mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang di bidiknya. Perusahaan di tuntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif, persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan di tuntut untuk meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang bisa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan operasional perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut. Jika barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerja buruk (robbins, 2004) yang dikutip Sudaryono (2001:67)

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya gaya kepemimpinan dan motivasi

Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang ditentukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan, mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Sudaryono (2017:172) yang mengutip pendapat Veithzal Rivai (2004) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Wibowo (2016:322) yang mengutip pendapat Greenberg dan Baron (2003) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan

orang dan arah mereka. Sedang perilaku menjaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan.

Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikhendaki organisasi.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Selain motivasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen efektif memerlukan dukungan pimpinan yang cakap dan bijaksana dalam mengambil keputusan.

PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor alat berat beserta penjualan suku cadang nya (*sparepart*) yang memiliki sistem purna jual dan sudah berpartisipasi dalam pembangunan di Indonesia khususnya di sektor pertambangan, perkebunan, kehutanan, infrastruktur, konstruksi dan migas.

Fenomena yang berkembang di lapangan masih rendahnya kinerja karyawan PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang, hal ini dilihat dari karyawan masih belum bisa memaksimalkan kinerja yang ada, sesuai informasi yang didapat penulis masih sering nya karyawan bermalas-malasan dalam melaksanakan tugas, menunda-nunda pekerjaan, dan juga masih kurangnya pengetahuan karyawan dalam pekerjaan yang dia lakukan sehari-hari, hal ini pasti ada sebabnya, sehingga karyawan belum bisa memaksimalkan waktu kerja yang diberikan.

Berdasarkan data yang didapat dari manajemen perusahaan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang, terlihat Kinerja karyawan dari segi pendapatan cabang yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen yaitu dapat melihat data berikut ini:

Tabel I.1
Tingkat Pencapaian Target PT.Daya Kobelco Construction Machinery
Indonesia Cabang Palembang Pada Tahun 2013-2017

Tahun	Target per Tahun (USD)	Pencapaian per Tahun (USD)	Tingkat Pencapaian Dalam Persen/tahun
2013	Usd.20.000.000	Usd.16.370.030	81.85%
2014	Usd.18.500.000	Usd.18.000.133	97.29%
2015	Usd.23.750.000	Usd.18.567.002	78.17%
2016	Usd.21.000.250	Usd.19.371.117	92.24%
2017	Usd.22.070.230	Usd.21.123.430	95.71%

Sumber: PT.Daya Kobelco Konstruksi Machinery Indonesia Cabang Palembang 2018

Dari tabel di atas jumlah pendapatan /tahun lebih rendah dari target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen, dari 5 tahun terakhir tingkat pendapatan paling tinggi di tahun 2017 mencapai 95.71% dan tingkat paling rendah ditahun 2015 yaitu 78.17%, walaupun sebenarnya cukup baik dan cenderung meningkat, data tersebut masih belum sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan.

Rendahnya kinerja karyawan di PT. Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya penulis meneliti mengenai faktor gaya kepemimpinan dan Motivasi karyawan yang kurang baik. Untuk kepemimpinan yang kurang tegas dalam mengambil tindakan terhadap bawahan, yang mana masih seringnya mekanik yang menunda penyelesaian laporan yang mengakibatkan keterlambatan dalam setiap proses closing dokumen (*repair complete*), seharusnya pemimpin bertindak untuk memotivasi atau memberi ketegasan dan bahkan memberi sanksi terhadap

karyawan yang sering menunda pekerjaan, dimana tugas seorang pemimpin untuk menindak permasalahan tersebut, karena bisa membuat rugi waktu, padahal masih banyak pekerjaan yang akan diproses kembali. hal ini dilihat dari karyawan masih belum bisa memaksimalkan kinerja yang ada, seperti pekerjaan yang tidak terlaksana tepat waktu sehingga menjadi tidak efektif dan efisien. Misalnya untuk pekerjaan di *service team* khususnya bagian mekanik, *service job* yang selesai sampai ketahap RC (*repair complete*) perbulannya rata-rata hanya mencapai 60%, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kebanyakan mekanik menunda menyelesaikan *service job report* untuk diserahkan ke admin, serta menunggu mekanik yang memiliki kemampuan yang lebih untuk kasus-kasus perbaikan tertentu, sehingga menyebabkan kualitas pekerjaan yang ada tidak berjalan secara maksimal.

Sementara untuk faktor Motivasi karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang yang masih kurang baik, dikarenakan banyak faktor, seperti fasilitas Print system yang sering error dan dipakai bergantian dengan karyawan lain, tidak adanya genset disaat mati lampu, sehingga mengakibatkan sebanyak 7% per tahun pekerjaan menjadi tertunda dari yang sudah dijadwalkan, di tambah lagi aturan atau system administari yang berubah-ubah serta berbelit belit tetapi tidak ditunjang dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada, sehingga sering terjadi kesalahan dalam pekerjaan karena aturan yang selalu berganti-ganti yang waktunya tidak menduga-duga, hal ini sering mendapat respon negative dari Customer, dan sering mendapat komplek dari customer atau bahkan pembatalan pemesanan karena tidak mau menunggu terlalu lama, hanya karena masalah perihal administrasi di anggap terlalu ribet dan berbelit-belit, seperti contoh customer yang hendak membeli Sparepart tetapi belum mempunyai User ID pelanggan hal ini belum bisa diproses untuk pembelian sparepart, harus di daftarkan terlebih dahulu dan customer harus melengkapi kelengkapan Syarat administrasi yang telah ditentukan barulah bisa diproses yang tentu memakan waktu, sedangkan dari segi customer yang sangat mengeluh untuk menunggu karena tuntutan dari pihak lain yang membuat customer harus terburu-buru, namun hal ini tentu pihak manajemen telah

memikirkan untuk kebaikan perusahaan dan karyawan agar tidak terjadi perihal pelanggaran yang tentu bisa merugikan karyawan dan perusahaan.

Sedangkan bagian mekanik mengeluhkan lokasi kerja yang rawan kriminal, dan sering terjadi perampokan dilokasi yang mengakibatkan kerugian yang tidak sedikit, yang lebih sakitnya perusahaan tidak mengganti kerugian material pribadi mekanik, hanya saja tidak menuntut ganti rugi fasilitas perusahaan yang hilang, namun hal ini yang membuat mekanik menjadi trauma. sedangkan untuk kemampuan yang ada, hal ini dilihat dari keahlian masing-masing mekanik hanya sebagian kecil saja yang memiliki keahlian untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu, misalnya dalam keahlian khusus untuk perbaikan atau perawatan unit tipe *Bachoe Loader, Crane dan Mini Excavator*. Sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda mengingat minim nya tenaga ahli yang ada. Seharusnya dengan banyaknya perusahaan-perusahaan sejenis bergerak di bidang yang sama, hendaknya karyawan memiliki kemampuan yang tinggi sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan tepat waktu dan tepat sasaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan.

Disamping itu dari segi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi di anggap kurang memuaskan karyawan dari segi penghargaan, seperti mekanik yang berhasil kontes sampai lingkaran Internasional yang diadakan setiap tahun nya tetapi hanya diberi sebuah cendera mata berupa hadiah dan Sertifikat penghargaan, hal ini di anggap kurang memuaskan karyawan, dimana karyawan berharap lebih jika mereka berhasil sebagai juara sampai tingkat internasional berharap akan dibina dan diberi kedudukan yang sesuai dengan prestasi yang dimiliki, sehingga karyawan yang lain akan lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan skill nya untuk menghadapi kontes di tahun-tahun yang akan datang.

Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika mempunyai motivasi yang rendah. Akibatnya dalam bekerjapun mereka biasanya kurang semangat, malas, lambat bahkan bisa banyak melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negative seperti kemangkiran, telat masuk kerja dan lain-lain,

dengan demikian kejadian tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan menjadi rendah dan bisa berpengaruh buruk terhadap perusahaan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, Adakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia cabang Palembang.

D. Manfaat Hasil Penelitian

1. Bagi peneliti

- a. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.
- b. Sebagai alat untuk mengimplementasikan teori-teori yang diperoleh selama kuliah.

2. Bagi PT.Daya Kobelco Construction Machinery Indonesia Cabang Palembang.

- a. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan yang bersangkutan dimasa yang akan datang.
- b. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan-keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Almamater

- a. Sebagai salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.
- b. Sebagai Pelengkap bahan penelitian selanjutnya dalam menambah khasanah akademi hingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dalam bidang Manajemen Suber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno (2015). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Edy Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- FEB,UMP (2018). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Galih Rakasiwi (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Surakarta (tidak untuk dipublikasikan)
- Kartini Kartono (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Kasmir (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada: Depok
- Mirza Jayadinata (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Musi Landas*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang (tidak untuk dipublikasikan)
- Niki Hartati (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang (tidak untuk dipublikasikan)
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Sudaryono (2017). *Pengantar Manajemen (Teori dan Kasus)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Sutarso, Wijono (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Prenadamedia Group: Jakarta
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada: Jakarta