

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DISKY MEGA SAMUDRA
PRABUMULIH**

SKRIPSI



Nama : Nurul Intan

Nim : 212015125

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DISKY MEGA SAMUDRA
PRABUMULIH**

SKRIPSI

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



Nama : Nurul Intan

Nim : 212015125

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT Disky Mega Samudra
Prabumulih
Nama : Nurul Intan
NIM : 212015125
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

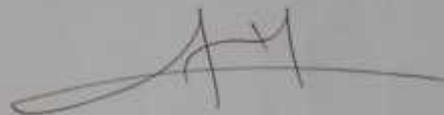
Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Juli 2019

Pembimbing I,



DR. Trihartono Adjeng Moelyatie, S.E., M.M
NIDN: 0019026101

Pembimbing II,



Amidi, S.E., M.Si
NIDN: 0229056502

Mengetahui
Dekan

Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN: 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurul Intan

Nim : 212015125

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Disky Mega Samudra Prabumulih.

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 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, Agustus 2019


Nurul Intan

ABSTRAK Nurul Intan /212015125/2019/Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan PT Disky Mega Samudra Prabumulih /Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang signifikan di PT Disky Mega Samudra Prabumulih. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian di PT Disky Mega Samudra Prabumulih ini adalah 80 orang. Sampel yang terpilih sebanyak 66 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner (angket). Dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji hipotesis f, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian $Y = 2,165 + 0,259X_1 + 0,613X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $F_{hitung} (28,488) > F_{tabel} (2,14)$. Sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} (3,924) > t_{tabel} (1,998)$ dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $t_{hitung} (9,583) > t_{tabel} (1,998)$.

Kata Kunci : gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan

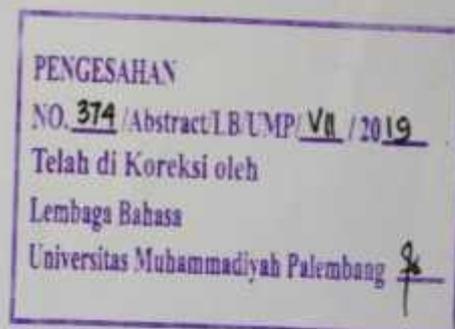
Abstract

Nurul Intan / 212015125 / 2019 / The Effects of Leadership Style and Motivation on Employee Performance of PT Disky Mega Samudra Prabumulih / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was to find out any effects of leadership style and work motivation on significant employee performance at PT Disky Mega Samudra Prabumulih. The aim was to determine the effects of leadership style and work motivation on employee performance. The population study of PT Disky Mega Samudra Prabumulih was 80 people. The selected sample was 66 people. The type of data in this study used primary data. The data analysis was qualitative analysis and quantitative analysis. The data collection technique used a questionnaire. The analysis technique used multiple linear regression analysis, F hypothesis test, t test and determination coefficient

The results of the study were $Y = 2,165 + 0,259X_1 + 0,613X_2$. The results of the hypothesis test showed that simultaneously leadership style and work motivation had a significant effect on performance with a value of $F_{obtained} (28,488) > F_{table} (2,39)$. While partially the leadership style had a significant effect on performance with a value of $t_{obtained} (3,924) > t_{table} (1,669)$ and work motivation also had a significant effect on performance with a value of $t_{obtained} (9,583) > t_{table} (1,669)$.

Keywords: Leadership style, work motivation and employee performance.



PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr,Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Disky Mega Samudra Prabumulih ini dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang dijadwalkan. Penulisan skripsi ini merupakan persyaratan yang harus dibuat penulis dalam mencapai gelar Sarjana dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tua tercinta ayahanda Wijono Adi Susilo dan ibunda Yuni Astriani yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR.Abid Djazuli,S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu DR.Trismiarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M selaku pembimbing I dan Bapak Amidi,S.E, M.Si selaku pembimbing II, yang tak pernah lelah

membimbing penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.

4. Ibu Hj. Maftubah Narrahmi S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Ibu Diah Isnaini Aslari, S.E.,M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Hj. Sri Rahayu, S.E., M.M selaku pembimbing Akademik.
6. Seluruh Dosen Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Pimpinan dan Karyawan PT. Disky Mega Samudra Prabumulih yang telah membantu penulis dalam rangka penyusunan skripsi.
8. Kedua orang tuaku tercinta Ayahku Wijono Adi Susilo dan Ibuku Yuni Astriani, yang memberikan semangat dan mengajarkanku selalu bersabar agar menjadi orang yang sukses.
9. Adikku Mutiara Nur Hidayah dan Muhammad Khairul Al Muhsin, Kakek dan Nenek, keponakanku Indah Rahmayani, Auliani, Vivin Dwi Marliza, M. Zikri Arasy, Hafiez Al Assad, serta keluarga besarku yang senantiasa memberi semangat sekaligus motivasi.
10. Sahabat-sahabat terbaikku M. Dermawan Ariska Muliya S.E, Selvia Jelita, Tiara Vathy Monica, Rada Pratiwi, Silvyta Artesa, Erin Vrisca Angela, Wahyu Ramadhan, Janatul Intan.
11. Teman-teman baik selama KKN Posko 202 (Renaldo, Erik Supranata, Aldo Dwi Septiana, Salindra Pratama, Ria Anzelika, Nidia Prahma Zhavira, Hana

Afifah Zahara, Indah, Nurfrida Aini, Maulidya Purnama Sari, Ibu Posko
(Linda).

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah-mudahan dari skripsi tersebut dapat bermanfaat bagi semua Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Palembang, Agustus 2019



Nurul Intan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PERNGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA	xiv
HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Pemikiran.....	29

D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasionalisasi Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel	34
E. Data yang Diperlukan	35
F. Metode Pengumpulan Data.....	35
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	43
B. Pembahasan.....	61
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	72
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan dirumuskan oleh manusia. Untuk itu Sumber Daya Manusia perlu di kembangkan dan di perhatikan agar kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada peningkatannya kinerja organisasi (perusahaan) dimana Sumber Daya Manusia tersebut berada. Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan.

Menciptakan Sumber Daya Manusia Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kemampuan suatu perusahaan untuk berkembang sangat bergantung pada manusia yang ada diperusahaan untuk untuk melaksanakan tugas-tugas kerja. Sumber daya manusia yang kompeten dan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam posisi yang merugi. Membahas tentang kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Kepemimpinan dan motivasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan. Wibowo (2016 :7) Kinerja Karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dari sudut manajemen, seorang pemimpin harus menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat tersebut, makalangkah yang akan ditempuh oleh organisasi akan berjalan lebih efisien dan efektif dalam hal penggunaan anggaran yang diinginkan. Hasil kerja organisasi dapat sama dengan tujuan yang ditetapkan, namun dapat pula lebih besar atau bahkan lebih kecil dari harapan.

Gaya kepemimpinan melibatkan hubungan pengaruh yang mendalam yang terjadi di antara orang-orang yang menginginkan perubahan dan perubahan tersebut mencerminkan tujuan yang dimiliki bersama oleh pemimpin dan bawahan. Menurut Kartini Kartono (2017: 34) gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Faktor gaya kepemimpinan yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, tetapi faktor motivasi juga harus di perhatikan. Kurangnya motivasi kerja karyawan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana

kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia menggerakkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih di perlukan adanya dorongan dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu organisasi dibutuhkan suatu komunikasi antara karyawan dengan pemimpin maupun antar karyawan.

Menurut Edy Sutrisno(2017: 146) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan membagi pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT Disky Mega Samudra Prabumulih suatu organisasi yang bergerak di bidang kotraktor, jasa, dan peyewaan alat berat. Untuk melihat kinerja perusahaan dapat dilihat dari hasil progres pekerjaan yang dilakukan oleh perusahaan dalam waktu tiga tahun terakhir. Berikut adalah tabel yang menunjukkan bahwa PT Disky Mega Samudra Prabumulih dalam waktu tiga tahun terakhir.

Tabel I.I

Progres Kemajuan Pekerjaan

Tahun 2015-2017

PT. Disky Mega Samudra

Judul Pekerjaan	2015		2016		2017	
	Target Progres	Realisasi Progres	Target Progres	Realisasi Progres	Target Progres	Realisasi Progres
Penyewaan alat berat vibro	500jam	100jam	500jam	500jam	500jam	400jam
Penyewaan alat berat excavator	500jam	500jam	500jam	200jam	500jam	200jam
Penyewaan alat berat bulldozer	500jam	200jam	500jam	100jam	500jam	400jam
Penyewaan alat berat greader	500jam	200jam	500jam	100jam	500jam	100jam

Sumber : PT Disky Mega Samudra Prabumulih, tahun 2017

Dilihat dari table 1.1 hasil kinerja PT Disky Mega Samudra Prabumulih kuantitas yang belum dapat mencapai hasil kinerja yang telah ditentukan. Dari segi ketepatan waktu yang kurang diperhatikan dilihat dari lamanya menyelesaikan pekerjaan. Selain itu hubungan antara karyawan tidak berjalan dengan baik, dilihat dari adanya kelompok-kelompok kerja dan masing-masing kurang memberikan dukungan dan pada akhirnya komunikasi antar karyawan tidak dapat berjalan secara maksimal. Dan ada pula karyawan yang harus di perintah baru dikerjakankarena pemimpin kurangnya memberikan dorongan atau motivasi dari atasan yang tidak peduli terhadap karyawan.

Selain itu gaya kepemimpinan pada PT Disky Mega Samudra Prabumulih mengalami masalah, hal ini dilihat dari pemimpin yang cepat mengambil keputusan secara sepihak dan kurang mendengarkan masukan dari karyawan. Dan pemimpin perusahaan tidak mempunyai ketrampilan dalam berkomunikasi dilihat dari pemimpin cenderung temperamental saat memberi tanggapan terhadap masukan dari para karyawan sehingga menimbulkan jarak antara pemimpin dan bawahan. Serta kurangnya disiplin pemimpin perusahaan dilihat dari kebiasaan sering telat datang ke kantor sehingga bawahan juga ikut datang terlambat tanpa memperdulikan waktu

Gaya kepemimpinan di dalam perusahaan ini yaitu gaya kepemimpinan otoriter dimana pengambilan keputusan dari kebijakan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahannya tidak di ikut sertakan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang seperti ini tidak disukai karyawan karena pemimpin ini tidak sejalan dengan karyawan.

Selanjutnya mengenai motivasi yang terdapat pada PT Disky Mega Samudra Prabumulih dilihat dari kondisi kerja yang tidak nyaman karena kurang memadai dari ruangan yang buruk, suasana yang panas, dan tempat istirahat yang tidak nyaman ini akan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Selain itu tidak adanya pengakuan dari atasan akan penghargaan atas prestasi yang diinginkan oleh karyawan PT Disky Mega Samudra Prabumulih. Dan karyawan merasa motivasi yang diberikan kurang sesuai dengan kebutuhan dilihat dari bonus yang telah dijanjikan tidak diberikan, padahal jika bonus diberikan maka dapat memotivasi karyawan akan bersemangat untuk bekerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau badan usaha pemimpin inilah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam permasalahan tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Disky Mega Samudra Prabumulih.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan permasalahan pada penelitian ini “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Disky Mega Samudra Prabumulih?”

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat bagi penulis

Penelitian ini merupakan syarat bagi peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi. Selain itu, sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah di peroleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah

pengetahuan dan wawasan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi perusahaan.

2) Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertumbuhan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

3) Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Bryan Johannes Tampi. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk(Ragional Sales Manado)P*. Volume III,No 4

[http://media.neliti.com/media/publications/89599-II\)-none.pdf](http://media.neliti.com/media/publications/89599-II)-none.pdf)

Edy Sutrisno. (2013). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Ketiga. Jakarta:Kencana Prenadamedia Group

Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ketujuh. Jakarta:Kencana Prenadamedia Group

Karitini Kartono. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers

Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Persada

Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan KE-1. Yogyakarta: Zanafa Publishing

Rusdy, Rifai. (2009). *Manajemen*. Lembaga Penerbit Falkultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang

Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kebijakan*. Jakarta : Alfabeta

SP. Hasibuan. Melayu (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Palembang Edisi Revisi, BT, Bumi Aksara.

Wandra Agus Cahyono Djambur Hamid Gunawan eko Nurtjahjono.(2016).*Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasterhadap kinerja karyawan pada PT. Victory International Futures Malang*.Volume 33.No.2

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jabarticle/view/1294/15584>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Cetakan Ke-11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

WWW.google Cendekia.com