

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA**

**PT. SECURINDO PACTAMA INDONESIA CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**Nama : Muhammad Nurudin**

**NIM : 21 2015 297**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA**

**PT. SECURINDO PACTAMA INDONESIA CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan**

**Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**OLEH :**

**Nama : Muhammad Nurudin**  
**NIM : 21 2015 297**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Nurudin  
NIM : 21 2015 297  
Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Juli 2019

Penulis



Muhammad Nurudin

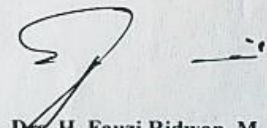
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

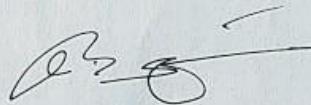
Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpin Terhadap Kinerja  
PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang  
Nama : Muhammad Nurudin  
NIM : 212015297  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembimbing 1

Pembimbing 2

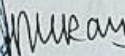


**Dr. H. Fauzi Ridwan, M. M**  
**NIDN. 0225126801/765.38**



**Mardiana Puspasari, S.E., M.Si**  
**NIDN. 0226107001/888129**

Mengetahui, Dekan u.b. Ketua  
Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**  
**NIDN. 0216057001/6783.84**

**MOTTO :**

**“Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon.”**

**“Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu, percaya dengan masa depanmu, dan mereka yang menerima kamu apa adanya”**

**“Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang mandiri “**

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

**Skripsi kupersembahkan kepada**

- **Alm ayahanda Anang Rozali dan Ibunda Suarni tercinta**
- **Saudara Laki-Laki ku Melki, Ari, Khoiril dan Guntur**
- **Teman-taman yang selalu memberi semangat dan dukungan.**
- **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.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda Alm Anang Rozali dan Ibunda Suarni tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”.

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 Drs. H. Fauzi Ridwan, 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 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak, Drs. H. Fauzi Ridwan, 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. Pimpinan dan Staf PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
7. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
8. Keluarga besar Prodi Manajemen Kelas Malam yang telah membuat hari-hari penulis sangat indah di bangku perkuliahan.
9. Teman seperjuangan Eli Meilita, M. Septa Tiaras, M Farhan, devi terima kasih buat bantuan dan dukungannya.
10. Sahabat seperjuangan terima kasih atas semangatnya.

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, Juli 2019**

**Penulis**

**(Muhammad Nurudin)**



## 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 GAMBAR .....	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
ABSTRACT .....	xvi
ABSTRAK .....	
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori.....	11

1. Kinerja .....	11
2. Motivasi .....	17
3. Kepemimpinan.....	20
B. Penelitian Sebelumnya.....	23
C. Kerangka Pemikiran.....	24
D. Hipotesi.....	25

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	26
B. Lokasi penelitian.....	27
C. Operasionalisasi Variabel .....	27
D. Populasi dan sampel .....	28
E. Data yang Diperlukan .....	28
F. Metode Pengumpulan data .....	28
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis .....	30

### **BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	36
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	37
1. Uji Instrumen.....	37
2. Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	42

3. Gambaran Umum Jawaban Responden.....	45
4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	55
5. Uji Hipotesis .....	56
C. Pembahasan.....	58

## **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan.....	65
B. Saran.....	65

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel I.1 .....	6
Tabel III.1 .....	27
Tabel IV.1 .....	38
Tabel IV.2 .....	39
Tabel IV.3 .....	40
Tabel IV.4 .....	41
Tabel IV.5 .....	42
Tabel IV.6 .....	43
Tabel IV.7.....	44
Tabel IV.8 .....	45
Tabel IV.9 .....	46
Tabel IV.10 .....	49
Tabel IV.11 .....	52
Tabel IV.12 .....	55
Tabel IV.13 .....	56
Tabel IV.14 .....	57
Tabel IV.15 .....	58

## Daftar Lampiran

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Daftar Pernyataan
Lampiran 3	Data Responden
Lampiran 4	Kuesioner
Lampiran 5	Tabulasi Data
Lampiran 6	Hasil uji Validitas
Lampiran 7	Hasil uji Reabilitas
Lampiran 8	Karakteristik Data Responden
Lampiran 9	Surat Permohonan Riset
Lampiran 10	Surat Keterangan Penelitian Dari Perusahaan
Lampiran 11	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 12	Sertifikat AIK
Lampiran 13	Sertifikat Toefl
Lampiran 14	r Tabel
Lampiran 15	t Tabel
Lampiran 16	f Tabel
Lampiran 17	Lembar Perbaikan Skripsi
Lampiran 18	Pernyataan Bebas Plagiat
Lampiran 19	Biodata Penulis

## ABSTRAK

**Muhammad Nurudin/21 2015 297/2019/ Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 58 karyawan . Metode sampling yang digunakan adalah metode Purposive sampling. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah primer . Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuisioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dan kualitatif dengan regresi berganda. Hasil analisis linear berganda dengan persamaan  $Y = 0,519 + 0,654 X_1 + 0,307 X_2$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} (26,128) > F_{tabel} (3,23)$  dan  $t_{hitung} (5,167)X_1, (3,354) X_2$  motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang baik secara bersama-sama dan parsial.

**Kata kunci : Motivasi dan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**

*Abstract*

*Muhammad Nurudin / 21 2015 297/2019 / The Influence of Motivation and Leadership on the Performance of PT. Securindo Pactama Indonesia Palembang.*

*The formulation of the problem in this study was there any influence of motivation and leadership on the employee performance of PT. Securindo Pactama Indonesia Palembang. The objective of this study was to find out the influence of motivation and leadership on the employee performance of PT. Securindo Pactama Indonesia Palembang. In this study, the sample taken was 58 employees. The sampling method used was Purposive sampling method. This type of research was an associative research. The data used in this study was primary. Data collection techniques used in the form of questionnaires. The analytical method used were quantitative and qualitative methods with multiple regression. The results of multiple linear analysis with the equation  $Y = 0.519 + 0.654 X_1 + 0.307 X_2$ . The hypothesis testing results showed  $F_{obtained} (26.128) > F_{table} (3.23)$  and  $t_{obtained} (5.167) X_1, (3.354) X_2$  of motivation and leadership on the employee performance of PT. Securindo Pactama Indonesia Palembang both simultaneously and partially.*

*Keywords: Motivation, Leadership and Employee Performance*

**PENGESAHAN**

**NO. 612 /Abstract/LB.UMP VIII / 2019**

**Telah di Koreksi oleh**

**Lembaga Bahasa**

**Universitas Muhammadiyah Palembang** 

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LatarBelakang Masalah**

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu diperhatikan sistem pemeliharanya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraanya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan dengan tujuan maka dapat menimbulkan permasalahan baik bagi karyawan maupun organisasi. Dengan demikian pimpinan memiliki tugas untuk membuat kinerja karyawan efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kinerja karyawan yang tinggi diharapkan tujuan organisasi karyawan dapat tercapai.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia itu sangat sulit dan rumit. Pimpinan hendaknya terus berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena



teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Selain itu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance* (Dedi Rianto Rahadi, 2010:1). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan perusahaan mampu mencapai tujuannya. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai: “ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu” (Fattah dalam Dedi Rianto Rahadi, 2010:2)

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan tetap bertahan dalam perkembangan zaman. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi dan kepemimpinan.

Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Kurangnya motivasi

kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

Menurut Robbin (2003) yang dikutip Wibowo (2016:322), menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individual menuju pencapaian tujuan. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Motivasi dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, oleh karena itu, perhatian manajer terhadap peraturan perusahaan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Dan perusahaan harus memberikan jaminan pekerjaan yang layak bila karyawan mampu memberikan kinerja yang baik dan pengawasan saat bekerja juga perlu ditingkatkan saat karyawan melakukan kesalahan. Dengan demikian, apabila karyawan kurang mendapatkan motivasi maka kinerja karyawan akan turun.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Lingkungan kerja baik skala kecil maupun besar membutuhkan seorang pemimpin sebagai nahkoda untuk menentukan arah dalam mencapai tujuan yaitu kesuksesan. Kepemimpinan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena bila pemimpin tidak

mampu mengatasi masalah-masalah yang terjadi di perusahaan seperti pergantian shift kerja yang tidak sesuai keinginan karyawan maka akan terjadi suasana kerja yang tidak kondusif dan di sini diharapkan seorang pemimpin mampu membuat suatu model pemecahan masalah yang terjadi dilikungan kerja agar tidak ada gesekan antara karyawan yang membuat kinerja menurun dan akan merugikan perusahaan dan pemimpin harus memberikan inspirasi atau gambaran perusahaan kedepannya kepada karyawan hal ini akan membuat karyawan termotivasi dalam menjalankan suatu pekerjaan, dan pemimpin harus dapat mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya dan mampu memberikan semangat kerja kepada karyawan karena bila pemimpin mampu memberikan semangat dan perhatian lebih kepada karyawan sehingga membuat karyawan tersebut lebih termotivasi dalam bekerja sehingga membuat perusahaan mampu mencapai tujuannya selain itu juga mempengaruhi intervensi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi menurut Edy Sutrisno (2009: 213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Berdiri sejak tahun 1979 di Sydney oleh 2(dua) bersaudara Garth Mathews dan Brett Mathews. PT. Secure Parking kini telah berkembang

dan menjadi perusahaan penyedia jasa layanan pengelolaan perparkiran terbesar terbesar di Australia dan Indonesia.

Di Indonesia, PT. Securindo Pactama telah melayani negeri sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak 400 lokasi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, yakni Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Medan, Batam, Pekanbaru, Palembang, Manado, dan Jambi dengan total pengelolaan lebih dari 800.000 petak parkir dan didukung oleh dari 12.000 putra putri Indonesia terpilih dan terlatih, perusahaan ini menjadi bagian tak terpisahkan dari jasa parkir terbesar dan terpercaya di kota Palembang. PT. Securindo Pactama Cabang Palembang terletak di Komplek PTC Mall, JL. R. Sukmanto, No. 8, Palembang, 8 Ilir, Ilir, Timur II 30164 yang menjadi salah satu pusat perbelanjaan terbesar di Palembang.

Setiap hari banyak pengunjung yang menggunakan jasa parkir dan para pemilik properti yang membutuhkan perusahaan outsourcing untuk mengurus lahan perparkiran. Kerja sama yang baik antara pemilik properti dengan perusahaan perparkiran akan menciptakan suasana kondusif, dan pemilik kendaraan juga merasa aman untuk memarkirkan kendaraan mereka. Dengan integritas dan eksistensi perusahaan yang baik maka para pemilik properti tidak akan ragu lagi untuk bekerja sama. Begitu pula dengan pemilik kendaraan pengguna jasa parkir yang merasa aman dan nyaman memarkirkan kendaraannya.

Karyawan di PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang terindikasikan mengalami permasalahan banyaknya karyawan bagian lapangan yang tidak hadir pada jam kerja hal ini dapat mengganggu kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil

absensi. Hasil absensi PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang disajikan dalam Tabel I.I

**Tabell.I**  
**Hasil absensi PT Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang**  
**tahun 2016-2018**

Tahun	Keterangan			Jumlah Tidak Hadir (hari)
	Sakit (hari)	Ijin (hari)	Absen (hari)	
2016	54	29	21	104
2017	45	31	34	110
2018	57	42	39	138

**Sumber PT Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang: 2019**

Berdasarkan Tabel I.I, tingkat absensi karyawan PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang selama kurung 3 tahun mengalami peningkatan, dapat dilihat dari tahun 2016 karyawan yang tidak hadir pada jam kerja sebanyak 104 hari, tahun 2017 karyawan yang tidak hadir pada jam kerja sebanyak 110 hari, dan pada tahun 2018 karyawan yang tidak hadir pada jam kerja mengalami peningkatan drastis yaitu sebanyak 138 hari. Dari data tersebut mengidikasikan bahwa tingkat kinerja karyawan yang rendah karena disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan sehingga karyawan bekerja kurang efektif, Selain itu dari tingkat kehadiran karyawan masih kurang yang mana masih dibawah standart penetapan peraturan perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi tersebut nantinya akan berimbas pada kinerja karyawan, karena karyawan yang tidak hadir pada jam kerja akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan dan karyawan tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Kinerja karyawan dapat diukur melalui absensi/prestasi karyawan ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pemimpin atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerjanya. Berdasarkan absensi PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang yang melebihi standart toleransi perusahaan jelas terlihat bahwa karyawan memiliki tingkat kecerdasan emosional yang rendah, dan pimpinan harus mendorong karyawannya agar mampu untuk memotivasi dirinya sendiri untuk memberikan dampak yang baik bagi dirinya sendiri dan perusahaan.

Menurut karyawan bagian lapangan PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena kurangnya motivasi kerja sehingga berdampak pada kinerja kerja karyawan. Menurut bagian personalia PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih rendah. Karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau sekad arberinovasi dalam penyelesaian pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurange fektif.

Menurut karyawan bagian lapangan PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan belum sesuai. Supervisi atau pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawan pada saat bekerja juga belum begitu maksimal terlihat saat karyawan melakukan kesalahan tidak ada pengarahan untuk memperbaiki kesalahan tersebut sehingga membuat karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Peraturan yang fleksibel juga belum mampu membuat karyawan patuh dengan prosedur pekerjaan yang ditetapkan oleh

perusahaan, terlihat dari sering terjadinya karyawan terlambat datang ketempat kerja dan sering bolos saat bekerja hal ini bisa menghambat pekerjaan. Selain itu kurangnyaupaya perusahaan untuk mengadakan kegiatan atau suatu halyangdapat meningkatkan motivasi kerjakaryawannya selain itu jaminan pekerjaan yang diberikan perusahaan masih kurang dengan jenjang karir yang belum jelas karena karyawan berkeingin bila kinerja mereka sesuai standart, mereka ingin menjabat jabatan pengawas dan leader. Seharusnya perusahaan menjelaskan karir karyawan kedepannya bila mereka bekerja dengan baik, maka karyawan lebih termotivasi lagi dalam bekerjadan juga sering terjadi error pada papan parkir otomatis yang menghambat pekerjaan, disamping itu dari segi penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dianggap kurang memuaskan terlihat dari hanya diberi sebuah cinderamata dan piagam.

Keadaan ini harus cepat diantisipasi oleh manajer karena akan berimbas pada motivasi karyawan dalam bekerja. Akibatnya dalam bekerja mereka biasanya malas, kurang semangat bahkan sering melakukan kesalahan dan lain-lain hal yang bersifat negatif yang akan merugikan perusahaan.

Dari penjelasan di atas, PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang tentunya harus segera mengantisipasi penurunan ini agar tidak terjadi di masa yang akan datang, maka PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang harus memperbaiki penyebab tersebut. Khususnya untuk karyawan yang berada pada bagian lapangan. Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Di sini perusahaan harus lebih meningkatkan motivasi pada karyawan, sehingga mereka

menjadi lebih bersemangat lagi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, oleh karena itu disini dibutuhkan kerjasama yang baik antara pimpinan terhadap karyawan guna memacu perusahaan yang lebih kuat dan lebih maju lagi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul:

**“Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Pacmata Indonesia Cabang Palembang”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka adapat dirumuskan permasalahannya. Apakah ada pengaruh motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang?

**C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Securindo Pactama Indonesia Cabang Palembang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Akademik



Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya tentang pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kepemimpinan serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasan, M. Iqbal. (2010a). *Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2014b). *Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers PT Raja grafindo Persada.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Prakoso, Medi (2016). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Art Studio Jakarta*. Yogyakarta: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Program Strata Satu. (2018). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian Dan Skripsi*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggul Mandiri Publishing.
- Sugiyono (2015b) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers PT Raja grafindo Persada.
- Katini Kartono (2008) *Pemimpin dan kepemimpinan*. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Niki Hartati (2016) . *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja PT. Japfa Comfaad Indonesia*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- (tidak untuk dipublikasikan)
- Mirza Jayadinata (2018). *Pengaruh motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja PT. Perkebunan Nusantara VII (Persero) Unit Usaha Musi Landas*. Skripsi Universitas Muhammadiyah Palembang. (tidak untuk dipublikasikan).

