

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. WOM FINANCE BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan oleh:

**Barian Rahmanda Lambara
NPM. 1961201125**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. WOM FINANCE BENGKULU**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Prasyarat Memperoleh Gelar
Sarjana Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Diajukan Oleh:

**Barian Rahmanda Lambara
NPM. 1961201125**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
2024**

**PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WOM
FINANCE BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

**Barian Rahmanda Lambara
NPM. 1961201125**

Disetujui Oleh:

Pembimbing

Drs. Taufik Bustami, M.M
NIDN: 0218046101

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN: 0208047301

**PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WOM
FINANCE BENGKULU**

Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari : Jum'at

Tanggal : 30 Agustus 2024

SKRIPSI

Oleh :

**Barian Rahmanda Lambara
NPM. 1961201125**

Dewan penguji :

1. Ratnawili, S.E.,M.M

Ketua

2. Tezar Arianto, S.E.,M.M

Anggota

3. Drs. Taufik Bustami, MM

Anggota

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E.,M.M

NIDN.020804730

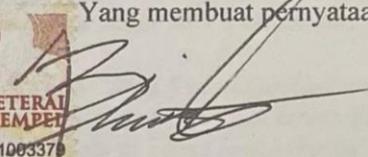


SERTIFIKASI

Saya Barian Rahmanda Lambara menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah karya saya sendiri dan atas bimbingan Dosen Pembimbing Skripsi. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Karena karya ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan skripsi ini adalah tanggung jawab saya.

Bengkulu, Juli 2024
Yang membuat pernyataan




Barian Rahmanda Lambara
NPM. 1961201125

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

Sembilan bulan Allah menjadikan ibuku perantara dalam merakit tubuhku untuk menjadi mesin penghancur badai, maka tak pantas aku tumbang hanya kerana mulut seseorang. Apapun kondisinya tetaplah jadi perempuan baik dan tulus, rasa kecewa dan sakit hati tidak boleh merubahmu menjadi jahat, jika kamu berbuat baik kepada orang lain hari ini artinya kamu berbuat baik kepada dirimu sendiri. Allah mengetahui apa yang kamu lakukan.

PERSEMBAHAN

Kepada Allah SWT, Syukur hamba haturkan kepada-MU sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan kesabaran dan di perlancarkan, serta keyakinan dan tekad diri sendiri suka dan duka mengiringi perjalananku untuk menuju finis terkadang ingin rasanya menyerah tetapi selalu percaya Allah tidak akan membebani hambanya sesuai kemampuan hambanya dan tetap bertahanlah karena sejatinya Allah tidak akan membawamu sejauh ini hanya untuk gagal. Tidak ada kesuksesan tanpa diiringi air mata dan rasa lelah untuk perjalanan menuju kesuksesan dan kebahagiaan ini maka penulis persembahkan untuk:

- 1. Ibu aku tersayang (Mas'ah, S.Pd) terima kasih buk selalu ada untuk aku selalu memberikan nasehat untuk aku tidak pernah sekalipun lelah untuk mendidik aku menjadi anak yang baik terima kasih buk selalu mendoakan aku disetiap waktunya selalu mendoakan kebahagiaan dan kesuksesan aku, aku sayang ibuk panjang umur buk janji umroh bareng love you more ibuku*
- 2. Ayah aku tersayang Murni Jauhari, SH, MH (Alm) cinta pertama aku yang dari dulu selalu mengusahakan apapun yang aku inginkan dia adalah sosok laki-laki yang tidak pernah sekalipun membentakku dengan nada yang tinggi, dia selalu menasehatiku dengan kelembutan dan ketulusan, tidak ada ketulusan laki-laki melebihi tulusnya, yah akhirnya aku udah menyelesaikan skripsi yang ayah suruh maaf yah selama ini aku menyelesaikannya, semoga ayah tenang disurganya Allah Al - Fatimah love you more ayahku.*
- 3. Untuk kakak tersayang (Bery Pratama Lambara dan Berly Andari Lambar) terima kasih selalu mendengarkan keluh kesahku ku ketika aku merasa sedih dan terima kasih telah mengulurkan tangga untuk bungsumu ini sehat selalu ya kalian janji habis ini akan ada kebahagiaan yang selalu mengiringi kita bersama sekeluarga besar ammiinn.*
- 4. Untuk sahabat aku (Rio, Cui, Wankur, Tempang, Ivan, Komeng, dan anak wartuk) terima kasih karena dari dulu sampai sekarang tidak pernah bosan mendengarkan curhatan aku sehat selalu kalian kita akan jadi laki laki karir dan sukses, berjanjilah persahabatan ini tidak akan ada kata habisnya.*
- 5. Untuk pembimbing skripsiku Bapak Drs. Taufik Bustami, M.M terima kasih sudah membimbing dan mengarahkan yang terbaik untuk skripsi ku sehingga dapat diselesaikan dengan baik sehat selalu panjang umur pak.*
- 6. Untuk diriku sendiri terima kasih telah berjuang sejauh ini kamu hebat, skripsi ini saya persembahkan untuk orang yang selalu bertanya kapan wisuda? Dan secara khusus untuk pendamping hidup saya kelak, setelah ini akan ada kebahagiaan yang datang padamu.*
- 7. Diriku dan Almamater Kampus Universitas Muhammadiyah Bengkulu kampus tercinta yang menjadi kebanggaan ku.*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian ini yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wom finance bengkulu”. Proposal penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam penyusunan proposal penelitian ini, penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan proposal penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan proposal penelitian ini.

Maka dengan itu Penulis mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya terutama kepada.

1. Bapak Dr. Susiyanto, M. Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, S, E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

4. Bapak Drs. Taufik Bustami, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan saran, kritikan, serta petunjuk dan arahan dalam pembuatan Proposal ini.
5. Seluruh Dosen dan staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada penelitian
6. Kepada kedua orang tua yang sangat Penulis cintai karena telah memberikan semangat bantuan baik moril dan materil serta yang selalu mendoakan.

Penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua serta menambah ilmu pengetahuan bagi pembacanya.

Amin, amin, ya robbal alamin.

Bengkulu, Juli 2024

Barian Rahmanda Lambara
NPM. 1961201125

ABSTRAK

Barian Rahmanda Lambara, 2024. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. WOM FINANCE BENGKULU

Pembimbing: Drs.Taufik Bustami, M.M

dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada WOM Finance Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 30 responden, yaitu karyawan WOM Finance Bengkulu. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menilai signifikansi dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini menemukan bahwa secara bersama-sama, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada WOM Finance Bengkulu. Model regresi yang diperoleh adalah $Y = 6.422 + 0.373(X1) + 0.646(X2)$, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan masing-masing sebesar 0.373 dan 0.646 unit. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga organisasi perlu memperhatikan dan mengoptimalkan gaya kepemimpinan serta strategi peningkatan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, WOM Finance Bengkulu,

ABSTRACT

Barian Rahmanda Lambara, 2024. THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. WOM FINANCE BENGKULU

Advisor: Drs. Taufik Bustami, M.M

This study aims to analyze the influence of Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) on Employee Performance (Y) at WOM Finance Bengkulu. The research method used is quantitative, with data collected through questionnaires distributed to 30 respondents, namely employees of WOM Finance Bengkulu. Data analysis was conducted using multiple linear regression to assess the significance and strength of the relationships between the variables studied.

The study found that both Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) have a positive and significant influence on Employee Performance (Y) at WOM Finance Bengkulu. The regression model obtained is $Y = 6.422 + 0.373(X1) + 0.646(X2)$, indicating that each one-unit increase in Leadership Style and Work Motivation will increase Employee Performance by 0.373 and 0.646 units, respectively. This conclusion underscores the importance of these two factors in improving employee performance, suggesting that organizations need to focus on and optimize leadership styles and strategies for enhancing work motivation to achieve better performance.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance, WOM Finance Bengkulu.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI.....	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	9
1.3 Batasan Masalah.....	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.5.1 Tujuan Umum	10
1.5.2 Tujuan Khusus.....	11
1.6 Manfaat Penelitian.....	11
1.6.1 Manfaat Teoritis	11
1.6.2 Manfaat Praktis	12
BAB II LANDASAN TEORI	13
2.1 Deskripsi Konseptual	13
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.2.2 Gaya Kepemimpinan	19
2.1.3 Motivasi Kerja.....	28
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	35
2.3 Kerangka Konseptual.....	38
2.4 Definisi Oprasional Variabel	39
2.4 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	41
3.2 Metode Penelitian	41
3.3 Populasi Dan Sampel	42
3.3.1 Populasi	43

3.3.2 Sampel Jenuh.....	43
3.3.3. Sampling Jenuh	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
3.7 Pengujian Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Sejarah WOM Finance	53
4.2 Karakteristik Responden	54
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
4.3 Analisis Deskriptif	57
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)	57
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja(X_2)	58
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) 60	
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	61
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	61
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas	62
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.5. Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.5.1 Koefisien Determinasi (R^2).....	66
4.6 Uji Hipotesis	67
4.6.1 Pengujian Hipotesis Dengan Uji T	67
4.6.2 Pengujian Hipotesis Dengan Uji F	67
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	68
4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	69
4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja(X_2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)	70
4.7.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja(X_2)	
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	71
BAB V PENUTUP.....	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	29
Gambar 4. 1 Grafik Normal Plot.....	62
Gambar 4. 2 Uji penyimpangan Heteroskedastisitas	64

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 2. 2 Oprasionalisasi Variabel	39
Tabel 3. 1 Nilai, Notasi dan Prekedi Pernyataan Positif	45
Tabel 3. 2 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	48
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	56
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel	57
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel	59
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel	60
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4. 9 Nilai Koefisien Determinasi (R ²)	66
Tabel 4. 10 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T	67
Tabel 4. 11 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F	68

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Sampel awal Penelitian

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 4. Data Penelitian

Lampiran 5. Hasil Olah Data Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang penuh persaingan, kemajuan teknologi dan sumber daya manusia menjadi kunci utama untuk bersaing di dunia bisnis. Pendidikan yang baik dan kemampuan bersaing sangat diperlukan untuk mendapatkan peluang kerja. Sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama, karena memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi ini memengaruhi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya, terlepas dari perkembangan teknologi, informasi, modal, dan bahan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting, karena tanpa mereka, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya, bahkan dengan adanya teknologi canggih, informasi yang berkembang, modal yang cukup, dan bahan yang memadai. Kecepatan adaptasi terhadap perubahan teknologi juga menjadi kunci, di mana integritas pribadi menjadi faktor penting untuk memenangkan persaingan.

Manusia merupakan elemen kunci dalam suatu perusahaan, dan tanpa keberadaan aspek manusia, perusahaan akan kesulitan untuk merumuskan dan mencapai misi serta tujuannya. Meskipun perusahaan dilengkapi dengan peralatan dan teknologi canggih, tanpa dukungan sumber daya manusia untuk mengelola dan mengoperasikannya, peralatan tersebut tidak akan dapat berfungsi sesuai dengan tujuannya.

Dalam konteks industri kendaraan sepeda motor nasional, terlihat pertumbuhan yang signifikan, bahkan dominan dalam penggunaan moda transportasi di Indonesia. Data dari AISI menunjukkan bahwa tingkat kepemilikan sepeda motor di Indonesia menempati peringkat ketiga di Asia, mencerminkan peran yang kuat dari sektor ini dalam perekonomian Indonesia.

Minat yang tinggi dan penggunaan luas sepeda motor di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor, selain kebutuhan mobilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan jenis transportasi darat lainnya. Berikut adalah gambaran beberapa alasan yang mendasari preferensi masyarakat Indonesia terhadap sepeda motor

Ketersediaan fasilitas kredit yang terjangkau dengan persyaratan pembayaran awal yang ringan dan mudah dipenuhi telah menjadi daya tarik utama bagi banyak konsumen. Kondisi transportasi umum yang tidak memadai, bahkan sangat memprihatinkan, mendorong masyarakat untuk mencari alternatif yang lebih nyaman dan efisien. Ketidakmampuan transportasi umum untuk memenuhi kebutuhan mobilitas yang tinggi, akibat tata ruang yang tidak teratur, membuat kendaraan pribadi menjadi kebutuhan utama. Proses perolehan Surat Izin Mengemudi (SIM) yang relatif mudah juga turut mendukung peningkatan jumlah pengendara di jalan raya.

Penggunaan kendaraan pribadi semakin diminati karena efisiensi biaya dan fleksibilitas waktu yang ditawarkan. Masyarakat merasa lebih hemat dan memiliki kontrol waktu yang lebih baik dengan kendaraan pribadi dibandingkan dengan menggunakan transportasi umum yang sering kali tidak dapat diandalkan. Selain

itu, tingkat konsumerisme yang tinggi, yang dipengaruhi oleh aspek ego dan gengsi, juga mendorong banyak orang untuk memiliki kendaraan pribadi, meskipun hal tersebut berarti harus berutang atau mengeluarkan biaya yang tidak sedikit.

Keinginan untuk tampil lebih bergengsi di mata sosial juga mempengaruhi keputusan banyak individu dalam membeli kendaraan pribadi. Mereka sering kali rela berutang untuk memiliki mobil atau motor yang dapat meningkatkan status sosial mereka. Semua faktor ini, mulai dari kemudahan kredit, ketidakandalan transportasi umum, hingga keinginan untuk menunjukkan status sosial, berperan dalam peningkatan jumlah kendaraan pribadi di jalan raya. Kepemilikan dan penggunaan kendaraan roda dua yang tinggi di Indonesia masih didorong oleh ketersediaan harga yang terjangkau dan kebijakan kredit yang menawarkan down payment ringan serta syarat yang mudah. Meskipun persaingan antar perusahaan pembiayaan semakin ketat dalam menarik konsumen, CMO (Chief Marketing Officer) dihadapkan pada tekanan untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Rizki sebagai salah satu karyawan dari PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk (WOMFinance) Dalam situasi ini, terdapat risiko penyalahgunaan wewenang oleh beberapa CMO di lapangan. Beberapa di antaranya cenderung melakukan manipulasi data pemohon kredit agar target kuantitas pemohon yang disyaratkan oleh perusahaan dapat terpenuhi, tanpa mempertimbangkan kualitas dari pemohon kredit tersebut.

PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk (WOMFinance) didirikan pada tahun 1982 dengan nama PT Jakarta Tokyo Leasing, fokus pada pembiayaan sepeda

motor, khususnya merek Honda. Pada tahun 2000, perusahaan mengubah namanya menjadi PT. Wahana Ottomitra Multiartha seiring dengan transformasi bisnisnya. Sejak itu, WOMFinance tidak hanya membiayai sepeda motor merek Honda, tetapi juga merek Jepang lainnya seperti Yamaha, Suzuki, dan Kawasaki.

Perusahaan ini terus berkembang dan meluas dalam layanan pembiayaan sepeda motor. Saat ini, terdapat sekitar 134 perusahaan pembiayaan yang terdaftar dalam Asosiasi Perusahaan Pembiayaan Indonesia. PT. Wahana Ottomitra Multiartha Tbk juga berhasil meraih peringkat dalam kategori kelompok aset Rp. 2 Triliun sampai < Rp. 5 Triliun di Indonesia menurut Indonesia Multifinance Award (IMA) ke-4 yang diumumkan pada akhir bulan Desember 2023.

Keberhasilan WOMFinance sangat terkait dengan prestasi kerja karyawan yang harus diimbangi dengan sistem Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif. Meskipun teknologi dan strategi pemasaran dapat menjadi sangat canggih, tanpa faktor manusia yang baik, mencapai tujuan strategis perusahaan akan menjadi sulit. Sebuah perusahaan pada dasarnya adalah kelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan bisnis dan profesional.

Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam kehidupan organisasi dan kelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, pemimpin perlu membangun kebersamaan dengan mengendalikan arah dan tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang otoriter dapat menimbulkan konflik internal di perusahaan, mempengaruhi kinerja bawahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

PT WOM FINANCE telah memberikan insentif berupa liburan bersama untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Meskipun demikian, masih ada

tantangan seperti penundaan pekerjaan, istirahat yang melebihi jam, dan kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu. Karyawan yang tidak mampu mengoptimalkan kinerjanya bisa mengakibatkan ketidaksetaraan dalam pemberian hak dan munculnya kecemburuan sosial di antara mereka.

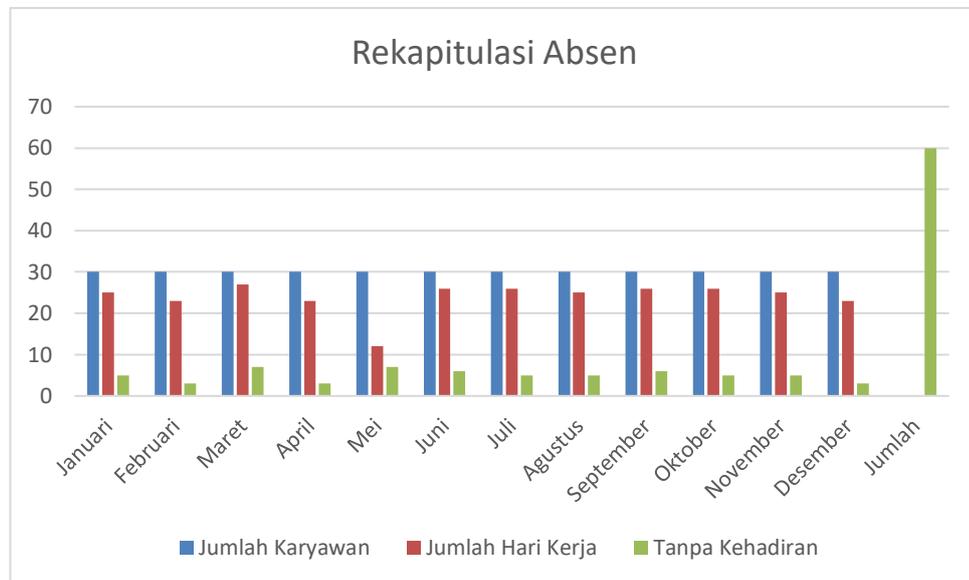
Perusahaan telah melakukan upaya, seperti menciptakan lingkungan kerja kondusif dan memberikan sanksi terhadap ketidakhadiran tanpa alasan. Meskipun demikian, tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan masih rendah, menuntut karyawan untuk memberikan kinerja yang optimal. Tantangan lainnya bagi pemimpin adalah bagaimana menggerakkan bawahannya agar mau dan bersedia memberikan kontribusi terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Penggunaan kekuasaan mutlak tanpa memperhatikan kondisi bawahan dapat menciptakan hubungan yang tidak harmonis dalam organisasi.

Menurut Rizki sebagai karyawan menegaskan bahwa Gaya kepemimpinan tegas ditandai dengan pemimpin yang mengambil keputusan dan kebijakan secara penuh, sementara para bawahan hanya bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan. Pembagian tugas dan tanggung jawab yang sangat terpusat pada pemimpin dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan moral kerja karyawan. Pentingnya manajemen sumber daya manusia yang profesional juga disorot dalam paragraf tersebut. Proses perekrutan, penyeleksian, penempatan, dan pengembangan karir karyawan harus dilakukan secara cermat dan sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan keterampilan masing-masing individu. Manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan sejak awal proses rekrutmen.

Dalam konteks perusahaan leasing kendaraan bermotor dan pinjaman dana tunai seperti PT WOM FINANCE, motivasi kerja karyawan menjadi faktor krusial dalam mencapai visi perusahaan yang terwujud dalam semboyan "Wujudkan Impian Menyentuh Hati." Untuk mencapai hal ini, perusahaan perlu fokus pada evaluasi gaya kepemimpinan, peningkatan komunikasi, dan strategi manajemen SDM yang efektif.

PT. WAHANA OTTOMITRA MULTIARTHA Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan (leasing) kendaraan bermotor dan pinjaman dana tunai hadir ditengah persaingan perusahaan leasing lainnya. Karyawan di perusahaan dituntut harus mempunyai motivasi kerja yang tinggi guna mempertahankan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan berupa keuntungan dan apabila tercapai jelas akan membawa kesejahteraan karyawan nya berupa kenaikan gaji, bonus, insentif yang besar serta jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi dan keberhasilan perusahaan ini tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan ini. Tetapi dalam hal ini masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang diberikan dan sering menunda visit harian atau waktu kunjungan konsumen sehingga penyelesaian masalah tunggakan tidak dapat dilakukan dengan cepat.(Mohd.Kurniawan DP1, 2018)

Gambar 1.1
Rekapitulasi Absen



Menurut Rizki sebagai karyawan Won Finance Bengkulu Permasalahan yang sering di hadapi WOM Finance Bengkulu adalah sering terjadi penggantian atau turnover khususnya dibidang marketing atau lapangan dikarenakan target yang diberikan oleh perusahaan. Meski demikian pihak perusahaan juga menyiapkan berbagai opsi untuk meningkatkan motivasi karyawannya seperti pelatihan berstandar AHM maupun pemberian rewards atau bonus untuk karyawan yang mampu mencapai target tertentu.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT WOM FINANCE, tampaknya terdapat penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja, moril kerja, dan tampilan kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Salah satu faktor yang dapat menjadi penyebabnya adalah gaya kepemimpinan yang tegas di perusahaan tersebut.

Perusahaan saat ini dihadapkan pada tantangan serius terkait manajemen internal yang berdampak langsung pada motivasi dan kinerja karyawan. Salah satu masalah utama adalah ketidakjelasan terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan. Karyawan merasakan kebingungan dalam memahami harapan dan peran mereka, karena gaya kepemimpinan yang tidak terdefinisi dengan baik. Kondisi ini menciptakan ketidakpastian di antara anggota tim, menyulitkan adaptasi terhadap ekspektasi perusahaan.

Selain itu menurut Rizki sistem pengakuan dan reward yang tidak jelas atau kurang transparan juga menjadi sumber ketidakpuasan di kalangan karyawan. Tanpa pemahaman yang jelas tentang kriteria pengakuan dan reward, karyawan sulit menilai sejauh mana kinerja mereka dihargai. Akibatnya, motivasi untuk berprestasi lebih baik dan meningkatkan kinerja dapat menurun, berdampak negatif pada produktivitas dan dedikasi karyawan.

Kurangnya informasi mengenai peluang jenjang karier di perusahaan merupakan aspek lain yang mempengaruhi motivasi karyawan. Tanpa tujuan karier yang jelas, karyawan kehilangan pandangan tentang kemungkinan pengembangan profesional. Hal ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga dapat menyebabkan kehilangan bakat dan kurangnya pertumbuhan sumber daya manusia yang optimal untuk perusahaan. Dalam konteks ini, diperlukan upaya untuk memberikan klarifikasi dan transparansi dalam gaya kepemimpinan, sistem pengakuan, reward, dan peluang jenjang karier. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan memberikan dorongan positif bagi

karyawan untuk berkontribusi secara maksimal, meningkatkan kesejahteraan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin menyusun suatu penelitian yang berjudul; "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Finance Bengkulu"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka permasalahan berikut dapat diidentifikasi:

1. Penerapan Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada WOM Finance Bengkulu.
2. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan WOM Finance Bengkulu.
3. Tingkat pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan WOM Finance Bengkulu.

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam penelitian ini, maka penulis perlu membatasi penelitian ini pada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di WOM Finance Bengkulu.

1. Gaya Kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan WOM Finance Bengkulu.
2. Motivasi Kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Motivasi dalam bekerja yang diberikan oleh pimpinan WOM Finance Bengkulu.

3. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai WOM Finance Bengkulu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
4. Penelitian ini bermaksud untuk meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. WOM Finance Bengkulu.
5. Yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. WOM Finance Bengkulu.
6. Penelitian ini dilakukan sejak awal penelitian pada Desember 2023 hingga selesai dilaksanakan penelitian ini.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada WOM Finance Bengkulu.
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada WOM Finance Bengkulu.
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan WOM Finance Bengkulu.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. WOM Finance Bengkulu.

1.5.2 Tujuan Khusus

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. WOM Finance Bengkulu dengan fokus pada pola dan karakteristik kepemimpinan yang ada. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut, menggali faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja mereka.

Penelitian juga akan meneliti hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat motivasi kerja karyawan dengan kinerja mereka. Dengan menganalisis data secara holistik, penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dapat memengaruhi hasil kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini akan digunakan sebagai dasar untuk memberikan rekomendasi perbaikan atau peningkatan di PT. WOM Finance Bengkulu. Rekomendasi tersebut diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengoptimalkan gaya kepemimpinan, meningkatkan motivasi kerja, dan akhirnya mendukung peningkatan kinerja keseluruhan karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai refrensi bila diadakan

penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan penghargaan dan insentif yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, serta dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.