

**PENGARUH JOB ANALYSIS, REWARD DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PT. TUNAS DAIHATSU PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

MOHAMMAD RIZAL FATHURROSI

NPM. 1901110555

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Mohammad Rizal Fathurrosi
Nomor Pokok/NPM : 1901110555
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Job Analysis, Reward dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
PT. Tunas Daihatsu Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 18 April 2024 Pembimbing I : 
: Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 18 April 2024 Pembimbing II : 
: Lusiana Nargis, SE.M.Si
NIDN : 0222036101

225 / PS / DFEB / 24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 18 April 2024

Ketua Program Studi
Tanggal 18 April 2024



Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah, SE.M.M
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

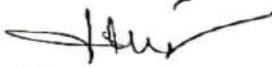
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mohammad Rizal Fathurrosi
Nomor Pokok/NPM : 1901110555
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Job Analysis, Rewrd dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
PT. Tunas Daihatsu Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 18 April 2024 Ketua Penguji : 
: Mariyam Zanariah, SE.MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 18 April 2024 Penguji I : 
: Lusia Nargis, SE.M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 18 April 2024 Penguji II : 
: Liliana, SE., M.Si
NIDN : 0214066501

225/PS/DFEB/24

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal 18 April 2024



Dr. Nisy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 18 April 2024



Mariyam Zanariah, SE.M.M
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mohammad Rizal Fathurrosi

Nomor Pokok/NIM : 1901110555

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

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

Apabila dikemudian hari terbukti bahwasanya pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 30 Maret 2024

A handwritten signature in black ink is written over a yellow 10,000 Rupiah stamp. The stamp features the number '10000' in large red digits, the text 'SPESIAL KIRI BEMAH' on the left, and 'METRAI PEMER' on the right. At the bottom of the stamp, the alphanumeric code 'CEA8DAKX832275505' is printed.

Mohammad Rizal Fathurrosi

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- “ Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah: 5-6).
- “Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lainnya” (HR. Tharmizi & Daruquthni)
- “Belajar disaat orang lain tidur, bekerja sementara yang lain bermalasan, mempersiapkan disaat orang lain bermain, dan bermimpi sementara yang lain berharap.” (William Arthur Ward)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini kupersembahkan untuk

- Allah SWT yang selalu memberikan nikmat, Rahmat, dan Hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- Kedua orang tua saya, Ibu Titik Rahayu dan Bapak Rasman yang tidak henti-hentinya memberi Support secara moril dan Doa kepada saya

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-NYA semata, sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan proposal yang berjudul “Pengaruh Job Analysis, Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tunas Daihatsu Palembang”. Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Msy Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Ibu Mariyam Zanariah SE,MM selaku Dosen Pembimbing Utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
6. Ibu Lusia Nargis,SE.MSi selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Ibu Nyayu Khairani Putri, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.

8. Bapak Tan En Tung selaku Kepala Cabang PT. Tunas Daihatsu Palembang selaku kepala cabang PT. Tunas Daihatsu Palembang yang telah mengizinkan penelitian di kantor PT. Tunas Daihatsu Palembang
9. Bapak M. Deny Wirdy Veriansyah selaku Kepala Administration Head PT. Tunas Daihatsu Palembang yang telah mengizinkan penelitian di kantor Tunas Daihatsu Palembang.
10. Kepada seluruh Staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang sudah memberikan bantuan
11. Kepada Bapak dan Ibu serta seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
12. Kepada teman–teman seperjuangan dalam penyusunan skripsi yang selalu memberi dukungan yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. Berbagai pihak yang tidak bisa kami tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Untuk itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dan kekurangan.

Palembang, Januari 2024

Mohammad Rizal Fathurrosi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB. I PENDAHULUAN	1
13.1. Latar Belakang.....	1
13.2. Perumusan Masalah.....	5
13.3. Tujuan Penelitian.....	6
13.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB. II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Prestasi Kerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Faktor-Faktor Penilaian Prestasi Kerja.....	9
2.1.1.2 Manfaat Prestasi Kerja.....	10
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja.....	12
2.1.2 Job Analysis.....	14
2.1.2.1 Jenis-Jenis Analisis Jabatan (Job Analysis).....	16
2.1.2.2 Prosedur Analisis Jabatan (Job Analysis).....	17
2.1.2.3 Metode Analisis Jabatan (Job Aanalysis).....	19
2.1.2.4 Permasalahan Dalam Analisis Jabatan (Job Analysis).....	26
2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Job Analysis.....	28

2.1.3 <i>Reward</i>	29
2.1.3.1 Pengertian Reward	29
2.1.3.2 Jenis - Jenis Reward	30
2.1.3.3 Tujuan Reward	32
2.1.3.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Reward	32
2.1.3.5 Norma Reward	33
2.1.3.6 Dimensi & Indikator Reward	34
2.1.4 Konsep Gaya Kepemimpinan	36
2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	36
2.1.4.2 Syarat-Syarat Kepemimpinan	37
2.1.4.3 Gaya Kepemimpinan.....	38
2.1.4.4 Sifat-Sifat Kepemimpinan.....	40
2.1.4.5 Fungsi Kepemimpinan	42
2.1.4.6 Tipe Kepemimpinan.....	44
2.1.4.7 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	45
2.2 Penelitian Yang Relevan	45
2.3 Kerangka Berpikir	52
2.4 Hipotesis.....	55
BAB. III METODE PENELITIAN	54
3.1 Tempat dan Waktu	54
3.1.2 Waktu Penelitian	54
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	55
3.2.1 Sumber Data.....	55
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	55
3.3 Populasi dan Sampel	56
3.3.1 Populasi	56
3.3.2 Sampel.....	57
3.4 Rancangan Penelitian	58
3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	59
3.5.1 Varibel Penelitian.....	59
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	59

3.6 Instrumen Penelitian.....	64
3.7 Uji Instrumen.....	65
3.8 Teknik Analisa Data.....	66
3.8.1 Uji Normalitas.....	67
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	67
3.8.3 Uji Multikolinieritas.....	68
3.8.4 Uji Heteroskedastisitas.....	68
3.8.5 Analisis Regresi Linear Berganda.....	68
3.8.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	70
3.8.7 Analisis Koefisien Determinasi.....	71
3.9 Uji Hipotesis.....	71
BAB.IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	75
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu).....	76
4.1.2 Visi Misi PT Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu).....	80
4.1.3 Logo PT. Tunas Mobilindo Perkasa (Tunas Daihatsu).....	82
4.1.4 Struktur Organisasi.....	83
4.1.5 Kegiatan Umum Perusahaan.....	97
4.1.6 Karakteristik Responden.....	99
4.2. Pembahasan dan Interpretasi.....	101
4.2.1 Uji Validitas.....	101
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	106
4.2.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	107
4.2.4 Analisa Koefisien Korelasi.....	113
4.2.5 Hasil Analisa Koefisien Determinasi.....	114
4.3 Uji Hipotesis.....	115
4.3.1 Hasil Uji Stimultan.....	115
4.3.2 Hasil Uji Parsial.....	117
4.4 Pembahasan.....	118
BAB.V KESIMPULAN DAN SARAN	123

5.1 Kesimpulan.....	123
5.2 Saran-saran	123
DAFTAR PUSTAKA	125
LAMPIRAN	128

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1.1 Target Penjualan PT.Tunas Daihatsu Palembang	2
2.1 Dimensi dan Indikator Reward.....	35
2.2 Dimensi dan Indikator Gaya kepemimpinan	45
2.3 Penelitian yang Relevan	46
3.1 Jadwal kegiatan Penulisan Skripsi.....	54
3.2 Data Karyawan	57
3.3 Dimensi Variabel Operasional.....	60
3.4 Skala Likert menurut Ghozali.....	64
3.5 Interval Koefisien.....	70
4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. Tunas Daihatsu Palembang	100
4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia Karyawan PT. Tunas Daihatsu Palembang	100
4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan PT Tunas Daihatsu Palembang	101
4.4 Hasil Uji Validasi Job Analysis (X ₁)	102
4.5 Hasil Uji Validitas Reward (X ₂)	103
4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X ₃)	104
4.7 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)	105

4.8 Hasil Uji Realibilitas	107
4.9 Uji Normalitas	108
4.10 Uji Multikolinieritas	109
4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	112
4.12 Hasil Analisa Koefisien Korelasi.....	114
4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	115
4.14 Hasil Uji Stimultan.....	116
4.15 Hasil Uji Parsial	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	52
4.1 Logo PT. Tunas Daihatsu	82
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	111

ABSTRAK

MOHAMMAD RIZAL FATHURROSI. Pengaruh Job Analysis, Reward dan Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tunas Daihatsu Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM dan Ibu Lusia Nargis, SE.MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Job Analysis, Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tunas Daihatsu Palembang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh karena besarnya populasi hanya 96 orang, maka sampelnya adalah sebanyak 96 orang karyawan PT. Tunas Daihatsu Palembang.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,469 hasil menunjukkan bahwa 46,9% variabel Prestasi Kerja Karyawan dipengaruhi oleh Job Analysis (X_1), Reward (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 53,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Berdasarkan hasil Uji F, didapat variabel Job Analysis (X_1), Reward (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan F_{hitung} sebesar 22,626 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh Pengembangan Variabel Job Analisis, Reward dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Karyawan PT. Tunas Daihatsu. Berdasarkan nilai sig t = $0,001 < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima) Artinya Job Analysis (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai sig t = $0,004 < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Reward (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).Berdasarkan nilai sig t = $0,002 < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_1 diterima). Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Pengaruh Job Analysis, Reward,Gaya Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Mohammad Rizal Fathurrosi dilahirkan di Ponorogo, Jawa Timur pada tanggal 26 Agustus 2000 dari ayah Rasman dan Ibu Titik Rahayu. Ia merupakan seorang anak tunggal.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri I Babakanmulya, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di tahun 2015 di SMP Negeri 1 Jalaksana, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan di tahun 2018 di SMK Negeri 3 Kuningan. Pada tahun 2019, ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Pada tahun 2018, ia mulai bekerja di PT. Tunas Mobilindo Perkasa di divisi After Sales dengan jabatan sebagai Mekanik

Palembang, 20 Februari 2024

Mohammad Rizal Fathurrosi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama sumber daya manusia dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia bekerja dengan prestasi yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu (Fathoni, 2018:8).

PT. Tunas Daihatsu Palembang perusahaan yang bergerak dibidang penjualan kendaraan bermotor roda empat mobil baru, pelayanan purna jual service dan Penjualan suku cadang kendaraan asli, khususnya untuk Kendaraan bermerek Daihatsu. Untuk proses pembayarannya dapat dilakukan dengan cara tunai maupun kredit. Tunas Daihatsu Palembang merupakan salah satu cabang dealer resmi Daihatsu yang berada di Jl. Kol. H Burlian KM.8.5, Kel. Karya Baru, Kec. Alang-

Alang Lebar, Kota Palembang, Kode Pos 30151. Untuk nomor telepon yang dapat dihubungi di 0711-415622.

Berikut merupakan capaian target penjualan Service PT.Tunas Daihatsu Palembang pada tahun 2018-2022 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Target Penjualan PT.Tunas Daihatsu Palembang

No	Tahun	Target Rata-Rata	Pencapaian Penjualan	Persentase Pencapaian
1	2018	Rp.190.349.650	Rp.208.232.121	109,4%
2	2019	Rp.254.132.000	Rp.282.171.987	111%
3	2020	Rp.278.299.400	Rp. 232.034.400	83,4%
4	2021	Rp.298.631.000	Rp.288.967.188	96,8%
5	2022	Rp.310.112.000	Rp.302.988.001	95,5%

Sumber : Tunas Daihatsu Palembang (2023)

Berdasarkan Tabel Penjualan Tunas Daihatsu Palembang di atas, didapati persentase penjualan di tahun 2018-2019 selalu di melampaui target yang telah ditentukan, yaitu di angka 109,4% di tahun 2018 dan 111% di tahun 2019. Namun terjadi kemerosotan pencapaian penjualan di 3 tahun terakhir, yaitu sebesar 83,4% di tahun 2020, 96,8% di tahun 2021 dan di 95,5% di tahun 2022.

Menurut Badriyah (2018:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Pada Tunas Daihatsu Palembang sendiri prestasi kerja para karyawan dirasa masih perlu ditingkatkan kembali, adanya beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan *job analysis*, kurangnya *reward* dari perusahaan dan juga gaya kepemimpinan yang kurang tepat mengakibatkan karyawan mengalami kendala dalam menjalankan tugas mengakibatkan prestasi kerja karyawan menurun

Menurut pendapat Dessler (2015:119) *job analysis* atau analisis jabatan adalah prosedur untuk menentukan tugas dan keterampilan yang diperlukan dari suatu pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuk perusahaan tersebut. ini adalah kegiatan menghimpun, mengevaluasi data dan informasi yang berhubungan dengan data pekerjaan suatu pekerja yang akan menjadi anggota atau bagian terpenting dalam perusahaan misalnya perekrutan pegawai baru. Penurunan persentase target penjualan yang dicapai oleh Tunas Daihatsu Palembang pada tahun 2022 diantaranya dipengaruhi oleh *job analysis* yang tidak tepat yang mempengaruhi penurunan pada prestasi kerja dan berakibat pula pada menurunnya penjualan.

Menurut Nuraini (2018:115) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya adalah upah, perlakuan yang adil, beban kerja, ketenangan, perasaan diakui, penghargaan atau *reward* dan penyalur perasaan. Perusahaan perlu memperhatikan prestasi kerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, salah satunya dengan pemberian *reward*.

Menurut Fahmi (2017:64) *Reward* atau sering kita sebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang di berikan kepada seseorang pegawai atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Dengan adanya *reward* dari perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja agar dapat meningkatnya penjualan. Fenomena yang terjadi di Tunas Daihatsu Palembang adalah pemberian reward yang tidak seimbang antara Kuantitas dan Kualitas hasil Kinerja karyawan satu dengan yang lainnya antar karyawan. Terkadang pemberian reward kepada karyawan senior sedikit lebih besar dengan karyawan baru dengan hasil kinerja yang sama, yang dikhawatirkan menimbulkan rasa cemburu antar karyawan.

Gaya kepemimpinan turut pula mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh gaya dan kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya. Menurut George R. Terry dalam Sedarmayanti (2017:273) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas/kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Terdapat kesalahan gaya kepemimpinan di Tunas Daihatsu Palembang yang arogan, Kurangnya Komunikasi antar lini dan Tidak bisa menyusun budaya perusahaan yang kuat, yang dikhawatirkan dapat membuat suasana pekerjaan yang ”Toxic”. Pada Tunas Daihatsu sendiri diharapkan adanya gaya kepemimpinan yang asik dan

menarik yang dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja dan juga meningkatkan omzet penjualan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik membuat tidak adanya jarak antara pemimpin dan bawahan agar komunikasi dapat berjalan dengan baik dan dapat bersama-sama meningkatkan penjualan.

Dalam upaya meningkatkan penjualan pada Tunas Daihatsu Palembang, maka diperlukan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini aspek yang diteliti dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah *job analysis*, *reward* dan gaya kepemimpinan. Oleh sebab itu peneliti memilih topik ini karena peneliti ingin mengetahui pengaruh *job analysis*, *reward* dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan pada Tunas Daihatsu Palembang. Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul: “PENGARUH *JOB ANALYSIS*, *REWARD* DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. TUNAS DAIHATSU PALEMBANG”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *Job Analysis*, *Reward* dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tunas Daihatsu Palembang ?

2. Apakah terdapat pengaruh *Job Analysis* secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tunas Daihatsu Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh *Reward* secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tunas Daihatsu Palembang ?
4. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tunas Daihatsu Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh *Job Analysis*, *Reward* dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tunas Daihatsu Palembang
2. Pengaruh *Job Analysis* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tunas Daihatsu Palembang.
3. Pengaruh *Reward* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tunas Daihatsu Palembang.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Tunas Daihatsu Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk :

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta menerapkan dilapangan dari yang didapatkan selama di bangku kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusia yang berkenaan dengan *job analysis*, *reward*, gaya kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung:Remaja Rosdakarya
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo
- Arikunto, S. (2019). Prowsedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Badriyah, Mila.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Pustaka Setia.Bandung.
- Bernardin, O., dan Russel, D. (2017). Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3 Yogyakarta: Andi Offset
- Burhanudin dan Nuraini. (2018). Pengaruh Struktur Modal dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Kebijakan Dividen Sebagai Variabel Pemoderasi. Eco-Entrepreneurship, vol. 3 no. 2. D
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Dicky Saputra, N. L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivias Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Elyzalmi. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru.<https://repository.uin-suska.ac.id/61190/2/SKRIPSI%20MEISY%20ELYZALMI.pdf>. Diakses 23/11/2023 Pukul 16.44 WIB.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Alfabeta
- Fathoni.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Bandung
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS
25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang
- Hani Handoko.(2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE,

Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

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

Kawulur, Tresia Karli., W. A. Areros., R. J. Pio. 2018. Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 2.

Kumala.(2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2657>. Diakses 23/11/2023 Pukul 16.30 WIB.

Moekijat.(2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

Mulyadi. (2017). *Sistem Akuntansi*. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat

Nawawi, Hadari.(2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*
Yogyakarta: UGM Press.

Pirmatua, Sirait. (2017). *Analisis Laporan Keuangan, Ekuilibria*. Yogyakarta.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, D. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).

Suprpto, Haddy. (2017). *Metodologi Penelitian Untuk Karya Ilmiah*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.

Suryadilaga, R, M. & dkk. (2016). "Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)." 39(1).

- Tanumihardjo S. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). *J Adm Publik Mhs Univ Brawijaya*. 2017;1(6):1114–22.
- Thoha. M.(2017).Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Veithzal Rivai Zainal dkk. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik). Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Winda Sri Astuti, dkk.2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen* Hal. 31 – 46. Diakses Januari 2019.https://www.academia.edu/37312359/PENGARUH_REWARD_DAN_PUNISHMENT_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN
- Wibowo. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta : Bumi Aksara
- Wirawan.(2015).Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta:Salemba *Empat*