

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. TIRTA INVESTAMA KABUPATEN
KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh:

EVI YULI IKAWATI

1521103701

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

APRIL 2019

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. TIRTA INVESTAMA KABUPATEN
KLATEN**

Diajukan Oleh :

EVI YULI IKAWATI

NIM 1521103701

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal.....

Pembimbing Utama



Abdul Haris, SE, M.M, M.Pd.

NIK. 690 098 194

Pembimbing Pendamping



Wahjoe Sri Irwanto, SE, M.Pd

NIK. 690 995 161

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen



Abdul Haris, SE, M.M, M.Pd.

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. TIRTA INVESTAMA KABUPATEN
KLATEN**

Diajukan Oleh :

EVI YULI IKAWATI

NIM 1521103701

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi Sebagaian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen

Pada tanggal.....

Ketua



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK. 690 208 290

Sekretaris



H. Arif Julianto SN, SE, M.Si.
NIK. 690 301 250

Penguji Utama



Abdul Haris, SE, M.M, M.Pd.
NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping



Wahjoe Sri Irwanto, SE, M.Pd
NIK. 690 995 161

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.
NIK. 690 208 290

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : EVI YULI IKAWATI
NIM : 1521103701
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul: Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten

Adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, April 2019

Yang membuat

Pernyataan,



EVY YULI IKAWATI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	5

C. Penegasan Judul	5
D. Batasan Masalah.....	6
E. Rumusan Masalah	7
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	8
H. Sistematika Penulisan	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen	10
B. Pengertian Sumber Daya Manusia	12
C. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
D. Kepemimpinan	17
E. Motivasi Kerja	24
F. Kinerja	30
G. Penelitian Terdahulu	36
H. Kerangka Pemikiran	38
I. Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	40
B. Sumber dan Jenis Data	41
C. Populasi dan Sampel	42
D. Metode Pengumpulan Data	43

E. Definisi Operasional Variabel	45
F. Teknik Pengelolaan Data	46
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	47
H. Teknik Analisis Data	48
I. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Analisis Kualitatif	60
B. Hasil Analisis Data	62
C. Analisis Kuantitatif	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama bekerja	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	63
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	65
Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 3.1 Grafik Uji Signifikan.....	50
Gambar 3.2 Struktur Organisasi.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kepemimpinan

Lampiran 3 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Motivasi Kerja

Lampiran 4 : Tabulasi Data Skor Angket Variabel Kinerja

Lampiran 5 : Hasil SPSS Correlation

Lampiran 6 : Hasil SPSS Reliability

Lampiran 7 : Hasil SPSS Regression

ABSTRAK

EVI YULI IKAWATI NIM 1521103701, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten, Skripsi. **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TIRTA INVESTAMA KABUPATEN KLATEN”**.

Latar belakang dari penelitian ini adalah, Dalam sistem perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk : 1) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Kabupaten Klaten. 2) Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Kabupaten Klaten. 3) Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Investama Kabupaten Klaten.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Untuk pengumpulan data dengan observasi, angket, penelitian kepustakaan (*library research*). Objek dalam penelitian ini karyawan bagian produksi PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten, yang diambil sebanyak 80 responden. Variabel dalam penelitian ini ada dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Teknis analisis data dengan Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa F_{hitung} (33,676) lebih besar dari F_{tabel} (3,115). Sedangkan signifikansi (0,000) kurang dari alpha pada taraf 5% atau 0,05. Sehingga ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan diterima.

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam sistem perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola SDM sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. Di hampir semua perusahaan yang ada, pegawai merupakan aset penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang mengandalkan kinerja karyawan diperusahannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan hal tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan yang handal dan pemberian motivasi yang saling menguntungkan kedua belah pihak, baik perusahaan dan karyawannya.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecerdasan dan karakter *superior* dalam segala aspek kehidupan sehingga layak diteladani oleh para pengikutnya (Wijaya, Purnomolastu, Tjahjoanggoro, 2015:4). Kepemimpinan adalah proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari

sasaran-sasaran bagi kelompok atau organisasi, pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *team work*, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada di luar kelompok atau organisasi (Yulk dalam Wijaya, 1994:4). Kepemimpinan adalah mempunyai hubungan yang sangat erat dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kewibawaan, dan juga pemimpin itu didalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peran kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian halnya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan produktivitas rendah.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga memiliki peranan yang penting. Menurut Muljono dalam Wijaya (2003:1) motivasi merupakan usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Dalam buku kepemimpinan berkarakter motivasi didefinisikan sebagai daya dorong yang kuat pada diri seseorang, baik itu pemimpin atau manajer

maupun staf atau bawahan, untuk bertindak atau melakukan sesuatu guna pemenuhan berbagai kebutuhan yang paling dasar sampai kebutuhan paling tinggi. Motivasi adalah daya penggerak untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, seperti perilaku bekerja untuk mencapai target tertentu. Motivasi adalah dorongan dasar menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri sendiri seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Pada PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi air mineral dalam kemasan dan berorientasi pada kepuasan pelanggan atas produk minuman yang berkualitas yang dihasilkan. Proses pemasaran yang telah dilakukan PT. Tirta Investama yaitu di seluruh Indonesia. Oleh sebab itu kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan harus sangat diperhatikan.

Karyawan Aqua mogok kerja, ini pemicunya. Klaten, KRJOGJA.com – Karyawan PT. Tirta Investama saat ini sedang bergejolak. Mereka menuntut peningkatan kesejahteraan, melalui diskusi damai dengan pihak manajemen hingga aksi mogok kerja. Keterangan yang dihimpun KR.JOGJA.com hingga Minggu (02/08/2018) Serikat Pekerja Danone Aqua Group (SPDAG) telah cukup lama melakukan negosiasi

dengan pihak manajemen, namun tuntutan mereka belum dipenuhi. Pada pertengahan agustus lalu mengultimatum, jika tidak ada titik temu akan melakukan mogok kerja selama lima hari yaitu mulai 20 Agustus hingga 25 Agustus 2018. Rama Zakaria, *Stakeholder Relation Manager* Pabrik AQUA Klaten mengemukakan persoalan tersebut dalam pembahasan ditingkat pusat.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya peningkatan-peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM didalamnya.

Kepemimpinan dalam instansi atau perusahaan dimana mereka bekerja akan memperlihatkan sebagai sesuatu perusahaan yang sehat, suatu perusahaan dengan iklim yang sehat dan prestasi yang dapat diandalkan. Mengingat kinerja pegawai memiliki peran yang penting dan strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, khusus bagi perusahaan PT. Tirta Investama maka penelitian mengenai kinerja karyawan diperusahaan tersebut baik secara teoritis maupun praktis menarik untuk dilakukan. Peran penting kinerja pegawai tersebut memotivasi dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten”**. Dengan variabel yang akan digunakan yaitu variabel

dependen adalah kinerja karyawan. Sedangkan variabel independen adalah kepemimpinan dan motivasi kerja.

B. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang dilakukan penulis seperti yang tercantum dalam proposal skripsi ini didasari oleh alasan :

1. Alasan Obyektif

Penulis ingin mengetahui kinerja karyawan pada PT. Tirta Inverstama Kabupaten Klaten, karena merupakan variabel penting dan strategis dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. Alasan Subyektif

Penulis ingin memberikan informasi kepada publik mengenai kinerja karyawan jika, didalamnya terdapat kepemimpinan dan motivasi kerja

C. Penegasan Judul

Dalam rangka menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut ini disampaikan penegasan terhadap variabel-variabel yang terdapat pada judul penelitian ini.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses-proses mempengaruhi, yang mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa bagi para pengikut, pilihan dari sasaran-sasaran bagi kelompok organisasi,

pengorganisasian dari aktivitas-aktivitas kerja untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut, motivasi dari para pengikut untuk mencapai sasaran, pemeliharaan hubungan kerja sama dan *team work*, serta perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang yang berada diluar kelompok atau organisasi (Yulk dalam Wijaya, 1994:4).

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan dalam Sutrisno, 2008:141).

3. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999:2).

D. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, serta untuk menghindari perluasan permasalahan yang akan diteliti, maka dengan keterbatasan yang ada, peneliti membatasi pokok-pokok permasalahan dan objek dari penelitian ini. Peneliti hanya menguji faktor-faktor

kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut ini.

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten?
3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian bertujuan untuk:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten.

G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai tambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis untuk lebih mengetahui seberapa berpengaruhnya kepemimpinan dan motivasi kerja bagi kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan untuk menyusun strategi untuk menyusun kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Memberikan bahan kajian kepada pembaca mengenai kepemimpinan dan motivasi kerja dalam perusahaan.

H. Sistematika Penulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang uraian mengenai latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori yang dijadikan landasan dalam penelitian ini seperti : pengertian manajemen, sumber daya manusia, manajemen SDM, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini berisi variabel penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, dan metode pengumpulan data, teknik pengolahan data, uji validitas dan reliabilitas, teknik analisis data, devinisi operasional variabel, gambaran umum objek penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal ini penulis menyajikan hasil penelitian yang dilengkapi tabel. Bagian pembahasan memaparkan hasil pengolahan data, mengintreprestasikan penemuan secara logis.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini dipaparkan dari hasil pembahasan yang dilakukan pada bab-bab diatas, kemudian memberikan saran yang diharapkan dapat dimanfaatkan oleh perusahaan yang diteliti.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tirta Investama Kabupaten Klaten dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis kualitatif disimpulkan sebagian besar responden penelitian ini berusia antara 31-40 tahun.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dihasilkan persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 17,734 + 0,143X_1 + 0,447X_2$ menunjukkan bahwa konstanta 17,734, berarti tanpa ada variabel X_1 (kepemimpinan) dan X_2 (motivasi) kinerja karyawan mempunyai nilai sebesar 17,734 satuan kinerja.
3. Variabel yang terdiri dari kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara signifikan pada variabel kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh sebesar =0,143 satuan, motivasi sebesar =0,447 satuan dengan asumsi variabel bebas sama dengan nol, sehingga jika dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,143 satuan untuk kepemimpinan dan 0,447 satuan untuk motivasi.
4. Koefisien determinan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,453 atau 45,3%. Koefisien determinan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas kepemimpinan (X_1) dan motivasi

(X2) terhadap perubahan variabel terikat kinerja karyawan (Y), dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah 45,3%. Sedangkan sisanya yaitu 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti.

B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan diatas, maka peneliti memberi masukan sebagai pertimbangan perusahaan didalam mengambil kebijakan dimasa yang akan datang sebagai pertimbangan perusahaan untuk memperhatikan hal apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu :

1. Variabel Kepemimpinan secara signifikan tidak meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti dengan adanya demo dan pemogokan kerja yang terjadi perusahaan. Sehingga perlu ditingkatkan dalam membuat karyawan untuk merasa bahwa keberhasilan dalam pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hal yang utama, sehingga harus dengan sungguh-sungguh melakukan apapun pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada mereka.
2. Motivasi yang diberikan kepada karyawan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perlu diperhatikan lagi mengenai sarana prasarana, bonus dan tidak membedakan masing-masing karyawan, sehingga karyawan lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Dari analisis tersebut motivasi mempunyai nilai pengaruh pada kinerja karyawan. Perusahaan juga harus meningkatkan dan memberikan kepemimpinan yang baik kepada karyawan bila ingin meningkatkan kinerja karyawan, karena kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Dari analisis tersebut selain memperhatikan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, juga harus memperhatikan variabel lain seperti stress kerja dan beban kerja. Karena stress kerja dan beban sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Daft, L. Richard. 2010. *Era Baru Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat
- Davis, Keith dan Newstorm. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Tujuh*. Jakarta : Erlangga
- George R. Terry . 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. (edisi bahasa Indonesia). Bandung : PT. Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. 2011. *Manajemen edisi 2*. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA
- Harianja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.
- Manulang, M. 2007. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Muljono, Anton. 2003. *Motivasi Kepemimpinan. Makalah/Materi dalam Modul Pelatihan Manajemen Berorganisasi dan Kepemimpinan bagi Calon Aktivis Ormawa*. Surabaya : Politeknik Ubaya
- Panggabean, S, Mutiara. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Prasetyo, Novitasari. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Printing*. Jurnal EMBA, Vol 2

- Prawirosentono, Suyadi . 1999. *Kebijakan Kinerja karyawan*. Yogyakarta : BPF
- Rahsel, yoeyong. 2016. “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung*”. Jurnal, Vol 2
- Ranupandojo, H, dan Suad Husnan, 1984. *Manajemen Personalia*, Edisi III, Yogyakarta : BPF
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana
- Stoner, A.F James . 1982. *Manajemen, prentice / Hall International, Inc*. New York : Englewood Cliffs
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV.ALFABETA
- Sujatmiko, Tomi. 2018. *Karyawan Aqua Mogok Kerja, Ini Pemicunya*. Diakses Pada Rabu 30 Januari 2019/08:20:14 WIB. Diperoleh di :
https://krjogja.com/web/news/read/76406/Karyawan_Aqua_Mogok_Kerja_Ini_Pemicunya
- Sutranta, N. 2008. *Kepemimpinan Bali ke Depan : Menuju Ajeg Bali*. Surabaya : Brilian Internasional
- Uno, Hamzah B. 2006. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta : PT Bumi Akasara
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Wijaya, Agus, N.Purnomolastu, A.J.Tjahjoanggoro. 2015. *Kepemimpinan Berkarakter*. Surabaya : Brilian Internasional
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakaarta : RajaGrafindo Persada
- Yulk, Gary. 1994. *Kepemimpinan dalam Organisasi (Leadership in Organization 3e)*. Jakarta : Prenhalindo