

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. INTAN PARIWARA KLATEN**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Jurusan Manajemen

Peminatan:

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan oleh:

YUYUN AYUKUSUMANINGRUM

NIM 1721100057

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN

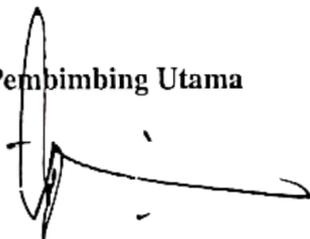
Agustus 2021

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. INTAN PARIWARA KLATEN**

Diajukan oleh:
YUYUN AYUKUSUMANINGRUM
NIM. 1721100057

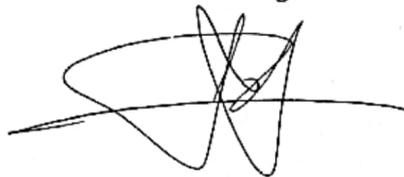
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan di hadapan Dewan Penguji
Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma Klaten
pada tanggal 29 Juli 2021

Pembimbing Utama



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

Pembimbing Pendamping



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc
NIP. 19761215 2005011 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Abdul Haris, S.E., MM., M.Pd
NIK. 690 098 194

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. INTAN PARIWARA KLATEN**

Diajukan oleh:

YUYUN AYUKUSUMANINGRUM

NIM. 1721100057

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

Pada tanggal *4 Agustus 2021*

Ketua



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd.

NIK. 690 098 194

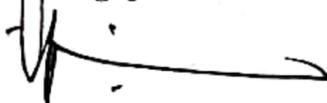
Sekretaris



Arif Julianto Sri Nugroho, S.E., M.Si.

NIK. 690 301 250

Penguji Utama



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc

NIK. 690 208 290

Penguji Pendamping



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc

NIP. 19761215 2005011 001

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Sutrisno Badri, M.Sc

NIK. 690 208 290

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuyun Ayukusumaningrum
NIM : 1721100057
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

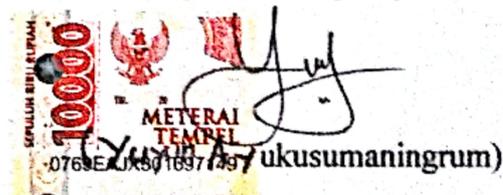
dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa ~~karya ilmiah/~~ skripsi/ tesis
Judul : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN
KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
INTAN PARIWARA KLATEN**

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam ~~karya ilmiah/~~ skripsi/ tesis ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari ~~karya ilmiah/~~ skripsi/ tesis ini.

Klaten, 26 Juni 2021

Yang membuat pernyataan,


Yuyun Ayukusumaningrum)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat, pertolongan, dan anugerah-Nya melalui orang-orang yang membimbing dan mendukung dengan berbagai cara sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Orang tua saya (Bp. Suwondo & Ibu Ponirah), yang selalu memberikan cinta, kasih sayang dan doa restu yang tiada henti, dan sebagai motivasi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakak-kakak kandung saya (A. Ratna K. S., Anita Kusuma W., Dedi K.) yang selalu mendukung saya.
3. Teman saya, Sigit Prihantoro, yang telah membantu dan mendukung saya dalam proses pengerjaan skripsi ini dari awal hingga selesai.
4. Dosen pembimbing (Bp. Sutrisno Badri & Bp. Sarwono) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan.
5. Seluruh pihak terkait yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten” yang merupakan syarat dalam rangka menyelesaikan studi untuk menempuh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal itu disadari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Besar harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi pihak lain. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan, motivasi, dan bantuan berupa bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M. Pd. selaku rector Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M. Sc. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak Abdul Haris, S.E., M. M., M. Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc. selaku dosen pembimbing utama, terima kasih banyak atas bimbingan yang telah diberikan dan kebijaksanaannya berkenan dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc. selaku dosen pembimbing kedua, terima kasih banyak atas bimbingan yang telah diberikan dan kebijaksanaannya berkenan dalam membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

6. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten.
7. Teman saya, Julianti Nugraheni, yang telah membantu saya dalam proses penelitian.
8. Seluruh staf perpustakaan Universitas Widya Dharma Klaten.
9. Seluruh staf dan karyawan PT Intan Pariwara Kabupaten Klaten.
10. Dan berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Khususnya rekan-rekan yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis.

Semoga Tuhan Yesus melimpahkan berkat yang sebesar-besarnya kepada Bapak, Ibu dan Saudara atas kebaikan yang telah diberikan. Tidak ada kata lain yang dapat penulis sampaikan kecuali terima kasih.

Klaten, 26 Juni 2021

Penulis,

Yuyun Ayukusumaningrum

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul.....	4
C. Penegasan Judul	5
D. Pembatasan Masalah	6
E. Rumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Terdahulu	42
C. Kerangka Berpikir.....	46

D. Hipotesis Penelitian.....	50
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
A. Metode Penelitian yang Digunakan	51
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	52
C. Teknik Pengumpulan Data.....	57
D. Sumber Data.....	58
E. Populasi dan Sampel	59
F. Teknik Analisis data.....	60
G. Metode Analisis Data.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	66
B. Hasil Penelitian	68
C. Pembahasan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
3.1	Operasional Variabel	54
3.2	Skala Penilaian	56
4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2	Data Responden Berdasarkan Umur.....	68
4.3	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
4.4	Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)	70
4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2)	70
4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	71
4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	71
4.9	Hasil Uji Reliabilitas	72
4.10	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.11	Hasil Uji F	74
4.12	Hasil Uji T	75
4.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	76

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Berpikir	48
3.1	Struktur Organisasi	67

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Kuesioner Penelitian	87
2	Hasil Kuesioner Penelitian	93
3	Hasil Tabulasi Data Variabel Kepemimpinan	104
4	Hasil Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja	106
5	Hasil Tabulasi Data Variabel Lingkungan Kerja	108
6	Hasil Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan	110
7	Hasil Output SPSS Uji Validitas	113
8	Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas	118
9	Hasil Output SPSS Analisis Regresi Linier Berganda	122

ABSTRAK

Yuyun Ayukusumaningrum, NIM 1721100057, Skripsi, jurusan Manajemen. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten. Pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu mengungkapkan kontribusi variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dalam angka serta menjelaskannya dengan membandingkan dengan teori-teori yang telah ada dan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan variabel dalam penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan metode survey. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara simple random sampling atau sampel acak sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik individu maupun organisasional (Handoko, 2001). Diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur karyawan secara efektif dan efisien agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat terwujud. Maju atau mundurnya suatu perusahaan tergantung dari kualitas dan tingkah laku manusia yang ada di dalam sebuah perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan perlu adanya usaha yang ditempuh, salah satunya adalah mempunyai karyawan yang punya kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sikap, nilai, moral, serta alasan intemal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja atau bertindak dalam profesinya (Mitchell, 1998). Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan, untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis

suatu perusahaan. Suatu kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Maka dari itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui (Moehariono, 2012). Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri hampir menepiskan karyawan yang mempunyai keinginan bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan, karna tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain, kepuasan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Kuswadi, 2004:27). Penelitian ini menekankan pada tiga variable penting yaitu kepuasan karyawan, lingkungan kerja, dan kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan rasa semangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Newstrom, 1990:152). Kepemimpinan merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke

suatu tujuan yang sama. Dalam suatu perusahaan, seorang pemimpin dituntut untuk mampu bekerja secara efektif dan efisien dengan menggunakan berbagai ide yang kreatif dan inovatif, sehingga dapat mendorong bawahannya agar memiliki inisiatif sendiri.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja, oleh karena itu setiap perusahaan perlu berusaha lebih agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi sehingga kinerja perusahaan secara keseluruhan akan memuaskan. Kepuasan kerja secara umum menyangkut tentang sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan kerja akan terwujud dalam perilaku dan kinerja seseorang. Orang yang merasa puas akan pekerjaannya, akan bekerja dengan penuh semangat sehingga kinerja karyawan tersebut akan tinggi pula. Hal tersebut akan mempunyai dampak langsung dan tidak langsung terhadap efektivitas organisasi perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1982:109). Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1982) meliputi pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, kebisingan, music, dan hubungan antar para pegawai.

PT. Intan Pariwara adalah perseroan terbatas yang bergerak di bidang penerbitan buku pelajaran baik SD, SMP maupun SMA. Perusahaan ini berpusat di Desa Karangnom, Kecamatan Klaten Utara, Kabupaten Klaten dan mulai beroperasi tahun 1984. Dalam sebuah industri, khususnya industri percetakan, sangat dibutuhkan koordinasi tim yang baik agar masing – masing divisi dapat melakukan tugasnya dengan baik sehingga menciptakan kinerja yang baik dan menghasilkan profit yang maksimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang diharapkan oleh karyawan, kepuasan kerja bagi karyawan, dan lingkungan kerja karyawan yang nyaman dalam menumbuhkan rasa tanggung jawab atas produktifitas perusahaan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INTAN PARIWARA KLATEN”**

B. Alasan Pemilihan Judul

Pemilihan judul yang diangkat oleh penulis didasari oleh alasan sebagai berikut:

1. Alasan Subjektif

- a) Menambah pengetahuan penulis mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia

b) Penulis ingin berbagi informasi kepada publik mengenai pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten.

2. Alasan objektif:

a) Kinerja karyawan merupakan aspek penting tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja.

C. Penegasan Judul

Untuk menghindari perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap variable yang diangkat dalam penelitian ini, maka disampaikan penegasan judul terhadap variabel-variabel dalam judul penelitian ini.

1. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005)
2. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. (Kartono, 2005).
3. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara

lain nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun non finansial (Susilo Martoyo, 2000).

4. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai, baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat memengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1982:109).

D. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas serta untuk menghindari perluasan permasalahan, maka penelitian ini dibatasi pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian ini dibataskan pada karyawan PT Intan Pariwara.

E. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Di antara ketiga variable yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, variabel manakah yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penulis dalam penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis di antara ketiga variable yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, variable manakah yang memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja karyawan.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya:

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan

c. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengambil kebijakan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Klaten.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Intan Pariwara Klaten.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Kepemimpinan merupakan variable yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel X_1 (kepemimpinan) adalah sebesar 0,393. Diharapkan kepemimpinan pada perusahaan lebih dimaksimalkan sehingga dapat mendorong meningkatkan kinerja karyawan.

2. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan variabel-variabel lain untuk dapat melihat pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja.
3. Peneliti menyarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat menggunakan alat ukur yang telah dibuat, yang sudah cukup valid dan reliabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alimul H., A. 2011. *Metode Penelitian Kebidanan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Davis, K., & Newstrom, J. 1990. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gay, L.R. & Diehl, P.L. 1992. *Research Methods for Business and Management*. New York: MacMillan Publishing Company.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Edisi II Cetakan Keempat Belas*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan. Cetakan Ke-2*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2005. *Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasiram, M. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif – Kuantitatif*. Malang: UIN Malang Press.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: RemajaRosdakarya.
- Martono, E. 1991. *Pengetahuan Dokumentasi Dan Perpustakaan Sebagai Pusat Informasi*. Jakarta: Gramedia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE – Yogyakarta.
- Moehariono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mudrajad Kuncoro. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ke -4. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex. 1982. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. 1998. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex. 2001. *ManajemenPersonalialia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitra Wanatika. 2009. *Kepuasan Kerja Karyawan di Mirota Batik Malioboro*. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Noor, Juliansyah. 2011. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nugrahani, A., & Wulansari, P. 2018. *Pengaruh Penerapan Talent Management Terhadap Pengembangan Karier Pegawai – Studi Kasus Pada Seluruh Pegawai Dibawah Anggota 1 Bidang Administrasi Dan Umum*. *E-Proceeding of Management*. 5(1). 354–359.

- Poppy. 2020. *Artikel*. Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya.
 Dalam <https://www.talenta.co/blog/insighttalenta/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/> diakses pada 8 Maret 2020.
- Riadi, Muchlisin. 2019. *Artikel*. Teori, Indikator, dan Jenis Gaya Kepemimpinan.
 Dalam <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html?m=1> diakses pada 9 Maret 2020.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai Veithzal & Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ke-8. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. 2006. *Teori Organisasi: Struktur Desain dan Aplikasi Ahli Bahasa: Yusuf Udaya*. Jakarta: Arcan.
- Siagian P. Sondang. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori & Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetjipto, Budi W. 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Book.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2009. *Analisis Data dalam Aplikasi Pemasaran*. Edisi Pertama. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sutarto. 2006. *Dasar- Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, H. Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Edisi 4 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Utami, Novia Widya. 2019. *Artikel*. Factor Penting yang Harus Anda Ketahui dalam Penilaian Kinerja Karyawan. Dalam <https://sleekr.co/blog/faktor-penting-kinerja-karyawan/> diakses pada 8 Maret 2020